

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2024-2025

Présenté par le Comité à l'AD statutaire du 19 juin 2025

**Cartel intersyndical du personnel de l'État
et du secteur subventionné**

14, blvd Georges-Favon • 1204 Genève • info@cartel-ge.ch • www.cartel-ge.ch

Bureau : bureau@cartel-ge.ch

Présidence : Geneviève Preti (SIT)

Trésorier : Gabriel Thullen (FAMCO)

Membres : Terence Wenger (FAMCO), élu lors de l'Assemblée des Délégué-e-s du 13 mars 2025

Secrétaire administratif

Balmain Badel



Grève de l'enseignement et de l'OMP, le 13 mai 2025

Pour la fixation du temps en présence des élèves pour les éducateur-ices de l'OMP à 28 heures maximum, la suppression de la directive du DIP sur le temps de travail des enseignant-e-s, le retrait des modifications du RStCE, l'abandon des modifications du cahier des charges des maîtres adjoints, l'amélioration des conditions d'enseignement

Edito de la présidence du Cartel intersyndical

Après une année chargée d'attaques en tous genres suite à l'entrée en matière de la nouvelle législature en 2023, l'année 2024 s'inscrit dans un calme tout relatif à l'automne, puisqu'il fallait faire croire à une baisse d'impôts sans conséquences, lors de la votation de novembre. Et en effet, la population genevoise, trompée par les effets de manche d'une droite élargie décomplexée, MCG compris, et par les résultats des comptes mirifiques de ces dernières années, a voté la baisse de moyens pour ses prestations publiques. Et les députés ont alors voté le budget sans aucune coupe dans les postes. Avant que Mme Nathalie Fontanet nous annonce en 2025 que les prochaines années seront plus difficiles !

Et oui, avec près de 434 millions de recettes estimées en moins, l'équation n'est pas difficile à comprendre. Et les plus riches se frottent les mains, ils y ont gagné près de 100'000.-- par année, quand les fonctionnaires ont eux perdus davantage avec le manque à gagner de l'indexation incomplète (1,76% de pouvoir d'achat perdu), que ce qu'ils mettront dans leur poche avec les impôts en moins. Les recettes des années passées ne vont pas durer (on nous l'a assez dit : « recettes exceptionnelles »), pour autant, il n'est pas prévu de remonter l'impôt baissé pour l'ajuster aux besoins : **c'est bien les employé-e-s de la fonction publique et du subventionné qui trinqueront en premier, car c'est toujours plus facile de taper dans la masse salariale et les postes**, que d'expliquer à la population quelle prestation on va lui supprimer.

Un p'tit tour et ça repart - un nouveau « STOP PERSONNEL »

Dans ce cycle incessant ayant pour objectif de rendre au privé un maximum de prestations en baissant les moyens pour le public, les député-e-s de droite ont ressorti deux vieux projets de lois datant de 2019 (L12574 et L12575). En dernière minute, et toujours pour tromper les électeurs-ices, ils ont rebaptisé ces lois de maîtrise des charges et des budgets en lois intitulées « pour préserver les prestations publiques, maîtrisons les engagements (ou les charges) lors de budgets déficitaires ». Ces lois prétendent gérer les budgets en stoppant tout engagement et charges supplémentaires, ou au maximum en les alignant sur l'augmentation démographique. Mais est-ce que l'augmentation de la population âgée ou des problèmes sociaux, l'augmentation des dossiers à l'Hospice Général ou encore l'augmentation pour pallier au manque criant de postes dans la police depuis plusieurs années correspondent à la démographie des années à venir ? Certainement pas !!!! C'est ainsi un massacre des prestations qui est visé dans ces lois dites « de gestion des prestations publiques ». Le Cartel s'est donc allié avec les partenaires syndicaux et politiques pour contrer lesdites lois « Corsets », avec un référendum qui a connu un joli succès : plus de 6'200 signatures récoltées, et un vote prévu le 28 septembre prochain.

Pour une fois, le Conseil d'Etat se retrouve sur la même longueur d'onde que le Cartel: il s'oppose à ces lois dont il sait pertinemment qu'elles seront inapplicables, sauf au préjudice de la population la plus âgée, des plus pauvres et classes moyennes. Pour couvrir les besoins, il faudra peut-être revenir sur la baisse d'impôts, qui profite seulement aux plus riches, pour demander une augmentation des recettes. Je voudrais à ce sujet signaler que l'Organisation Internationale du Travail reconnaît que les employé-e-s ont à s'inquiéter des recettes des entreprises, publiques ou privées, n'en déplaise à notre ministre de tutelle Mme Fontanet, dont on a entendu parfois dire que « les recettes », ce n'est pas un sujet pour le Cartel (blocage de toute communication à ce sujet dans les infos-lettres).

NON AUX LOIS CORSETS (PL 12574 et PL 12575) – NON A UN NOUVEAU « STOP PERSONNEL »

Le Cartel – force de proposition

On reproche souvent aux syndicats et leur faitière de ne rien proposer. Il est vrai que les mobilisations, plus visibles et rapportées par les médias, sont le plus souvent organisées autour d'une position de résistance. Mais les propositions ne manquent pas, même si elles sont bottées en touche par notre employeur. **C'est à force de persévérance que s'inscrivent les avancées.** Cette persévérance demande un travail de fond et une connaissance de l'historique des propositions.

Ainsi, en 2024 **des propositions de congé prénatal et de projets pilotes de réduction du temps de travail** ont notamment été avancées par la délégation féministe du Cartel. Par ailleurs, après le retrait par le Conseil d'Etat d'un remodelage général de la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) et le refus d'un projet de loi au Grand Conseil pour assurer contre la perte de gain les employé-e-s en première année, les instances du Cartel, et plus particulièrement son groupe de travail « LPAC-RPAC » ont examiné attentivement l'Avant Projet de Loi présenté aux partenaires sociaux et aux partis, sur la « gestion de l'absence ». Le Cartel refuse effectivement ce projet dans son ensemble, tant les dégradations sont plus importantes que les avancées. Mais il **propose de négocier sur les mesures d'aide au retour en emploi lors des absences longues durées.** De même, il a proposé **d'instaurer un arbitrage par une instance médicale neutre** en cas d'absence maladie dans le cas où il y aurait un désaccord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

Enfin, le sujet de **la mobilité** est régulièrement avancé. Le Cartel a notamment demandé de faciliter et de prioriser les postulations de collègues qui souhaitent volontairement changer de postes, voire de département. Le Cartel est prêt à discuter d'une aide au reclassement pour les personnes en arrêt longue durée, avec des formations complémentaires et des stages pour tester la possibilité de reprendre un poste dans un autre service. Et nous demandons, sans succès pour l'instant, un élargissement aux EPA, éventuellement aux TPG et aux SIG, de ces mesures d'accompagnement pour faciliter la mobilité volontaire en agrandissant le périmètre des possibilités.

