

Attaques contre les prestations publiques ce qui nous attend en 2024 !

Chaque année en automne, les projets de budget cristallisent les tensions entre le pouvoir exécutif qui soumet un projet de budget, le pouvoir législatif qui adopte ledit budget et le Cartel intersyndical qui se bat pour préserver les conditions de travail des fonctionnaires et la qualité des services publics. Or, les nouvelles majorités du Grand Conseil et du Conseil d'État s'apprêtent à mener des attaques particulièrement virulentes contre la fonction publique dont le budget 2024 et le Plan Financier Quadriennal 2024-2027 (PFQ) n'étaient qu'un léger avant-gout. Diverses manières d'y répondre sont présentées dans cette info-lettre.

Au niveau fédéral, l'action du Cartel se concrétise par un appui marqué à l'amélioration des prestations de l'AVS et au rejet catégorique d'une augmentation de l'âge de la retraite.

« PERSONAL STOP » (PL 12 574 et 12 575) préparez vos stylos

En dépit de l'avis contraire de Mme Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat PLR en charge des finances, une majorité de député·es du Grand Conseil pourrait approuver lors de sa session des 24 et 25 janvier prochain, deux projets de loi limitant les charges et les nouveaux engagements à l'augmentation démographique. Un accroissement des moyens lié à la simple démographie est particulièrement dangereux car cela ne tient pas compte des besoins particuliers de la population ou le développement de projets (transition énergétique). Par exemple, la population vieillit et une personne âgée requiert davantage de soins. Autre exemple, des pressions migratoires et une nécessaire solidarité internationale peuvent peser lourd sur l'Hospice Général (l'augmentation de la subvention 2024 a déjà été réduite de CHF 17 millions).

Enfin, ces dernières années ont montré que l'aide aux entreprises, la formation ainsi que l'aide sociale doivent être renforcées indépendamment de la démographie, pour faire face à divers contextes de crises, en engageant notamment le personnel nécessaire pour répondre à ces nouveaux besoins.

Le Cartel s'est déjà mobilisé contre des projets, de « personal stop » avec succès ! En 2015, il s'alliait à un référendum contre une loi qui liait l'augmentation des postes à la réduction de la dette. **La population avait refusé à une large majorité cette loi inadéquate.**

Ainsi, le Cartel attend que les député·es refusent ces projets de loi comme le leur demande le Conseil d'État. Dans le cas contraire, des collègues se sont engagé·es à faire signer les référendums. Vous pouvez y ajouter votre engagement en vous annonçant sur le site du Cartel : <https://cartel-ge.ch/contact/>

Salaires et évaluation des fonctions

Indexation partielle : le 1% obtenu grâce aux mobilisations de cet automne ne doit pas cacher que le salaire réel est en baisse. Le manque à gagner pour les fonctionnaires s'élève à **1,56%** en tenant comptes des indexations qui n'ont pas été octroyées les années précédentes (0,9% en 2021 ; 0,26% en 2022 et 0,4% en 2023).

A ce jour, le PFQ ne contient aucune mesure d'indexation pour les 4 prochaines années, or le taux d'inflation anticipée pour 2024 est estimé à 2%. Ceci sans compter les hausses des primes maladies qui ne sont pas prises en considération dans le calcul de l'indice des prix à la consommation.

Annuités robotées : le Conseil d'État persiste à inscrire la suppression de l'annuité une année sur deux dans son PFQ alors qu'elles sont la seule possibilité de progression salariale liée à l'expérience au sein de la fonction publique.

G'Evolve – Réévaluation des fonctions : plusieurs fonctions attendent depuis des années que leurs tâches soient reconnues à leur juste niveau de compétences ou/et de pénibilité. Le Cartel a organisé le 10 janvier dernier une demi-journée de formation et de réflexion au sujet de cette refonte de la grille d'évaluation des fonctions (G'Evolve). Une commission paritaire technique a été constituée en 2023.

