

**NON A LA PORTE OUVERTE AUX LICENCIEMENTS ARBITRAIRES  
DES AGENT-ES DU SERVICE PUBLIC  
ET AUX PRESSIONS D'INTERETS PRIVES**

Le Conseil d'Etat prétend vouloir faciliter la procédure de licenciement. C'est une intention mensongère qui ouvre la porte à l'arbitraire. Actuellement il est déjà facile de licencier pour motifs fondés. Désormais, si ce projet de loi est adopté, le Conseil d'Etat pourra licencier sans obligation de faire des gradations dans les sanctions, sans établir les faits, uniquement à son bon vouloir, et ceci sans à avoir à respecter le droit. Notamment, il n'y aura plus d'obligation de réintégrer l'employé-e victime d'une cabale, des voies de recours sont abolies, ... (cf. **informations au verso**).

**Les soussigné-es exigent le retrait du projet de loi PL13'159 pour :**

- **Garder** la possibilité d'être réhabilité-e par une **enquête interne** et/ou réintégré-e par une décision judiciaire en cas d'accusations injustifiées.
- **Refuser** l'absence de garantie de procédure - **conserver** le droit d'être entendu - **conserver** l'enquête administrative pour établir les faits.
- **Refuser** la mise à la casse du personnel qui ne pourra plus bénéficier d'une recherche de place de travail en cas de « disparition durable d'un motif d'engagement », soit la maladie ou l'accident de longue durée.
- **Garder** de réelles mesures de protection des lanceurs d'alerte, et de celles et ceux qui osent dénoncer les dysfonctionnements de l'Etat, de l'Hôpital, des EMS, de Imad, des Etablissements pour l'intégration, de l'Hospice général, OCAS, et autres.

**Assez de pressions ! Assez d'attaques sur la loi qui régit les conditions de travail du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné qui dispense des prestations indispensables à la population !**

Cette pétition du personnel des services publics et subventionnés **peut être signée par toute personne salariée des services publics**, quel que soit son statut (fonctionnaire, employé-e, remplaçant-e, auxiliaire, sous CCT de secteur subventionnés, enseignant-es, apprenti-es...).

| Nom et prénom | Lieu de travail ou domicile | Signature |
|---------------|-----------------------------|-----------|
| 1.            |                             |           |
| 2.            |                             |           |
| 3.            |                             |           |
| 4.            |                             |           |
| 5.            |                             |           |

**→ A retourner jusqu'au 25 novembre 2023**  
**Cartel intersyndical, bvd Georges-Favon 14, 1204 Genève**

## LA LPAC, la base de nos conditions de travail

- C'est la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05).
- Elle s'applique à près de 50'000 personnes, avec en complément des règlements et dispositions particulières pour certains établissements, notamment aux HUG, IMAD, Hospice général, DIP, Police, Université, HES, OCAS, ...
- Elle gère les conditions de travail, dont les détails sont réglés dans le règlement d'application (RPAC B 5 05 01). Elle désigne notamment l'autorité d'engagement, les fonctions, le climat de travail, les sanctions disciplinaires (inclus recours, enquête et réintégration possible), la protection de la personnalité, les droits syndicaux, le secret de fonction, la fin des rapports de service dont les motifs de licenciements.

La LPAC ressort du droit public, qui doit servir l'intérêt général. La protection du personnel lui permet d'assurer ses tâches de manière impartiale et égalitaire. **Par exemple, un inspecteur du travail doit se sentir sécurisé dans ses tâches de surveillance, de même qu'une policière ou un policier pour faire respecter les lois. Le personnel soignant de l'hôpital public, tout comme à IMAD, ne peuvent pas « chasser les mauvais cas » et doivent assurer des soins de qualité pour toutes et tous.**

Soumis au régime du droit public, le personnel ne bénéficie pas des mêmes droits et protections que les salariés des secteurs privés. Il n'a notamment pas accès aux tribunaux des prud'hommes et ses droits peuvent être limités à des cadres réglementaires spécifiques.

Le Cartel intersyndical a régulièrement discuté et négocié des adaptations de la LPAC. **En 2007 notamment, des facilitations de licenciement ont été avancées par le Conseil d'Etat, sur lesquelles le Cartel a demandé des négociations. Finalement, le licenciement a été assoupli mais en contrepartie nous avons renforcé les motifs fondés, le droit d'être entendu, les voies de recours et introduit le reclassement et les mesures d'accompagnement. Le droit à la réintégration en cas de recours gagné en justice a été introduit en 2015\*.**

**Quelles sont les attaques contre notre LPAC :**

- △ **Disparition de l'ancrage dans la loi du personnel du droit d'être entendu** et de l'obligation de motiver la résiliation des rapports de service.
- △ **Disparition de la gradation et des différents niveaux de sanctions disciplinaires** (blâme, suspension de l'augmentation du traitement, réduction du traitement, révocation) et **des voies de recours**.
- △ **Disparition de l'obligation de mener une enquête en cas de révocation** ou de suspension de traitement.
- △ **Disparition de l'obligation de reclassement** avant la résiliation des rapports de service (notamment en cas de maladie ou accident de longue durée).
- △ **Disparition de l'obligation de réintégrer** la personne dont le recours aura abouti en cas de résiliation sans motif fondé, des rapports de service.
- △ **Convention de départ ancrée dans la loi du personnel**, instrument de plus pour pousser dehors le personnel qui dérange, en toute discrétion, avec souvent une indemnité à l'appui, payée par les deniers publics.
- △ Introduction dans la loi de **critères d'évaluation permettant des sanctions ou des déplacement forcés**.

**Ce qu'en disent des avocats spécialisés :**

**\*Christian Dandrès, avocat et député, invité de la Tribune de Genève - 06.09.2022 :**

En 2015, j'avais proposé avec succès au Grand Conseil la réintégration en cas de licenciement non-fondé. Depuis lors, peu de cas ont donné lieu à réintégration. Il s'agissait à chaque fois de dossiers mettant en cause l'action de magistrats et/ou de leurs états-majors. Je pense en particulier à l'Office des poursuites (OP).

**Romain Jordan, avocat, interview Tribune de Genève - 19.8.2022 :**

**Actuellement, est-il trop difficile de se séparer de collaborateurs défaillants?**

Si les procédures sont respectées, la justice valide les licenciements fondés. Le système offre l'agilité nécessaire, à condition de le respecter. L'État jouit déjà à ce jour d'un pouvoir discrétionnaire, puisqu'il peut suspendre quelqu'un sur la base de sa simple volonté, l'autorité judiciaire refusant de se saisir d'un recours en pareil cas. Désormais, il n'y aurait même plus l'obligation de mener une enquête administrative avant un licenciement.