Les avancées semblent faibles et lentes, mais elles sont là : **indexation appliquée-même si partielle ; augmentation des années comptées d'éducation des enfants à l'engagement; remplacements assurés lors des congés maternité dans le petit Etat.**

En ce qui concerne l'évaluation des fonctions, le Cartel travaille de manière acharnée et **ses représentant-e-s ont obtenu l'introduction de critères de pénibilité et de valorisation du travail psycho-social** dans la nouvelle méthode G'Évolue en cours de construction.

La relève est là – et encore à construire

Cette année 2024 aura vu l'arrivée d'un nouveau secrétaire, Balmain Badel, et d'un nouveau membre du bureau, Terence Wenger. Terence Wenger se présente pour partager une co-présidence avec la soussignée dès la rentrée d'août 2025. Dans la trentaine tous les deux, Balmain et Terence assurent une relève qui saura, j'en suis sûre, continuer de poursuivre et mener à bien les propositions faites à notre employeur.

Il reste encore de la place au bureau, un retraité de mon entourage, me rappelait dernièrement qu'il y a une dizaine d'année, 5 à 6 personnes se partageaient de manière fort agréable le travail en son sein. Au bureau ou au comité, ou encore en groupes de travail du comité, travailler aux instances du Cartel, c'est à la fois un enrichissement personnel et l'emmagasinement de compétences diverses en communication, droit, relations humaines et politiques, A plusieurs, cela permet de mieux répartir la charge et de réfléchir en activant l'intelligence collective.

Tous mes remerciements vont à Balmain et Terence pour leur engagement, ainsi qu'aux membres du comité et membres délégué-e-s des groupes de travail sur la LPAC et G' Evolue. Un merci particulier est adressé à nos membres et suppléant-e-s de la commission d'évaluation technique paritaire G'Evolve : Alain de Felice (SSP), Jeannette Molnar (Union), Diego de Cabeza (SIT), Olivier Baud (SSP-SPG), David Fernex (Famco). Ils donnent beaucoup de temps et d'énergie à la fois pour assurer le travail au sein de la commission, mais aussi pour le relais des informations et le travail avec les délégué-e-s et le comité.

Budget 2025 et comptes 2024

Projet de budget 2025 (automne 24)

Le PB 2025 est présenté le 12 septembre 24, à l'équilibre, sous la menace d'une acceptation, lors de la votation du 24 novembre, de la baisse d'impôts des personnes physique (PL13402). [Le Cartel réagit le même jour](#), saluant le respect des mécanismes salariaux, mais pointant dans le même temps le fait que la pleine indexation attend d'être confirmée. La baisse d'impôts massive soumise au vote du 24 novembre plane alors comme une épée de Damoclès sur les prestations, les aides sociales et les conditions d'emploi. Elle sera finalement acceptée par la population, risquant d'engendrer plus de 400 millions de pertes fiscales par an pour l'Etat genevois. Finalement, le PB2025 sera accepté par le Grand Conseil sans les coupes habituelles de postes, avec au final un déficit prévu de 255 millions, des manques de postes non inscrits au budget dans plusieurs secteurs (personnel non enseignant au DIP, police, détention, secteur subventionné...). L'indexation est faible et ne sera pas accordée (0,2%). Avec le rattrapage des indexations non faites les années précédentes, le manque à gagner est au total de 1,76% pour le personnel. L'acceptation sans aucune coupe du projet du Conseil d'Etat par le Grand Conseil à majorité de droite, peut sans aucun doute être mis sous le coup de l'acceptation de la population de la baisse d'impôts, afin de montrer dans un premier temps que celle-ci n'aurait pas de conséquences.

Comptes 2024 (mars 25)

L'année a été marquée par un nouveau décalage entre les prévisions budgétaires et les résultats effectifs de l'Etat. Alors que le budget 2025, présenté à l'automne 2024, prévoyait un déficit de 250 millions, les comptes 2024 publiés en mars 2025 ont affiché un excédent de plus de 500 millions de francs. Pour la quatrième année consécutive, les annonces alarmistes ont justifié des coupes ou gel de postes, pour finalement déboucher sur des résultats bénéficiaires.

La présentation des comptes 2024 a lieu le 27 mars 2025. [le Cartel publie un communiqué de presse le jour même](#), dénonçant :

- la sous-estimation des recettes fiscales,
- l'absence d'utilisation des bénéfices pour revaloriser les salaires, engager du personnel ou renforcer les services publics,
- la poursuite d'un discours alarmiste en contradiction totale avec les comptes.

Le Cartel y souligne que le Conseil d'État utilise des outils d'austérité (gel de postes, refus de revalorisations) alors même qu'il se félicite publiquement de la bonne santé des finances cantonales.

Le Cartel a également dénoncé le fait que les médias sont systématiquement informés avant les partenaires sociaux, en dépit des demandes répétées d'un changement de pratique.

Projets de loi : succès, défaites et à surveiller

PL 13402 (baisse d'impôt sur les personnes physiques) : a été combattu par le Cartel, aux côtés de la Plateforme pour la justice fiscale. Le texte, prévoyant 434 millions de perte fiscale, a été voté au Grand Conseil et soumis à référendum automatique (ce qui signifie sans possibilité de texte pour un comité « contre » la loi dans le matériel de vote). Le Cartel s'est mobilisé activement, [notamment en produisant des vidéos](#), en vue de la votation populaire de novembre 2024, dénonçant une mesure injuste et dévastatrice pour les prestations publiques. **Malheureusement, le projet a finalement été accepté par la population.**

PL 13480, 13481, 13484 (hausse des cotisations aux caisses de prévoyance CPEG, police, TPG) : le Cartel a appuyé le rejet de ces projets, en organisant une conférence de presse bien relayée par les médias. Les éléments de cette opposition sont à retrouver dans une [info-lettre](#) et un [argumentaire complet](#). Des représentant-e-s des partis présents au Grand Conseil ont été rencontré-e-s pour échanger sur notre position. **Ces PLs sont toujours en suspend à la commission des finances.**

PL 11926 (passage de 4 à 3 ans de formation pour les enseignant-e-s du primaire) : la SPG a lancé un référendum, soutenu activement par le Cartel. Le texte a été combattu jusqu'à la votation de septembre 2024. Heureusement, **le peuple a suivi la position de la SPG, et refusé dans sa majorité de diminuer la formation des enseignant-e-s du primaire.**

PL 12574 et 12575 (« lois corsets »): ces projets dits « de maîtrise des charges et des engagements », réactivés par la droite parlementaire, ont finalement été acceptés par le Grand Conseil en janvier 2025. Le Cartel a pris part, [aux côtés des syndicats et des partis de gauche](#), à la récolte de signatures pour le référendum contre le texte qui prévoit de corréliser l'augmentation des charges non contraintes à l'évolution démographique (l'autre PL faisant l'objet d'un référendum obligatoire) : plus de 6'300 signatures

ont été déposées à la mi-mars 2025. **Le vote est prévu pour le 28 septembre 2025**, et la campagne aura donc lieu à partir du mois d'août prochain.

