

QUELS
MOYENS
POUR QUELLES
PRESTATIONS ?

TÉMOIGNAGES
ET RÉALITÉS

COMITE DE LUTTE DES SERVICES PUBLICS

QUELS MOYENS POUR QUELLES PRESTATIONS



IL EST TEMPS DE SOUTENIR
CEUX QUI VOUS GARANTISSENT L'ÉTAT DE DROIT !

Le **COMITE UNITAIRE DE LUTTE DES SERVICES PUBLICS** regroupe l'ensemble des syndicats et associations professionnelles des services publics : **SSP/VPOD** Syndicat des services publics, et pour le Cartel Intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné : **AGEEP** Association genevoise des employé-e-s des écoles professionnelles ; **FAMCO** Fédération des associations des maîtres du Cycle d'Orientation ; **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 ; **SPG** Société pédagogique genevoise ; **SPJ** Syndicat de la police judiciaire ; **SIT** Syndicat interprofessionnel de travailleuses et tra-vailleurs ; **UFAC** Union des fonctionnaires de l'administration cantonale ; **UCESG** Union du corps enseignant secondaire genevois ; **UPCP** Union du personnel du corps de police.

TABLE DES MATIÈRES

SOCIAL

| | |
|---|---|
| Maelle, 15 ans, placée en foyer d'éducation en 2017 | 5 |
| Educatrice en foyer (FOJ) | 5 |
| L'Hospice général (HG) va-t-il entretenir la précarité? | 6 |
| Exemples d'économies dans le domaine des requérants d'asile | 6 |

SANTÉ

| | |
|--|----|
| Système de santé, La cure d'amaigrissement | 7 |
| Belle Idée | 7 |
| Témoignage d'une aide-soignante - EMS | 8 |
| Rose Marie, infirmière, veilleuse dans un EMS depuis 20 ans | 8 |
| IMAD (soins à domicile): Nous sommes tous des usagers potentiels de l'IMAD | 9 |
| Service de l'assurance maladie (SAM) | 10 |

FORMATION

| | |
|--|----|
| Atteintes au droit à la formation scolaire et professionnelle, une école exclusive? | 11 |
| La véritable richesse de la Suisse est son système de formation | 11 |
| Haute école en travail social, Les conséquences des économies sur la formation en travail social | 12 |
| Université de Genève, Report des coûts sur les étudiants et privatisation | 13 |
| Cycle d'orientation: l'impasse des économies | 14 |
| Ecole primaire: Témoignage d'une enseignante | 14 |

JUSTICE ET SÉCURITÉ

| | |
|--|----|
| Pouvoir judiciaire: des économies qui coûtent cher..... | 15 |
| Police en sous-effectifs, prisons surpeuplées: les salariés, la population du canton et des prisons, tous en pâtissent | 16 |

FINANCES

| | |
|---|----|
| Comment est fabriquée la dette de l'Etat? | 17 |
| Agglomérations et dépenses publiques | 18 |

MAELLE, 15 ANS, PLACÉE EN FOYER D'ÉDUCATION EN 2017

Hier après-midi, je suis rentrée au foyer. L'ambiance est pourrie. On ne fait plus de sorties le week-end et on ne va plus au Carnaval de Bâle en février. Il paraît qu'il n'y a plus de sous pour les camps. C'est salaud pour Carla. Ça fait 5 ans qu'elle n'est pas partie en vacances. Pendant mon absence, le mac de Sabine a débarqué un soir au foyer pour la tune qu'elle lui devait. Tout le monde a flippé à mort, même l'éduc qui a appelé les keufs. Le mec voulait défoncer la porte et disait qu'il allait la zigouiller. Les éduc sont quasiment tout le temps seuls. Du coup, c'est l'ambulance ou les flics. Paraît que Naomie a fumé un pète avec Sandra dans sa chambre, tellement elles balisaient.

Ce week-end, je dois aller chez mon père. Il flippe comme un malade. Il a peur que je me coupe. Après ma première hospitalisation, il a planqué tous les

médocs de la pharmacie et les couteaux de cuisine. Il m'a dit qu'il avait demandé au foyer un entretien pour faire un programme du week-end mais que ça n'est plus possible. Il paraît qu'ils sont désolés mais qu'ils n'ont plus le temps pour ça. Moi, j'ai pas envie d'aller là-bas s'il ne me fait pas confiance. J'irai plutôt chez ma pote Tamara. Ils n'auront qu'à envoyer un avis de fugue.