Les représentant·es du Cartel y travaillent pour que cette refonte respecte les principes clés que le Cartel a validé lors de sa séance de comité du 11 mai 2021 :

transparence et droit de recours ; valorisation des professions de soin et du social ; garantie et maintien des droits acquis ; égalité et unité des fonctions ; réduction de l'écart des salaires et suppression des classes 4 et 5 ; maintien des indemnités ; refus d'un système de rémunération « au mérite » et mise à disposition d'un budget supplémentaire suffisant pour la mise en œuvre du projet.

Lors de l'Assemblée des délégué·es du 15 février 2024, le Cartel devra examiner et voter les principes de base pour la considération des critères d'évaluation et leur poids. Faut-il par exemple prendre en compte l'expérience et pas seulement la formation ; quels critères de pénibilité doivent être inclus dans l'évaluation du salaire par rapport à ceux rétribués par une indemnité ; comment tenir compte d'une responsabilité par rapport aux patient·es, aux élèves, aux usagers et usagères, à la complexité des tâches et du degré de risque en cas d'erreur, etc...

Pour alimenter et guider les représentant·es du Cartel, des rencontres entre les membres de la commission paritaire technique G'Evolue et des collègues affilié·es aux organisations du Cartel se tiennent régulièrement (*si ces séances vous intéressent, merci de prendre contact avec votre syndicat ou organisation professionnelle membre du Cartel*).

Conditions de travail / Subventions

PL LPAC (Refonte de la Loi sur le Personnel de l'Administration Cantonale) : le Cartel s'oppose à cette refonte qui supprime notamment la gradation des sanctions et des voies de recours, l'obligation de mener une enquête en cas de révocation ou de suspension de traitement et le droit à la réintégration si l'enquête abouti à un non-lieu. Différents avis juridiques ont confirmé que supprimer **ces éléments contrevient aux principes fondamentaux en droit public que sont notamment l'impartialité, le respect de la proportionnalité, la garantie de l'égalité de traitement, la garantie d'accès aux voies de recours et le droit d'être entendu**. Le personnel de la fonction publique est appelé à faire appliquer les lois et à délivrer des prestations sans favoritisme. **Des conditions cadres adéquates sont donc nécessaires afin de réduire tout risque de corruption ou de trafic d'influence.**

Le Cartel a pu être auditionné en décembre dernier par la commission du personnel du Grand Conseil.

Les député·es ont demandé que le Cartel dépose des propositions d'amendements, ce qui a été fait.

En parallèle, [la pétition lancée par le Cartel contre ce projet de refonte a été déposée munie de 2230 signatures le 7 décembre 2023](#) à l'attention du Grand Conseil et du Conseil d'Etat.

Assurance Perte de Gain (APG) : la majorité du Grand Conseil a refusé un projet de loi déposé en 2019 par le parti socialiste visant à assurer le personnel engagé depuis moins d'un an ainsi que le personnel en CDD, contre les conséquences financières d'une maladie. Le Cartel demande que des dispositions soient prises pour ce personnel, tout en maintenant le principe de l'auto-assurance plutôt que le recours à des assurances privées qui couleraient très cher, et dont les méthodes de vérification de l'état de santé des assuré·es peuvent être pour le moins discutables.

Subventions : les subventions ne sont pas adaptées à l'évolution des besoins dans plusieurs secteurs. La subvention de l'AVIVO a tout simplement été supprimée et d'indispensables augmentations ont été rabotées pour des associations actives auprès des femmes et des personnes migrantes, pour le plan de prévention destiné à une prise en charge des consommateurs de Crack et pour l'Hospice Général. Le Grand Conseil s'attaque ainsi à des populations vulnérables comme les aîné·es, les migrant·es et les plus précaires.

Augmentation des heures d'enseignement au cycle d'orientation (CO) : Si dans son PFQ le Conseil d'Etat prévoit d'augmenter de deux périodes la grille horaire du personnel enseignant du CO, le PL12661-A déposé par le PLR et prochainement à l'odj des débats du Grand Conseil prévoit quant à lui une augmentation de pas moins de 6 périodes d'enseignement prétendant réduire la charge administrative.