Avant-projet de loi LPAC « gestion des absences » : après le retrait du PL 13179, un nouveau cycle s'est ouvert autour d'un avant-projet axé sur la « gestion de l'absence ». Le Cartel a critiqué la forme de la consultation à son sujet : en effet, celle-ci a été lancée par le biais d'un questionnaire aux syndicats, en même temps qu'au partis. Aucune discussion préalable n'a été organisée par l'employeur avec les partenaires sociaux, et la consultation est lancée début juillet, avec réponse à mi-septembre. Autant dire que la période choisie court-circuite l'organisation de réunions démocratiques pour consulter valablement les bases des organisations membres du Cartel. Après des demandes fermes, nous obtiendrons un délai de réponse jusqu'au 30 septembre 2025, ce qui reste largement insuffisant pour une consultation de ce type. Finalement, le Cartel reconnaît quelques avancées que le projet contient tout en rejetant ses bases. C'est un pas en avant pour deux pas en arrière. Il s'agit maintenant d'attendre le dépôt du projet de loi qui suivrait cet APL pour s'avoir de quoi il en retournera concrètement.

Mesures auxquelles le Cartel peut adhérer :

- "Droit au traitement pendant 730 jours d'absence, dès la première année d'engagement pour les employées et employés en période probatoire, auxiliaires payés mensuellement et agentes et agents spécialisés."
- "Jours d'incapacité de travail pour raison médicale liée à la grossesse plus décomptés dans la période de droit au traitement de 730 jours". Le Cartel admet que cette mesure est une forme de progrès, mais nous maintenons notre revendication d'un véritable congé prénatal.
- "Base légale formalisant les mesures à prendre par l'employeur pour tenter de réinsérer le membre du personnel fonctionnaire avant l'échéance des 730 jours, cas échéant avec l'AI" (négociation demandée sur ces mesures).

Mesures que le Cartel ne peut accepter:

- "Réduction du traitement à hauteur de 90% durant la deuxième année d'incapacité, sous réserve des cas d'accidents ou maladies d'origine professionnelle".
- "Fin des rapports de service de plein droit à l'échéance de la période de 730 jours, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire, l'employeur gardant la possibilité de prolonger les rapports de service notamment si le ou la fonctionnaire conserve une capacité de travail partielle". Le Cartel estime de son côté qu'une discussion doit avoir lieu concernant l'accompagnement des personnes avant la fin des 730 jours, sur quelle réintégration possible, cas échéant quel reclassement.
- "Protection légale contre la résiliation pendant 730 jours, sauf si le motif de la résiliation n'a pas de lien avec l'incapacité de travail, si les absences répétées perturbent le bon fonctionnement du service ou si l'absence empêche la nomination". Si la protection est évidemment une bonne chose, les conditions de son application la vident de sa substance.
- "Souscription par l'employeur d'une assurance perte de gain en cas de maladie". Clairement, non. Le Cartel privilégie l'auto-assurance en vigueur actuellement.

Modifications du RPAC promulguées le 28 mai 2025 :

Contexte général

Le RPAC est un texte réglementaire fondamental découlant de la LPAC (cf. ci-dessus) encadrant les conditions de travail du personnel de l'administration cantonale. Toute modification de ce règlement a des répercussions importantes sur les droits et les obligations des employé·e·s de l'État. Un usage s'est établi selon lequel toute modification statutaire ou réglementaire est discutée dans le cadre du partenariat social, via des consultations formelles des organisations syndicales représentées par le Cartel.

Le 17 janvier 2025, la Direction générale de l'Office du personnel de l'État a transmis par courriel aux membres de la commission paritaire B 5 05 01 un projet de modification du RPAC, en demandant de préparer des remarques pour une séance fixée au 19 février. Le message précisait que certains points seraient tranchés par le Conseil d'État après consultation.

Position du Cartel (lettre du 30 janvier 2025)

Le Cartel conteste la méthode :

Problème de compétence de la commission paritaire:

- La commission B 5 05 01 n'a pas pour mission de modifier les règlements, mais seulement d'en garantir l'application objective (selon l'article 89 du règlement la régissant).
- Les membres représentant le personnel dans cette commission ne sont pas mandatés pour négocier des changements réglementaires.

Défaut de procédure démocratique:

- Une véritable consultation suppose un traitement par les instances syndicales (comités, bureaux, voire assemblée des délégué·e·s), avec un délai raisonnable de 2 à 3 mois.
- La méthode utilisée, qui se limite à une consultation technique dans une commission, est jugée insuffisante, contraire aux usages et porte atteinte au partenariat social.

Demande explicite du Cartel:

- Retrait du point "modification du RPAC" de la séance de la commission paritaire.
- Inscription de ce point à l'ordre du jour d'une rencontre formelle avec la délégation du Conseil d'État aux ressources humaines.

Réponse du Conseil d'État (lettre du 6 février 2025)

Le Conseil d'État maintient la procédure engagée, en invoquant probablement une lecture différente des compétences de la commission paritaire ou en considérant la consultation comme suffisamment formelle.

Cela suggère un désaccord de fond sur le rôle de cette commission et sur la manière de conduire les réformes réglementaires, avec un risque de conflit social en cas de passage en force du gouvernement.

Enjeux en cours

- Respect du partenariat social: enjeu central pour les syndicats.
- Cadre légal et démocratique des consultations.

- Équilibre des rôles entre commissions techniques et structures syndicales représentatives.

Le conflit révèle une crise de méthode et un possible clash institutionnel autour de la légitimité des procédures de consultation. Le Cartel cherche à faire respecter une tradition de négociation politique préalable et non simplement technique.

Toutefois, dans cette lettre du 6 février 2025, le Conseil d'Etat admet la possibilité de présenter et discuter de ces modifications dans le cadre de la delRH. Cela sera fait, dans un temps qui n'a pas permis d'avoir une position formelle du comité du Cartel, mais suffisamment réfléchi en groupe de travail pour arriver avec des remarques et demandes construites.