Avant, quand même, c'était pas si mal. Il y avait des entretiens de famille plus souvent. On se voyait aussi mon père, mon référent et moi pour préparer le week-end. Ça me rassurait. Maintenant, c'est plus possible. Même les entretiens de référence sont minutés. On peut plus prendre le temps. Du coup, t'entres au foyer et t'en prends pour 4 ans... jusqu'à ta majorité. ■

Sources: témoignage

ÉDUCATRICE EN FOYER (FOJ)

Nous faisons un travail d'accompagnement de jeunes (4 à 14 ans) et de leurs parents pour qu'ils puissent reprendre le cours de la vie comme ils le souhaitent. Cela passe par des entretiens, des moments de partages au foyer, des échanges téléphoniques, afin de maintenir un maximum ce qui a été mis en place par eux jusqu'ici. Avec les enfants, nous agissons à travers des choses simples du quotidien, comme les réveiller, les amener à l'école, les aider pour leurs devoirs, les écouter, les conseiller, tenter de les ramener sur le chemin de l'école lorsqu'ils décrochent, favoriser leur réinsertion dans la société, leur permettre de se construire, de développer leur autonomie. Mais nous affrontons aussi des aspects plus complexes :

- expliquer à un enfant que sa mère, hospitalisée, ne viendra pas,
- donner des premiers soins à un adolescent qui s'est ouvert les veines,
- appeler une ambulance tout en rassurant le groupe,
- protéger les autres lorsque l'un d'eux est en crise et s'en prend physiquement à autrui
- gérer les bagarres,

- rassurer un enfant amené d'urgence par la brigade des mineurs parce qu'il a été violenté,
- prendre le temps avec un jeune qui a vu sa mère se faire frapper,
- prendre le temps avec une jeune fille venant de subir une agression sexuelle,
- coucher un enfant pendant qu'un autre est en crise et jette ses affaires contre les murs.

Nous travaillons par tournus du lundi au dimanche, de jour comme de nuit, toute l'année, pendant les fêtes, les vacances scolaires, etc. Nos journées de travail ont souvent 24 heures. Tout cela nous le faisons aujourd'hui, souvent dans des conditions minimales, par exemple en étant un seul éducateur ou une seule éducatrice la nuit, pour veiller sur une dizaine d'enfants, voire plus. Comment ferons-nous pour assumer cela avec moins de personnel ?

Faire des économies ? Un placement d'enfant représente un coût important ; si on ne nous donne pas les moyens de faire notre travail convenablement, le placement se prolongera et représentera ainsi un coût humain et financier toujours plus important... ■

Sources: témoignage

L'HOSPICE GÉNÉRAL (HG) VA-T-IL ENTREtenir LA PRÉCARITÉ ?

- Une augmentation de 55% des bénéficiaires de l'aide sociale au sens strict entre 2009 (16'800 personnes) et 2014 (26'000);
- Une augmentation de 13% des bénéficiaires de l'aide sociale au sens large, y compris toutes les différentes aides (de 56'500 à 63'900 personnes), ces mêmes années;
- Un pourcentage de gens à l'aide sociale sur la population totale qui a passé de 12.6% à 13.6%;
- Et une augmentation du personnel de l'HG de 8%.

Cela signifie que le nombre de personnes à l'aide sociale pour chaque emploi plein temps de l'HG a passé de 23 en 2009 à 31 en 2014 (+35%).

Assistants sociaux et personnel administratif et technique doivent assumer toujours plus de travail, alors que les situations sociales se complexifient (accès au logement, jeunes sans formation, personnes migrantes, accès à un emploi, sans domicile, etc.). Faute de temps, les professionnels renoncent à de nombreux pans de leur travail social, tout en continuant à « gérer » un

nombre croissant de « dossiers »; ils reçoivent ainsi moins souvent les usagers, sélectionnent les personnes selon l'urgence des situations, au risque de laisser s'empirer les autres situations et de les rendre urgentes à leur tour. Or, toutes ces personnes ont besoin d'un accompagnement social leur permettant de maintenir leur situation à flot ou de trouver des ressources matérielles, psychologiques, administratives et sociales pour sortir de leurs difficultés et aller de l'avant.

Les économies, demandées de manière constante ces dernières années, engendrent une augmentation du nombre de dossiers par assistant social, induisant une réduction de l'accompagnement nécessaire pour les personnes les plus fragilisées, une minimisation du travail de prévention et une augmentation des risques pris pour la collectivité. Elles rallongent la durée de prise en charge des personnes en difficulté, augmentant considérablement les coûts de l'aide sociale.

Rappelons ici que 5% des contribuables du canton détiennent 78% de la fortune déclarée... ■

Sources: OFS, OCSTAT et Rapports annuels HG

EXEMPLES D'ÉCONOMIES DANS LE DOMAINE DES REQUÉRANTS D'ASILE

Dans la Genève des droits de l'homme

Les institutions psychiatriques de Belle Idée accueillent de plus en plus de requérants d'asile fréquentant les abris de la protection civile (PC).

Economie sur le logement en parquant les requérants dans les bunkers (abris PC)

La directrice de l'Aide aux migrants de l'Hospice général, admet que les conditions de vie dans les abris PC (protection civile) « ne sont humainement pas satisfaisantes. Partager le dortoir avec des voisins qui n'ont pas le même rythme que vous, sans accès à la lumière ou à l'air frais, est difficilement acceptable ». Un groupe de 120 requérants logés dans des abris PC dénoncent des « conditions de vie déplorables, des états d'angoisse et de tension permanentes », des sanitaires « insuffisants et insalubres », de la « nourriture avariée », des « punaises de lit », des cas de gale de plus en plus nombreux; ils craignent pour leur vie si un incendie venait à se déclarer.

