

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 salarié·es 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'Etat 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.