Sur le fond des modifications, le Cartel ne s'oppose pas à plusieurs dispositions relevant du droit supérieur (adaptation aux lois fédérales) ou de clarification. Il demande que le personnel ait accès à ses propres données personnelles et que le service du personnel de l'Etat reste central dans le choix du médecin conseil. Il s'inquiète également de la limitation à une année (prolongeable) du congé pour mandat électif. La principale remarque faite demande un ajout d'une instance médicale pour trancher lors d'un avis différent entre le médecin traitant et le médecin conseil en cas d'absence maladie. Actuellement, c'est la hiérarchie qui tranche, ce qui oblige dans les cas litigieux le membre du personnel à faire recours auprès du Tribunal Administratif.

Le 28 mai dernier, les modifications ont fini par être promulguées sans que l'avis du Cartel ne soit pris en compte. Après une discussion dans le cadre de son GT LPAC, le Cartel décide alors de porter devant la Del CE RH une proposition à inscrire dans le RPAC : le fait que l'Unité d'expertises médicale (UEM) des HUG puisse faire office de médecin-conseil. Affaire à suivre.

Élections CPEG 2025-2029

Du 31 mai au 10 juin 2025 ont eu lieu les [élections à l'Assemblée des délégué·e·s de la Caisse de prévoyance de l'État de Genève \(CPEG\)](#), pour la période 2025-2029.

Le Cartel a joué un rôle central dans la préparation de ces élections, pour coordonner la constitution des listes dans les trois secteurs distingués:

- Groupe A - [Enseignement](#),
- Groupe B - [Administratif-Social](#),
- Groupe C - [Santé](#),

Les listes ont été élaborées en tenant compte d'une répartition intersyndicale équitable, d'une attention à la parité, à la diversité des métiers, et à la présence de collègues issu·es des différents domaines de la fonction publique.

Une campagne de propagande a été lancée dans les services et sur les réseaux syndicaux. Elle met en avant l'importance du rôle de l'Assemblée de la CPEG dans la défense des droits des assuré·es, les enjeux autour du financement, de la solidarité intergénérationnelle et des choix de placements. Le Cartel rappelle que les élections des délégué·e·s détermine déjà le choix des membres du comité, puisque ce sont les listes qui auront atteint la majorité qui éliront leurs candidat·e·s au comité. A ce titre, la concurrence est rude dans le

groupe C-santé, avec une liste concurrente du syndicat « Avenir Syndical ». Aucun accord n'a pu être possible avec ce syndicat, leurs demandes étant par trop exigeantes.

Dans le groupe B-administration, un accord est passé avec l'association des cadres « UCA », pour maintenir leur candidat et actuel membre du comité, ainsi que les trois candidat-e-s et actuel-le-s membres du comité du Cartel. Nos positions sur la CPEG convergent, et la collaboration au sein de la délégation des employé-e-s au comité CPEG est excellente.

Le Cartel rappelle qu'un bon niveau de participation électorale est essentiel pour assurer une représentativité syndicale forte au sein de la CPEG, alors que les taux de participation de ces dernières années n'étaient pas au beau fixe. Malheureusement, la conférence de presse qu'il convoque le 27 mai pour parler des enjeux autour de la caisse, n'attire pas les journalistes. Une lettre ouverte est faite aux comités des caisses CPEG et de la police pour demander un audit des placements et un retrait des placements auprès de l'Etat d'Israël et des entreprises participant au génocide (reconnu par diverses instances et selon des critères juridiques précis) ayant lieu à Gaza et Palestine.

S'agissant des élections au Comité de la CPEG, le dépôt des candidatures est fixé au 15 juillet 2025, et elles se tiendront du 5 au 15 septembre 2025.

A la date de rédaction de ce rapport, les résultats viennent de nous parvenir : **c'est un succès**, les listes Cartel sont majoritaires dans le groupe A et B, et à égalité avec la liste « Avenir Syndical » dans le groupe C. Dans le groupe A, la liste d'Avenir syndical n'aura aucune personne élue, et dans le groupe B, la liste Cartel a davantage de sièges que celle des cadres, sans compter celle d'Avenir syndical qui ne compte que deux sièges sur 31. Pour le groupe C, c'est un succès important, puisque la liste « Avenir Syndical » était majoritaire dans ce groupe lors des dernières élections. Nous avons donc bon espoir que certain-e-s de nos candidat-e-s employé-e-s dans la santé puisse accéder à un siège au comité de la CPEG.

Candidat-e-s du Cartel au comité CPEG pour la législature 2025-2029:

- **Groupe A – Enseignement:**

BOULODANI Valérie (AGEEP)*

KRIDI Karim (Union) *

JIMENEZ Jean-Daniel (AGEEP)*

- **Groupe B – Administration-Social:**

CARRON Valérie (SIT)*

BAUQUIS Romain (SIT)*

VALBONESI Michel (SSP)*

- **Groupe C – Santé:**

SERVOLE Anne (SSP)

DANG Thanh (SIT)

BATBARE Dorian (SSP)

Projet G'Evolve - Nouveau système d'évaluation et de rémunération du personnel de l'Etat et du secteur subventionné

Suite à la signature de l'accord en 2022 avec le Conseil d'Etat et les partenaires sociaux (CARTEL et associations de cadres), la commission d'évaluation technique paritaire (CETP) est constituée en 2023, avec 3 sièges sur 10 membres pour le Cartel. Pour rappel, 6 délégué-e-s, membres et suppléants, sont désigné-e-s par l'Assemblée des Délégué-e-s en février 23 : Alain de Felice (SSP), Jeannette Molnar (Union), David Fernex (Famco), Olivier Baud (ex-président Cartel, SSP et SPG), Diego Cabeza (SIT) et Christian Haas (UPCP). Pour arriver à constituer une nouvelle méthode d'évaluation des fonctions et de grille salariale, les travaux de la commission débutent dès mars 2023 par une phase de formation. En parallèle, le Cartel constitue un « comité élargi G'Evolve », composé de délégué-e-s des organisations membres, qui se réunit tous les 15 jours avec les représentant-e-s et la présidence pour suivre les travaux et donner toutes indications-remarques utiles aux représentant-e-s ou à faire remonter en comité, respectivement en AD du Cartel pour les résolutions donnant le chemin à suivre. **En février 2024, l'AD détermine les axes prioritaires pour des critères d'évaluation. Elle décide que les critères de contrainte (pénibilités physiques, psychiques, environnementales, ...), de responsabilité et compétences relationnelles externes (vis-à-vis des usagers-bénéficiaires) sont très importantes et doivent être valorisées davantage.**

Une méthode « STRATA » de l'entreprise PWC est choisie par la CETP pour sa malléabilité et transparence. Nos représentant-e-s vont travailler dessus pour y inclure et valoriser les critères prioritaires du Cartel. Une première version (V1) est présentée dans ses généralités en novembre 2024 à des délégué-e-s du Cartel par la présidence et collaborateurs OPE et PWC. Aussitôt s'organisent des « revues métiers » avec les hiérarchies et RH pour tester la méthode sur la base des cahiers des charges existants. **Sur demande de nos représentant-e-s, des « auditions métiers » sont mises en place pour interroger des personnes de terrain sur leurs propres fonctions.** En effet, il apparaît indispensable de vérifier l'adéquation entre hiérarchies, cahiers des charges et réalités de terrain, afin de voir les biais pouvant subsister et à corriger dans la méthode d'évaluation.