Economies sur les frais d'entretien pour requérants d'asile

On dépense peu pour entretenir un requérant d'asile. Entretien mensuel: alimentation, vêtements, argent de poche. 300 à 451 Francs pour une personne, 690 à 1037 Francs pour deux personnes, dont on déduit 25 Francs comme « garantie aux dégâts causés au logement ». Le requérant peut également se faire déduire d'une part des pénalités en cas de « travaux d'utilité communautaire non effectués » dans le centre d'hébergement, d'autre part jusqu'à 150 Francs pour « défaut de collaboration manifeste » et, enfin, suppression de toute aide pour les « cas extrêmement graves ». Ce sont les termes des Directives cantonales en matière de prestations d'aide sociale et financière aux requérants d'asile et statuts assimilés, signées par le conseiller d'Etat François Longchamp. ■

Source: quotidiens genevois, témoignages

SYSTÈME DE SANTÉ, LA CURE D'AMAIGRISSEMENT

Ce n'est pas nouveau, les voyants sont au rouge dans le domaine de la santé : moins de personnel soignant au chevet des patients, diminution progressive du temps accordé pour chaque geste médical, augmentation des heures supplémentaires des médecins, de plus en plus de souffrance au travail et, en parallèle, des cotisations d'assurance maladie qui prennent l'ascenseur. Les habitants qui n'arrivent plus à payer l'assurance de base augmentent, les aides sociales doivent prendre en charge davantage de cas.

HUG – Hôpitaux cantonaux universitaires

Manque chronique de personnel: il manque 400 postes de terrain (personnel soignant) pour combler l'augmentation des patients des années passées. Qu'en sera-t-il pour l'avenir?

Pour compenser le manque de postes fixes, des personnes sont engagées en intérimaire, ce qui génère des problèmes liés à des départs plus fréquents, à la formation, sans parler du manque d'expérience de ce personnel. C'est une tendance croissante ces 10

dernières années: en 2009, cela concernait 903 employés, aujourd'hui ils sont 1'232, soit plus de 10% des employés des HUG.

Maternité

- An 2000: 2'500 accouchements pour 10 sages-femmes
- An 2014: 4'200 accouchements pour 12 sages-femmes

Conséquences: les mamans se plaignent d'un manque de soutien à l'allaitement, les sages-femmes ne peuvent souvent même pas prendre leur pause repas. Il y a moins de personnel dans le fonctionnement normal de la maternité que le personnel minimum exigé par le règlement en cas de grève!

Service de stérilisation

Par manque de personnel, une étape de nettoyage par ultra-sons a été supprimée pour gagner du temps. Les équipes opératoires se plaignent du matériel pas toujours suffisamment stérile.■

Sources: documentation HUG et personnel HUG

BELLE-IDÉE

Les autorités font d'importantes économies dans l'asile notamment en enterrant les requérants dans des abris de la Protection civile. Parallèlement les arrivées à Belle-Idée ont quadruplé, de 2013 à 2015, parce que la souffrance explose dans les abris...

Les autorités font d'importantes économies à Belle-Idée, entre autres en supprimant des postes d'assistants sociaux, ce qui multiplie et aggrave les problèmes et les troubles des patients qui, vulnérables, ont besoin de soutien en sortant de l'institution.

Les autorités font des économies substantielles en n'augmentant ni le personnel ni les places ; ce ne sont pas les admissions qui croissent, mais ce sont, d'une

part, les pathologies chroniques et, d'autre part, les placements judiciaires qui augmentent, dont il faut s'occuper au sein de l'institution faute de places ailleurs. Résultat, les unités sont surpeuplées, certains patients se retrouvent dans des unités inappropriées, d'autres engorgent les unités d'admission qui ne peuvent les placer ailleurs, d'autres encore sont parqués dans les couloirs.

Les autorités économisent aussi en intensifiant le travail: le nombre de patients à assumer en travail de nuit a passé de la garde 4 patients par infirmier (2006 Villa des Crêts) à 12 patients (2015 Unité de transition en addictologie). ■

Sources: Médias, militants syndicaux

TÉMOIGNAGE D'UNE AIDE-SOIGNANTE - EMS

Il y a un principe de base, c'est qu'en établissement médico-social (EMS), les résidents sont chez eux et à partir de ça, nous devrions individualiser nos prestations. Mais voici la réalité.

La toilette

Depuis quelques années je constate que les soins d'hygiène ou les gestes techniques sont dispensés à la hâte, réalisés avec dextérité mais dépourvus de délicatesse et de tendresse. Je cite cette aide soignante qui, faute de temps, fait tout à la place du résident; elle pense bien faire, mais l'entraîne aussi dans une perte d'autonomie encore plus grande.