Réduction de la formation initiale des enseignant·es du primaire : alors que les besoins particuliers des élèves croissent et se complexifient, que toutes les instances (DIP, SRED, OMP, SPG) reconnaissent le déficit de formation des enseignant·es du primaire pour gérer ces situations complexes, que les études s'accordent à dire qu'il faut en priorité renforcer

les enseignant·es titulaires, le PLR a déposé un projet de loi pour réduire la formation initiale des enseignant·es du primaire d'une année, alors que la SPG demande au contraire une formation en 5 ans, niveau master.

Cahier de revendications féministes : le Conseil d'Etat a accepté d'entrer en négociation sur le cahier de revendications féministes du Cartel. A ce jour, trois séances ont déjà eu lieu et une quatrième est encore prévue. A ce stade il est difficile d'évaluer ce qui pourra être obtenu, mais le Cartel espère notamment que Genève redeviendra progressiste en accordant une semaine supplémentaire de congé paternité (3 au lieu de 2 selon la loi fédérale) ainsi qu'un congé prénatal. La demande de projets pilotes pour la réduction du temps de travail à salaire égal a été reformulée, sans réponse précise à ce jour.

Rentes

Non-Indexation des rentes : les rentes des caisses de pension n'ont pas été adaptées à l'inflation. Une capitalisation complémentaire, qui permettrait aux comités des caisses publiques (CPEG, police et TPG) de l'envisager, est systématiquement refusée par le Conseil d'Etat.

Hausse des cotisations 2^{ème} pilier pour le personnel nouvellement engagé : Le Conseil d'Etat prévoit dans son PFQ une augmentation de la cotisation LPP « employé·e » de 9% à 11% du salaire pour toutes les caisses de prévoyance de l'Etat de Genève. Cette disposition s'appliquerait aux nouvelles personnes engagées et constituerait une perte de salaire supplémentaire de 2%, en sus des pertes relatives à l'indexation et aux annuités 2025 et 2027.

Retraite à 67 ans : Bien que la possibilité de travailler au-delà de 65 ans existe déjà à l'Etat de Genève, elle n'est appliquée que parcimonieusement pour des situations particulières. En votant une loi autorisant la retraite à 67 ans avec l'accord de la personne et l'accord de sa hiérarchie, le Grand Conseil visibilise cette possibilité et ouvre une brèche qui pourrait être exploitée pour généraliser l'augmentation de l'âge de la retraite. Le Cartel doit rester très attentif aux abus qui pourraient résulter de l'application de cette loi, et recueille volontiers toute observation utile à ce sujet (*à faire auprès de votre syndicat ou organisation professionnelle membre du Cartel*).

En réponse à la paupérisation de la population retraitée et pour pallier à l'absence de l'indexation des rentes dans le 2^{ème} pilier, **le Cartel appuie fortement une amélioration sensible des prestations AVS.**

Pour répondre à ces attaques, **la voix qui compte, c'est la vôtre !**

Au-delà de votre **indispensable présence lors des mobilisations**, cette info-lettre est l'occasion de vous rappeler que **des espaces de formation, de paroles et de réflexion vous sont ouverts au sein des organisations représentatives du personnel** (<https://cartel-ge.ch/les-associations-membres/>) **auxquelles, si ça n'est pas déjà le cas, le Cartel vous recommande de vous affilier.**

Le Cartel intersyndical, organisation faîtière, organise de manière transversale pour ses membres des journées de formations et coordonne des groupes de travail (communication, G'Évolue, Loi sur le personnel et Assurance perte de gain...). Il nomme des personnes représentantes du personnel dans les commissions paritaires ad-hoc (G'Évolue) ou sectorielles, présentes dans les divers secteurs de la fonction publique et des établissements subventionnés.

Des congés sont accordés pour représenter le Cartel dans ces commissions, et chacune et chacun peut s'investir selon son intérêt sur son temps de travail, tant de manière ponctuelle que régulière.