Le Cartel lance un appel et trouve des personnes pour des auditions sur plus de 60 fonctions de base dans des secteurs très divers. Ces auditions démontrent d'importants problèmes sur un nombre conséquent de cahier des charges : incomplets, non-datés, voire inexistantes pour certaines fonctions, ou inconnus des personnes travaillant dans les fonctions. Les RH ne se soucient pas toujours d'informer les employé-e-s des modifications ou adaptation, ou alors les métiers évoluent mais pas les cahiers des charges qui deviennent obsolètes.

La question est remontée auprès du Conseil d'Etat en 2025, qui botte en touche : la situation « était pire avant », et **ils prennent note d'améliorations notables à apporter sur cette gestion, mais rien de précis n'est promis à cet égard, aucun inventaire des problèmes et solutions ne sera établi.**

En juin 2025, le comité élargi G'Évolue mandate ses représentant-e-s pour travailler sur la question de 3 critères d'évaluation qui pourraient accumuler des points de manière artificielle sur les fonctions hiérarchiques afin de vérifier et trouver le cas échéant une solution. Le principe de base est de ramener la différence entre les plus hauts et les plus bas salaires d'un rapport de 1 à env 3,3 à un rapport de 1 à 3. Par ailleurs, **le Cartel doit demander la constitution d'une enveloppe budgétaire dès 2028 (PFQ 25-29), qui permettent les moyens d'une réévaluation des fonctions sur la base de nouveaux critères non existants auparavant dans l'ancien système.** Cette enveloppe a « disparu » des Plan Financiers Quadriennaux, et devrait y figurer à nouveau, jusqu'au négociations devant intervenir entre partenaires sociaux à ce sujet.

Les travaux vont commencer sur un type de grille salariale. Les exemples des cantons romands sont récoltés et le comité élargi va y consacrer ses prochaines séances. De la même manière, le principe des indemnités devra être discuté, entre indemnité transversales et celles spécifiques à certains secteurs-travaux-conditions particulières.

Enfin, en parallèle, **le Cartel demande une transparence sur l'échelle des points par fonction selon les évaluations faites à l'aide de la méthode V1 : seuls les résultats peuvent montrer des éventuels biais.**

Mobilisations

L'année a été ponctuée de plusieurs mobilisations sectorielles ou transversales :

Mobilisation Cartel pour le budget 2025 : un rassemblement le **12 décembre 2024** a été organisé devant le Grand Conseil, pour alerter sur l'effet des baisses fiscales et défendre les prestations publiques.

Enseignement- DIP : mobilisation du personnel de l'éducation.

Automne 2024: un groupe de travail issu de la commission paritaire du Règlement sur le statut du corps enseignant (RStCE) et incluant les représentant-e-s des associations professionnelles des enseignant-e-s, continue à travailler sur une directive sur le temps de travail des enseignant-e-s du primaire, du spécialisé et du secondaire I et II, ainsi que des maîtres et maîtresses spécialistes en éducation à la vie affective et à la santé sexuelle (MS-SA, pour lequel-le-s le temps en présence des élèves a été augmenté à 28 périodes par semaine en 2022). De la même façon, les syndicats SIT et SSP et la SPG continuent les négociations avec la Direction générale de l'Office médico-pédagogique (OMP) sur le temps de travail des éducateur·rice·s, afin d'obtenir un temps en présence des élèves de maximum 28 heures sur les 46h45 travaillées par semaine (répartition de 60%-40% entre temps en présence et temps hors présence des élèves). Suite à la grève des enseignant-e-s des cycles d'orientation de février 2024, les syndicats SIT et SSP et la FAMCO continuent aussi les négociations avec la Conseillère d'État en charge du Département de l'Instruction publique (DIP), Madame Anne Hiltbold, sur son projet d'augmentation de 2 périodes par semaine du temps d'enseignement des enseignant-e-s du CO

Janvier-février 2025: Les organisations faisant partie de la Fédération des enseignant-e-s genevois-e-s (FEG), c.a.d. SPG, FAMCO, Union, AGEEP et SSP, et le syndicat SIT organisent plusieurs assemblées pour récolter les revendications du per-

sonnel de l'éducation en lien avec les négociations de l'automne. Plusieurs problèmes sont identifiés dans la directive sur le temps de travail des enseignant·e·s et le personnel exprime un refus net aux projets d'augmentation du temps de travail par l'augmentation du temps en présence des élèves et aux modifications des cahiers des charges des maitres-adjoints au primaire (augmenter les aspects administratifs au détriment des aspects pédagogiques). Plusieurs résolutions thématisent aussi le manque de postes dans les fonctions non-enseignantes, ainsi que les demandes du personnel du parascolaire, notamment : une meilleure redistribution du budget de la réforme du GIAP, l'augmentation des salaires et du taux de travail des animateur·rice·s et les RSE et un meilleur taux d'encadrement pour les enfants.

Février-avril 2025: les différentes négociations échouent. Le DIP annonce une directive visant à organiser le temps de travail des enseignant·e·s d'une façon jugée inadaptées par les syndicats, ainsi que des modifications du RStCE qui excluent des tâches éducatives du temps d'enseignement au primaire et dans le spécialisé et introduisent la possibilité pour les enseignant·e·s du secondaire de partir à la retraite avec un solde d'heures non payées (la « réserve de carrière »). De la même façon, une directive ne répondant pas aux demandes des éducateur·rice·s de l'OMP est imposé dans cet Office.