Le repas, moment privilégié

La plupart des résidents qui peuvent encore s'exprimer trouvent que la nourriture est bonne et variée. Mais Madame X se plaint que le temps accordé pour le repas est trop court. Le dîner commence à 18h00 pour que les pensionnaires soient déshabillés et couchés avant le départ des aides-soignantes de jour. Comme l'exprime Monsieur R. âgé de 83 ans: «Manger, c'est le seul plaisir qui me reste». Et il y a Madame P. qui ne mange pas seule et qui ne peut s'exprimer; elle aurait pourtant tant de choses à dire. Combien de temps puis-je consacrer à une personne alitée, avec des problèmes de déglutition et qui a entièrement besoin de mon aide? Je ne cesse de me dire «il faut faire vite». Les effets négatifs sont inévitables, la perte d'appétit guette,

la dénutrition est souvent lourde de conséquences, chutes, insomnies, perte de mobilité, escarres, etc. Les besoins de nos usagers sont soumis à l'organisation institutionnelle car nous-mêmes sommes soumis à la limitation des moyens budgétaires ...

Les soins relationnels

Une dame, que l'on classe parmi les démentes, réclame une présence. «Ah! Vous êtes gentille, vous venez me voir, il n'y a personne qui vient vers moi.» Il est important de passer du temps avec chacun, être présents, répondre aux angoisses. Si on n'a pas le temps, cela génère de la souffrance supplémentaire pour les pensionnaires dont les besoins ne sont pas satisfaits. A cause du manque de personnel, les soignants réalisent les actes de la vie courante au détriment des soins relationnels, à savoir ceux qui ne sont ni prescrits ni notés nulle part, *ceux qui soignent la relation*.

L'accompagnement d'une fin de vie

Le patient en fin de vie se retrouve face à une terrible angoisse. C'est un moment unique pour lui, il a besoin de chaleur humaine, de soutien. Le soignant doit faire preuve de sérénité, d'attention bienveillante et compréhensive ... cela prend du temps. Pour la personne soignante, il ne s'agit plus de faire à tout «prix». Il s'agit d'une autre façon d'être. Il s'agit d'être là simplement jusqu'au bout... ■

Sources: témoignage

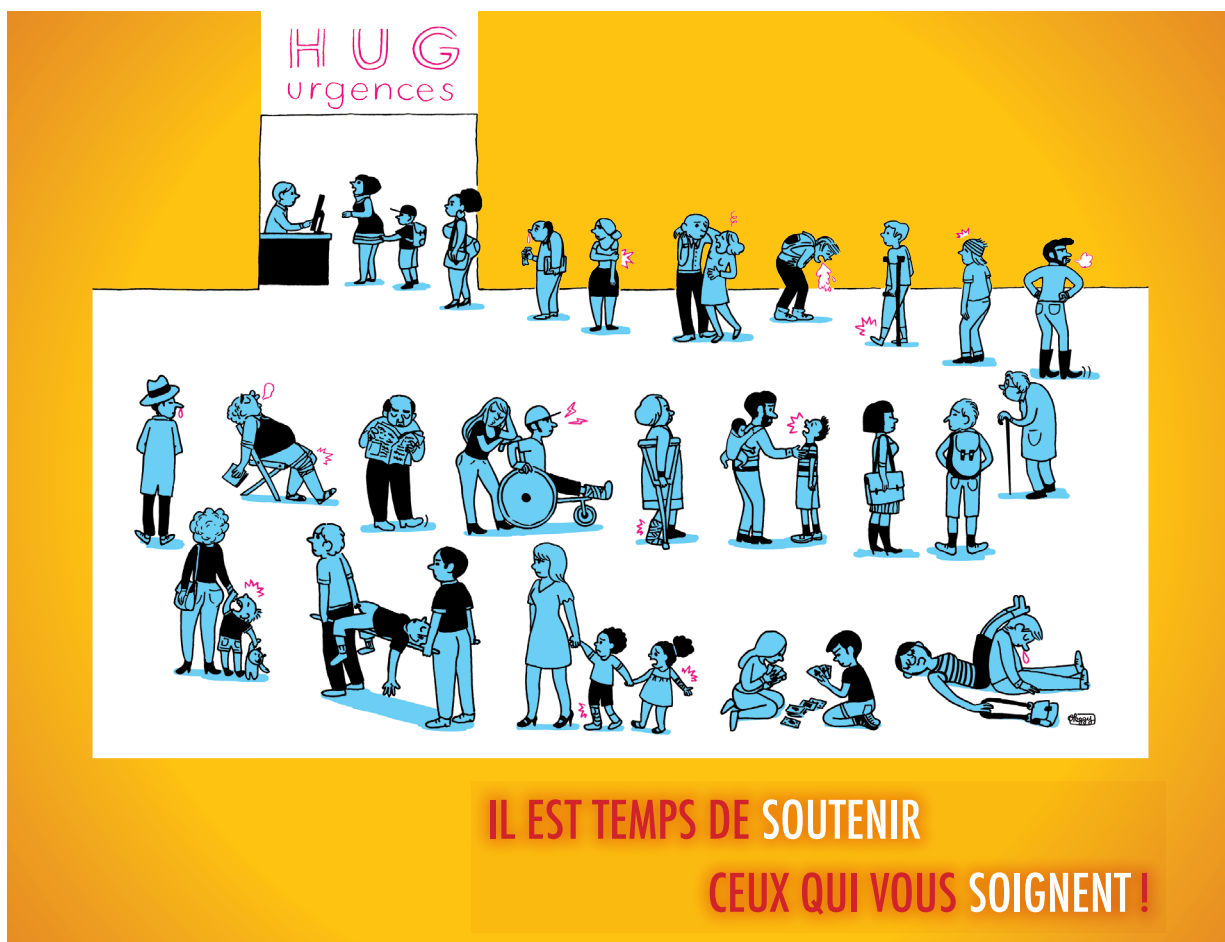
ROSE-MARIE, INFIRMIÈRE, VEILLEUSE DANS UN EMS DEPUIS 20 ANS

Dans la nuit, les lumières tamisées redonnent à ses traits une certaine douceur que le jour n'arrive plus à masquer. Depuis ma dernière garde, Madame Jacinthe, 95 ans, s'est beaucoup affaiblie. «J'ai peur de mourir, ne me laissez pas seule, j'ai froid, j'ai mal au coeur!»

Elle dégage un incommensurable besoin d'amour. Je m'assois, intimidée, à ses côtés, voulant m'efforcer de la reconforter. A peine je prends sa main, que la sonnette d'autres résidents retentit. Nous sommes une équipe de nuit de 5: 2 infirmiers, 3 aides-soignantes pour 187 résidents. «C'est bon? vous l'avez bien avalée, vous verrez ça ira mieux! Tâchez de vous rendormir maintenant» et je laisse Madame Jacinthe dans les bras de sa solitude. «Madame, Monsieur, pas de

panique, j'ai dans mon joli chariot d'argent plein de médicaments tout ce qui vous manque.» Je conduis mon petit train de nuit, je pousse la porte d'un autre résident qui s'impatiente, je pénètre dans sa petite pièce de vie exiguë et je découvre Monsieur Dutronc, 83 ans, gisant dans une mare écarlate. Il a perdu pied et baigne dans une misère de sang. Je compose le numéro 144. Tout roule, jusqu'au bout de la nuit. Au petit matin, alors que j'ai déposé armes et munitions au vestiaire, la lumière du jour m'éblouit, la brûlure de mon âme s'enflamme; je suis si lasse, je plonge dans le sommeil et l'oubli, étourdissant mes derniers remords. Madame Jacinthe doit être seule... mais endormie, parce qu'elle l'a bien avalée... ■

Sources: témoignage



IMAD (SOINS À DOMICILE) NOUS SOMMES TOUS DES USAGERS POTENTIELS DE L'IMAD

Depuis quelques années, le plus grave résultat des économies réalisées par l'Etat sur le dos des personnes maintenues à domicile est l'augmentation de la charge de travail du personnel, car on n'engage pas suffisamment.

Chaque infirmier à domicile doit passer de patient en patient ou effectuer ses tâches administratives de plus en plus rapidement laissant de côté la dimension relationnelle et l'écoute, pourtant essentielles dans l'assistance aux malades.

Or, puisque la population vieillit, et qu'une partie du travail qui se faisait autrefois à l'hôpital se fait aujourd'hui à domicile, les patients sont de plus en plus nombreux, les cas de plus en plus lourds, les niveaux de dépendance de plus en plus forts, les appels en urgence de plus en plus fréquents. En conséquence, les sommets de stress voire les burnout sont monnaie

courante, de même que les départs, un fort absentéisme, un moins bon suivi des patients. Les départs, les absences maladie et les congés ne sont pas remplacés ou tardent à l'être (c'est ce que l'employeur nomme pudiquement les «délais de carence»), amenant une surcharge supplémentaire pour les collaborateurs présents, les obligeant à être d'autant plus expéditifs avec les patients, ce qui ne peut que faire obstacle à leur guérison ou à leur bien-être. Par exemple, les bas de contention ne sont passés que vers 10h ou 11h, alors qu'ils devraient être mis dès le réveil. Certains patients ne mangent qu'à 14h alors qu'ils dînent à 17h30. Les infirmières et infirmiers effectuent des actes comme la toilette à la place des patients et rapidement, pour gagner du temps... ce qui leur fait perdre de l'autonomie.

Il est urgent d'engager un grand nombre de collaborateurs à l'IMAD. ■

Sources: salariées de l'IMAD

SERVICE DE L'ASSURANCE MALADIE (SAM)

L'enfer c'est les autres

Céline, élève du collège de Genève, vivant seule avec une bourse d'études, les allocations pour enfant en études et un travail comme caissière dans un supermarché le mercredi et le samedi.

Céline envoie consciencieusement, en décembre, sa demande de subside pour les primes d'assurance maladie pour la nouvelle année. Avec sa demande, elle ne peut envoyer l'attestation RDU de sa mère – elle n'a pas de père – car celle-ci refuse tout contact avec elle, ne lui envoie pas les documents nécessaires pour obtenir le subside et ne contresigne pas sa demande de subsides pour jeunes adultes (accord des parents pour la consultation de leur situation financière).