20 mars 2025: le Cartel soutient la manifestation du personnel de l'éducation organisée par les organisations faisant partie de la FEG et le syndicat SIT. Environ 2'000 personnes défilent de l'Esplanade Saint-Antoine à la plaine de Plainpalais pour appuyer les revendications ci-dessus, avec une pause sur l'Esplanade de la Treille pour exprimer sa colère contre un projet de loi sera discuté au Grand Conseil et qui vise à augmenter de 6 périodes le temps en d'enseignement dans les CO.

13 mai : grève de enseignant·e·s du primaire, du spécialisé et du secondaire I et II et des éducateur·rice·s de l'OMP. Près d'un quart du personnel concerné en grève et plus de 2'000 personnes rassemblées. Le Cartel a salué l'ampleur du mouvement

Santé-social (novembre 2024, février, mai 2025) : soutien aux revendications salariales. Une motion parlementaire a été déposée, et des négociations sont en cours.

5 novembre 2024: deuxième assemblée générale du personnel des secteurs de la santé et du social dans la fonction publique et les services subventionnés, en continuité avec le mouvement lancé lors de l'assemblée du 21 mai 2024

22 novembre 2024: environ 300 travailleur·euse·s des secteurs de la santé et du social participent à un rassemblement devant le Grand Conseil

3 décembre 2024: assemblée générale du personnel concerné au Palladium

13 février 2025: environ 500 personnes rejoignent la manifestation pour la revalorisation des salaires dans les secteurs santé-social

11 mars 2025: assemblée générale du personnel concerné au Palladium

22 mai 2025: dernier rassemblement transversal du mouvement pour l'année scolaire 2024-2025, la Présidente du Cartel prend la parole pour rappeler les enjeux des votations à venir

Revendications féministes

Depuis la Grève Féministe du 14 juin 2019, le Cartel intersyndical s'est doté d'un [cahier de revendications féministes](#) construit collectivement avec ses syndicats membres, en lien étroit avec les militantes actives dans les collectifs de la Grève. Ce cahier est le fruit d'un travail de fond, amorcé en 2018-2019, et mis à jour régulièrement depuis. Il regroupe une série de revendications syndicales concrètes, liées à la fois : aux conditions de travail, aux discriminations structurelles dans la fonction publique, à l'articulation des temps de vie, et à la santé au travail, avec une attention particulière portée aux métiers à prédominance féminine.

Le Cartel s'est appuyé sur ce cahier pour structurer son action féministe syndicale sur la durée, en lien avec les mobilisations annuelles du 8 mars et du 14 juin, mais aussi dans les négociations avec le Conseil d'État.

Une **délégation féministe du Cartel** a été constituée en 2022. Cette délégation se réunit plusieurs fois par année pour suivre l'évolution des revendications, faire le lien avec les luttes sectorielles, préparer les mobilisations féministes cantonales, et élaborer des propositions concrètes à adresser aux autorités politiques.

Deux revendications du cahier ont été activement portées par le Cartel au cours de cette année syndicale : le **congé prénatal** et la **réduction du temps de travail sans perte de salaire**.

Congé prénatal

- 14 juin 2024: dépôt d'une pétition cantonale par le Cartel, et pour un congé prénatal de quatre semaines dans le secteur public et subventionné.
- le 2 septembre 2024, Sandra Froidevaux (SIT), Aline Zuber (SSP) et Aurélie Lelong (SEV-TPG) sont auditionnées par la commission des pétitions pour le Cartel: La conseillère d'État Nathalie Fontanet et de la Prof. Begoña Martinez De Tejada Weber (HUG) sont également auditionnées. Mme Fontanet défend des jours de congés selon certificat médical, alors que la prof Martinez promeut pour la santé des femmes et des nouveaux-nés un congé de quatre semaines pour toutes. Pendant le Covid, les femmes étant à la maison, les naissances prématurées ont baissé, ce qui prouve l'utilité de ce congé pré-natal sans distinctions.
- 22 novembre 2024: **Cette pétition est votée par une large majorité des député-e-s au Grand Conseil (sauf les député-e-s PLR) et renvoyée pour une réponse au CE.** A ce jour, rien n'a bougé....

Réduction du temps de travail (RTT)

- Selon une ouverture à la question affichée par l'employeur lors des séances de négociations 2023-24, le 20 février 2025 la délégation féministe du Cartel rencontre des chercheurs de l'UNIGE et HEG qui présentent une proposition type d'évaluation d'un projet pilote de réduction du temps de travail à salaire égal. Ce document est présenté à titre d'ouverture à reprendre la discussion à la délégation des Ressources Humaines du Conseil d'Etat en avril 2025, en l'absence de Mme Fontanet. Mme Hitpold qui la remplace ne comprend pas la démarche. Au final et en présence de

Mme C-A. Kast, il est dit que le sujet sera repris en présence de Mme Fontanet. **A ce jour, nous n'avons aucune nouvelle.**

Autres revendications présentes dans le cahier (non prioritaires cette année mais toujours défendues)

- Lutte contre les discriminations à l'embauche et à la promotion ;
- Accès équitable aux postes à responsabilités et direction ;
- Amélioration de l'accès au temps partiel choisi ;
- Mise en œuvre effective de la loi sur l'égalité au sein de l'État ;
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (prévention, procédures, suivi RH) ;
- Revalorisation des métiers féminisés, notamment dans l'enfance, le soin, l'administratif et l'éducation.
- ...

Le Cartel a poursuivi son travail de sensibilisation en lien avec ces thèmes, y compris par le biais de ses interventions en commission paritaire, ses communications publiques, et les participations aux mobilisations du 8 mars et du 14 juin.

Demi-journée syndicale de discussion sur les commissions paritaires

Après avoir constaté une série de problématiques sur le sujet, le Cartel décide d'organiser une demi-journée intersyndicale sur les commissions paritaires, qui se tient le 14 avril 2025. Cette journée réunit une vingtaine de membres des commissions paritaires de l'enseignement (B 5 10 04), des HUG (statuts des HUG), du petit Etat (B 5 05). Dans ces commissions, les membres représentant-e-s du personnel sont désignés par le Cartel.

Objectifs: établir un état des lieux transversal, partager les expériences et outils de suivi, identifier les besoins de formation syndicale spécifique, lancer un chantier collectif autour de la manière de fonctionner ensemble et avec les instances du Cartel.