En janvier, Céline téléphone au SAM, pour expliquer ce problème, d'autant plus que l'administration fiscale refuse de lui donner une copie de l'attestation RDU de sa mère (protection des données). Pendant trois semaines elle appelle chaque jour le SAM... sans parvenir à les atteindre. Les sous-effectifs sont dramatiques, le personnel manque et pour répondre aux demandes téléphoniques et pour examiner soigneusement les dossiers.

Ainsi, début février, reçoit-elle sa demande en retour... parce qu'elle n'est pas contresignée par sa

mère. Céline répond, pour réexpliquer sa situation. Elle reçoit une réponse début avril pour lui signifier... qu'il manque l'attestation RDU de sa mère. Elle va alors glisser, dans la boîte du SAM, une lettre réexpliquant à nouveau sa situation et elle ajoute une demande de rendez-vous. Elle obtient finalement un rendez-vous pour le mois de mai.

Tout ça, à la veille de ses examens de maturité. Là elle croit avoir tout réglé, mais c'est sans compter avec les sous-effectifs du service; elle ne reçoit le subside, rétroactivement, qu'au mois d'août.

Entre-temps elle a été menacée à plusieurs reprises par sa caisse maladie, à qui elle ne paie pas la part de subside pour les primes mensuelles depuis janvier, parce qu'elle n'y arrive pas. Elle se retrouve menacée de poursuites, alors qu'elle a dû arrêter momentanément de travailler pour faire face aux examens de maturité et alors qu'elle doit rechercher un appartement (ce qui est impossible avec une mise aux poursuites), car sa logeuse met fin à sa location. Elle doit téléphoner, écrire, retéléphoner et réécrire plusieurs fois à l'assurance maladie pour ne pas avoir d'ennuis.

Et la même chose se répète avec le SAM, pour la troisième année consécutive. ■

Sources: Témoignage



LA VÉRITABLE RICHESSE DE LA SUISSE EST SON SYSTÈME DE FORMATION

L'enseignement se diversifie, les actions de prévention (routière, nutritionnelle, santé globale, monde numérique) ou de sensibilisation aux professions, se multiplient. Si elles sont nécessaires, elles ne peuvent se faire qu'avec des ressources en personnel suffisantes.

Intégrer davantage d'élèves vivant avec un handicap implique des modifications importantes dans leur prise en charge et dans les projets pédagogiques. Actuellement, ces réalisations sont effectuées sans moyens supplémentaires, ce qui saborde a priori le projet d'école inclusive.

Plus d'élèves, plus de tâches, moins de moyens

Le nombre d'élèves par classe augmentent. La qualité de l'enseignement s'en ressent, les écoles privées font le plein de parents fortunés qui ne veulent plus mettre leurs enfants à l'école publique pourtant encore de très bonne qualité grâce au niveau de formation et à l'investissement personnel des maîtres.

En appliquant l'encadrement par élève de 1994 aux effectifs d'élèves de 2010, on obtient déjà à cette époque un déficit d'emplois plein temps:

- Ecole primaire : il manque 186 postes.
- Cycle d'Orientation : 201 postes.
- Secondaire II : 338 postes

Alors que depuis 2010 ont été votées:

- la réforme du Cycle d'Orientation (entrée en vigueur en 2010);
- l'école le mercredi matin (mars 2012);
- la nouvelle Constitution genevoise (oct. 2012) qui garantit le droit à la formation jusqu'à 18 ans, impliquant des moyens supplémentaires pour suivre 1'000 à 1'500 jeunes de plus par an.

Et alors que l'école inclusive figure dans la nouvelle Loi sur l'instruction publique (depuis septembre 2015). ■

Sources: Grand conseil, DIP, SRED



ATTEINTES AU DROIT À LA FORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE, UNE ÉCOLE EXCLUSIVE ?

Ces dernières années la législation genevoise a été durcie concernant:

- l'entrée au Cycle d'orientation (Cf. réforme du Cycle d'orientation de 2010) ainsi que l'entrée au post-obligatoire (Cf. La réglementation adoptée dans la foulée, relative à l'entrée au collège, à l'ECG ou en apprentissage)
- les conditions de promotion de redoublement et de transferts (Cf. révision du règlement de l'enseignement secondaire du 25 août 2014).

En même temps des économies sont faites sur les dispositifs qui pourraient atténuer les effets de ces mesures, notamment:

- les appuis scolaires collectifs ou individuels,
- les passerelles et les dispositifs d'évaluations en cours d'années,
- les prestations de soutien psychologique ou en orientation.

Parallèlement on affaiblit l'apprentissage par:

- la diminution des places d'apprentissage en école à plein temps (40% des places d'apprentissage à Genève), considérées comme trop chères, car moins financées par la Confédération que l'apprentissage dual (en entreprise).
- la diminution du financement de la formation pour les jeunes en difficulté (case management, soutien individuel aux apprentis en attestations fédérales en deux ans, aide à la recherche de stage, etc.).

Conséquences:

- Recrudescence des échecs, de la démotivation, ainsi que des atteintes à la santé de jeunes vulnérables;
- Accroissement du risque de jeunes en rupture (depuis 2013, Cap formation dit avoir apporté son aide à plus de 2500 jeunes genevois de 15 à 25 ans en rupture de formation);
- Augmentation du nombre de jeunes sortant de l'école sans diplôme: actuellement déjà, il existe entre 10% et 15% des jeunes du secondaire II qui sortent du système scolaire sans certification;
- Aggravation des clivages sociaux au profit de ceux qui peuvent payer des soutiens privés.

Et paradoxalement:

- Allongement des durées de formation par des orientations transitoires dans des filières qui n'aboutissent pas à des diplômes (autogoal au niveau des coûts);

A la clé:

- Risque d'orientations contraintes qui ne respectent pas le libre choix de la personne. ■

Sources législation fédérale et cantonale citées, plan d'action du Conseil d'Etat, soutenir et valoriser l'apprentissage dans le canton de Genève, 2015-2018, lettre de la FAPPO aux parents d'élève, 12/2015; Feuille d'avis officielle du 29 janvier 2016

ÉCOLE PRIMAIRE : TÉMOIGNAGE D'UNE ENSEIGNANTE

Enseignante depuis près de 40 ans au cycle élémentaire, ces dernières années je vois les effectifs de mes classes augmenter d'année en année, tandis que les élèves et leur famille sont plus nombreux à rencontrer des difficultés familiales et scolaires. Il y a quelques années, je pouvais compter sur la collaboration de maîtres spécialistes en musique et en arts visuels. Ensemble nous pouvions construire des projets (spectacle musical, exposition sur un artiste, organisation d'un marathon, par exemple) qui nous offraient la possibilité de nous aider mutuellement, de partager nos observations sur les élèves, de nous enrichir grâce à nos pratiques et compétences respectives. Aujourd'hui, ces postes de spécialistes ont été supprimés.

Je travaillais également avec divers spécialistes (logopédistes, ergothérapeutes, psychologues) qui me donnaient des pistes pour aider tous les élèves à progresser. Ces moments de partage étaient importants ;

ils m'offraient un véritable soutien face à des difficultés trop lourdes pour moi seule. Ces spécialistes – soumis aux économies – sont actuellement submergés et ne peuvent répondre à nos sollicitations.

Pour pouvoir continuer à remplir mon mandat, à construire un bout d'humanité avec mes élèves, j'ai besoin de professionnels pour mieux comprendre leurs problèmes, pour prendre avec eux le temps de réfléchir, de lire, de me remettre en question, j'ai besoin de partager avec des collègues des projets qui motivent mes élèves.

Alors que la complexité du monde réclame plus que jamais une école de qualité, tant dans l'enseignement que dans les valeurs qu'elle doit promouvoir, la seule réponse proposée est de restreindre nos moyens en temps et en argent. ■

Sources: témoignage

CYCLE D'ORIENTATION : L'IMPASSE DES ÉCONOMIES

Malgré les apparences, l'obsession des économies fait des ravages au Cycle d'orientation (CO). Ne pas adapter les dépenses en fonction des besoins a trois conséquences graves.

Tout d'abord, même si les moyennes statistiques montrent que le nombre d'élèves par enseignant est stable depuis 2000, un examen école par école montre, lui, que ce nombre augmente dans plusieurs établissements. Une vraie politique sociale de financement du CO éviterait la dégradation des conditions d'étude dans ces établissements.

Ensuite, les classes de Regroupement 3 (R3) ou Littéraire et Scientifique (LS), proches des sections latine, scientifique et moderne de l'ancien CO, sont bondées, ce qui pénalise les élèves qui les fréquentent: même s'ils sont globalement issus de milieux plus favorisés que ceux des autres regroupements ou sections, c'est inacceptable, dans la mesure où chacun paie des impôts proportionnellement à son revenu ou à sa fortune.

Enfin, la loi fixe un nombre d'élèves maximum:

- En classe Atelier ou d'Accueil: 12 élèves.

- En classe de regroupement 1 ou CT (Communication et Technologie): 14 élèves.
- En classe de regroupement 2 ou LC (Langue et Communication): 18 élèves.
- En classe de regroupement 3 ou LS: 24 élèves

Les classes des sections les plus exigeantes étant **pleines**, y accéder en cours d'année comme la loi le prévoit devient d'autant plus difficile. Par conséquent, les parents issus de milieux socio-professionnels moyen ou élevé ont tendance à réparer cette injustice en plaçant leur enfant en école privée.