Un tableau des compétences respectives entre partenariat social et commission paritaire est présenté :

Commissions	Partenariat social
	Réunions syndicat/employeur (Divers niveaux, l'employeur peut être la direction générale, le magistrat de tutelle, la délégation aux ressources humaines du CE,...)
Membres désignées ou élu-e-s pour <u>représenter le personnel</u> .	Participant-e-s <u>représentant-e-s des organisations syndicales</u>
Participation fixe, nombre défini, un-e membre ne peut être remplacé que par un-e suppléant-e. Pas d'invités possibles.	Participation à bien plaisir selon les besoins. Invités possibles.
Chacun-e n'est pas forcément l'expert de-	Des « expert-e-s » au sein des organisations pour chaque sujet peuvent être pré-

des sujet-s.	sent-e-s.
Ne représente que son expérience.	Représente une position de son organisation.
Consultation pas obligatoire des organisations syndicales ou du personnel. Le temps pour une consultation peut être refusé.	Le temps pour une consultation peut être demandé.
Discussion libre. Pas de vote, pas de rapport de force (sauf si imposition de sujets pour justifier une consultation du personnel et départir le partenariat social de son rôle...).	Rapport de force : demande de négociations possible. Revendications, préavis et grève si pas d'avancées.
S'occupe de l'application des règlements ou directives.	Possibilité de voir tout sujet utile inhérent au service, au département (LIP-LPOL...) à l'institution ou transversal. Examens des changements réglementaires ou légaux transversaux (LPAC-LTRAIT-...)

L'importance d'être attentif à des commissions paritaires qui n'évincent pas le partenariat social est évoquée, d'autant qu'un arrêt du Tribunal Fédéral restreint la représentation syndicale et pourrait permettre, si l'on n'y reste pas attentifs, aux employeurs d'évincer les partenaires sociaux. (8C_367/2023 / IVe Cour de droit public / Arrêt du 12 janvier 2024)

Prises de position du Cartel - Votations

Le Cartel a pris position publiquement sur de nombreux objets:

Votations du 22 septembre 2024

Cantonal

NON à l'imposition allégée de l'outil de travail des entrepreneur-euses actionnaires (PL 13345)

NON à la réforme de la formation des enseignant-es du primaire en trois ans (PL 11926)

Fédéral

NON à la réforme LPP

Triple victoire dans les urnes.

Votations du 24 novembre 2024

Cantonal

NON à la loi modifiant la LGZD (Urbadem), PL 13358

NON à la baisse fiscale (modification de la LIPP), PL 13402

NON à l'augmentation des tarifs des TPG, PL 13487

Fédéral

NON à la modification de la LAMAL (EFAS)

Résultats en demi-teinte: victoires contre les PL 13358 et 13487, mais défaites contre la baisse fiscale et EFAS.

Votations du 18 mai 2025

Cantonal

NON à « j'y vis j'y paie » et NON au contre-projet (avec préférence pour le contre-projet si les deux objets sont acceptés)

Victoire dans les urnes.

Votations à venir du 28 septembre 2025

NON aux Lois Corsets (PL 12574 et 12575)

Divers

Motion 2575-B: Demande d'une décharge pour la présidence du Cartel

Le Cartel est auditionné le 15 mars 2024 par la commission du personnel sur cette motion déposée par la gauche lors de la législature précédente. Le Cartel défend l'argument principal qu'une décharge de 50% est un minimum si l'État veut pouvoir avoir un partenaire fiable à disposition pour coordonner les discussions sur les nombreux dossiers à traiter entre l'État et le Cartel. Au final, la motion est votée par la majorité du Grand Conseil sur la formule d'une décharge nécessaire « d'au moins 30% ». Dans les échanges à ce sujet, Mme Fontanet campe sur sa position de n'accorder une décharge qu'aux personnes employées dans le petit Etat, charge aux directions des EPA ou subventionné d'assurer eux-mêmes complètement la décharge si c'est une personne employée en leur sein. Ainsi, depuis l'élection de Geneviève Preti, sa décharge de 30% est entièrement assumée par les HUG.

A ce jour, une demande d'une décharge à 20% pour Terence Wenger, enseignant et candidat à une co-présidence avec Mme Geneviève Preti, a été réduite à 15%, et « sous condition d'avoir la preuve que la décharge de Mme Preti est réduite à 15% ». La direction des HUG a été saisie de cette problématique. Une réponse de leur part devrait nous parvenir dans les jours qui viennent. Nous espérons qu'une solution pragmatique sera trouvée.

Discussions avec la Délégation du Conseil d'État aux Ressources humaines

Chaque mois, une délégation du Cartel a participé à une rencontre avec le Conseil d'État et les autres partenaires sociaux représentant-e-s des employé-e-s (assoc. Cadres et Avenir syndical)

Rencontres des coordinations romandes des services publics

Sur proposition et impulsion de Geneviève Preti, présidente, des rencontres (vidéoconférence) entre les coordinations romandes de défenses des fonctions publiques cantonales sont organisées. L'idée est de rétablir un contact entre ces coordinations avec l'objectif

de mettre sur pied des actions communes. Les rencontres permettent de dégager une forte convergence de vue pour la défense du pouvoir d'achat.

En 2025, un appel à ce réseau a permis de constituer un inventaire des diverses grilles salariales cantonales, utile pour les discussions à ce sujet dans G'Evolve.

Plan de lutte contre l'absence

Après avoir été intégré à la mise en œuvre du projet « Plan d'absence par l'Etat » développé par l'OPE, le Cartel a aujourd'hui suspendu sa participation à ce groupe pour en évaluer les résultats en se concentrant sur les retours des cas individuels. Un inventaire des diverses directives-règlement ainsi qu'un bilan du travail de la Cellule Retour au Travail (CRT) a été demandé, précisant les rôles et tâches de chacun-e, tant il est parfois difficile de s'y retrouver.

Groupe de travail de l'OCIRT sur le travail par fortes chaleurs

Début 2025, l'OCIRT, après avoir travaillé sur une directive relative au travail à l'extérieur par fortes chaleurs, a lancé un GT concernant cette fois-ci le travail à l'intérieur. Par l'intermédiaire de son secrétaire, le Cartel a été convié aux discussions concernant un projet de directive sur la gestion en cas de fortes chaleurs à l'intérieur, se voulant être un socle minimal pour tous les employeurs du canton, y compris l'Etat. Les travaux se poursuivent.

Interne

Composition du bureau : La composition du bureau du Cartel de juin 2024 à juin 2025 est la suivante : Geneviève PRETI, présidente, Terence WENGER, membre depuis le 13 mars, et Gabriel THUELLEN, trésorier. Lors de l'Assemblée statutaire du 19 juin 2025, le bureau propose au vote une modifications des statuts ouvrant la possibilité d'une co-présidence en lieu et place de la vice-présidence prévue jusqu'alors. Dans le cas où la modification serait acceptée par l'AD, Terence WENGER, enseignant en mathématique au Cycle d'orientation et membre de la Famco, se présentera comme co-président, aux côtés de Geneviève PRETI. Dans le cas contraire, sa candidature portera alors sur la fonction de vice-président du Cartel.

Secrétariat : Jean-René HULMANN, engagé à 50 %, a pris sa retraite le 15 août 2024. Des démarches ont été entreprises par le bureau du Cartel dès mars 2024 afin d'engager une personne pour le remplacer dès la rentrée 2024-2025. Après un long processus, c'est la candidature de Balmain BADEL qui a été retenue, engagé à 30% depuis le 1^{er} septembre 2024. Une convention d'engagement a été signée avec la CGAS qui prend en charge la gestion administrative de cet engagement.

Réunions des instances de juin 2024 à juin 2025 :

Bureau : toutes les semaines, hors vacances scolaires.

AD : 3 octobre et 21 novembre 2024, 13 mars et 19 juin 2025 (statutaire)

Comité : une fois tous les 15 jours, hors vacances scolaires

Groupes de travail :

- Comité élargi G'Evolve : une fois par mois, et tous les 15 jours d'avril à juin 2025, afin d'exercer et traiter la V1 de Strata-GE

- Groupe de travail LPAC-RPAC : selon les besoins, en fonction des modifications LPAC et RPAC à traiter.

Formations :

3 septembre 2024 : sur la baisse d'impôts

13 novembre 2024 : présentation de G'Evolue – Système de domaines et critères STRATA

14 avril 2025 : commissions paritaires

Communications

Info-lettres du Cartel en 2024-2025 : Le Cartel a, sur l'ensemble de l'année 2024-2025, envoyé **18 infolettres** à l'ensemble du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné (HUG, IMAD).

12 juin 2024	Programme de la journée de grève féministe du 14 juin 2024
18 juin 2024	Assemblée du personnel du jeudi 20 juin 2024
20 août 2024	Traitement de l'absence et importance des impôts
22 août 2024	Rassemblement le 29 août à 17h00 devant le Grand Conseil : Pas touche à nos caisses de pension !
14 octobre 2024	Salaires et conditions de travail
11 novembre 2024	Budget 2025 dans le rouge et indexation pas accordée
13 novembre 2024	Rassemblement le 22 novembre à 13h15 devant le Grand Conseil : Un congé prénatal maintenant !
2 décembre 2024	Rassemblement le 12 décembre (vote sur le projet de budget 2025) + Le congé prénatal est en bonne voie
9 décembre 2024	Rassemblement ce jeudi 12 décembre (vote sur le projet de budget 2025)
20 janvier 2025	G'Evolue : Où en est-on - Rappel : les réévaluations de fonctions tiennent toujours
3 mars 2025	Comptes à nouveau largement bénéficiaires ? Stop au mesures d'économie !
6 mars 2025	8 mars 2025 – Journée internationale des luttes féministes
31 mars 2025	Comptes 2024 de l'État de Genève – Un nouvel excédent massif
15 mai 2025	Élections CPEG – Listes Cartel : Ensemble et forts
27 mai 2025	Du 31 mai au 9 juin votez pour les délégué-es à la CPEG + Lettre ouverte pour un désengagement financier de la CPEG en Israël
2 juin 2025	Élections CPEG – Dernière semaine de vote
5 juin 2025	Élections CPEG – Dernier moment pour voter !
12 juin 2025	Programme du 14 Juin 2025

Communiqués de presse – conférences de presse :

12 septembre 2024

Conférence de presse à 13h00 au SIT: Projet de Budget 2025 de l'Etat de Genève

Communiqué de presse du 12 septembre 2024: [Projet de Budget 2025 : année favorable, futur sombre ?](#)

22 novembre 2024

Invitation aux médias le 22 novembre 2024 devant le Grand Conseil : Le congé prénatal, MAINTENANT ! A l'occasion du débat Grand Conseil sur la pétition syndicale pour le droit au congé prénatal (P2216)

27 mars 2025

Conférence de presse à 13h15 au SIT : Présentation des comptes 2024 de l'Etat de Genève

Communiqué de presse: [Comptes 2024 : Encore un excédent massif Nouveau bénéfice record pour l'État de Genève: le personnel et la population ne peuvent plus être oubliés](#)

27 mai 2025

Conférence de presse à 10h00 dans les locaux du Cartel : Élections des représentant-e-s du personnel à la CPEG (aucun journaliste présent...)

Communiqué de presse : [Elections des représentant-e-s du personnel à la CPEG : 56'374 personnes affiliées à la plus grande caisse de pension du canton votent du 31 mai au 9 juin pour choisir leurs représentant-e-s - Quels sont les enjeux dans la situation cantonale et internationale actuelle, quelles répercussions sur la population genevoise ?](#)

Organisations membres

AGEEP

Association genevoise des employé-e-s des écoles professionnelles • 38, avenue Louis-Bertrand • 1213 Petit-Lancy • ageep@infomaniak.ch • www.ageep.ch

FAMCO

Fédération des associations des maîtres du cycle d'orientation (Genève) • 14, bd Georges-Favon • 1204 Genève • info@famco-ge.ch • www.famco-ge.ch

FAPCEGM-HEM

Fédération des associations du personnel enseignant, administratif et technique de la confédération des écoles genevoises de musique, danse, théâtre, rythmique Jaques-Dalcroze et de la haute école de musique • bureau@fapcegm-hem.org • www.fapcegm.org

SEV-TPG

Syndicat du personnel des transports • Terreaux-du-Temple 6 • 1201 Genève • secretariat@sevtpg.org • www.sevtpg.org

SIT

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs • 16, rue des Chaudronniers • case postale 3287 • 1211 Genève 3 • sit@sit-syndicat.ch • www.sit-syndicat.ch

SPG

Société pédagogique genevoise • 14, bd Georges-Favon • 1204 Genève • spg@spg-syndicat.ch • www.spg-syndicat.ch

SPJ

Syndicat de la police judiciaire • info@spj-geneve.ch • www.spj-geneve.ch

SSP

Syndicat des services publics • 6, rue des Terreaux-du-Temples • 1201 Genève • secretariat@sspge.ch • www.sspge.ch

UFAC

Union des fonctionnaires de l'administration cantonale • www.ufac-ge.ch

UFPG

Union des fonctionnaires de la police genevoise • Case postale 74 • 1217 Meyrin • info@ufpg.ch • www.ufpg.ch

UNION

UNION du corps enseignant secondaire genevois • 6, rue Tour-de-Boël • 1204 Genève • secretariat@union-ge.ch • www.union-ge.ch

UPCP

Union du Personnel du Corps de Police • Route des Jeunes 12 • 1227 Carouge • www.upcp.ch/