De ce fait, gageons que d'ici quelques années une initiative pour subventionner la formation à la personne (payer les frais de scolarité de l'enfant, quelle que soit l'école qu'il fréquente, en soustrayant cette somme du budget du DIP si l'enfant est scolarisé dans le privé) sera lancée. Et elle semblera légitime vu la réelle médiocrité du service public pour les enfants issus des milieux plus aisés. Ainsi, sous couvert de démocratisation des études, les autorités préparent-elles la privatisation de l'école par la subvention à la personne... et la déploreront en temps voulu! ■

Sources: OCSTAT, consultation de statisticiens et d'enseignants

HAUTE ÉCOLE EN TRAVAIL SOCIAL, LES CONSÉQUENCES DES ÉCONOMIES SUR LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL

Nous sommes les travailleuses et travailleurs sociaux de demain. Nous travaillerons majoritairement dans le secteur public ou subventionné et, par conséquent, nous sommes extrêmement inquiets des mesures d'économies pour le budget 2016.

Ces coupes budgétaires auront un impact direct, avec des conséquences telles que :

- Une grande difficulté à entrer sur le marché du travail, car en supprimant la masse salariale, en ne remplaçant pas les départs naturels, le Conseil d'Etat prive un grand nombre d'étudiants de perspectives professionnelles. C'est environ 150 diplômés en travail social qui chaque année entrent sur le marché de l'emploi.
- Moins d'embauches et plus d'heures de travail. Cela veut dire des conditions de travail plus difficiles et des prestations moins efficaces, alors que cela est déjà très compliqué dans un grand nombre d'institutions. C'est une porte ouverte au renforcement de la précarité, de l'exclusion.
- Moins de subventions pour la Haute Ecole de Travail Social (HETS), soit une

qualité de formation moins bonne et des travailleurs sociaux moins bien formés.

- Une augmentation de la taxe d'étude (actuellement 1000 Frs par an), très chère pour les petits revenus.

Prenons l'exemple d'un étudiant qui fait son stage dans une institution pour handicapés. Le stagiaire se rend compte que sans lui, la boîte «ne tourne pas», qu'il compte comme une force de travail à part entière, ce qui n'est pas normal quand on a ce statut. De plus, il doit assumer des responsabilités qui ne devraient pas lui incomber et, de fait, il remplace des salariés absents de cas en cas. Et si dans ces circonstances, survient un accident, à qui incombera la faute? Au stagiaire, qui n'avait pas le choix, ou aux éducateurs à qui l'on n'a pas donné d'autre choix?

Voici les réalités d'un secteur qui, depuis des années, subit des restrictions budgétaires, et ce n'est pas en 2016 que cela va s'arranger. ■

Sources: OFS et témoignages



UNIVERSITÉ DE GENÈVE, REPORT DES COÛTS SUR LES ÉTUDIANTS ET PRIVATISATION

Si l'on regarde de près les statistiques universitaires et les comptes de l'université, sur les 10 dernières années (2005 à 2014) on peut notamment faire les constats suivants. (Par « personnel », ci-dessous, on entend un emploi à plein temps).

Premièrement, les dépenses annuelles globales augmentent de 13%; mais les dépenses annuelles globales par étudiant (DIP, Fonds national suisse et autres) baissent de 8%.

Deuxièmement, les étudiants augmentent de 23%, tandis que le personnel total n'augmente que de 15%. Le taux d'encadrement et de soutien des étudiants se dégrade sensiblement. Le personnel administratif et technique n'augmente que de 4%, tandis que sa charge de travail augmente sévèrement. Le nombre de professeurs n'augmente que de 3%. Pire encore, les assistants, qui endossent l'encadrement quotidien des étudiants et les corrections des travaux, diminuent de 17%.

Troisièmement, la dégradation de la situation n'est pas toujours perceptible par ces chiffres. La surcharge

de travail des assistants rend de plus en plus difficile la réalisation de leur thèse de doctorat ou de leurs recherches. L'assistance pédagogique auprès des étudiants (accompagnement des travaux de séminaire, de bachelor, de master) est moindre et devient de plus en plus expéditive, portant malheureusement de plus en plus sur des aspects formels.

Pour remédier à cela, trois mesures sont prises. En premier lieu, les autorités suppriment les formations qui regroupent le moins d'étudiants, réduisant l'offre académique et forçant nombre d'étudiants à aller étudier dans d'autres cantons, avec les frais supplémentaires que cela occasionne pour ceux qui ont leur famille à Genève. En second lieu, l'université s'ouvre davantage aux fonds privés mettant subrepticement en œuvre la privatisation de l'université, sans que cela soit explicite. En troisième lieu, tout devient payant au sein de l'institution (salles payantes pour les associations non reconnues et pour les individus, probable prochaine augmentation des taxes universitaires, déjà en discussion, etc). ■

Sources: OFS, OCSTAT, statistiques universitaires





**IL EST TEMPS DE SOUTENIR
CEUX QUI VOUS ADMINISTRENT !**

POUVOIR JUDICIAIRE : DES ÉCONOMIES QUI COÛTENT CHER...

En 2015, la formation du personnel (pourtant rendue obligatoire par la loi!) est suspendue. Le recours à des juges suppléants est également limité (ils ne seront appelés qu'en cas de récusation ou d'absence d'un magistrat pour raison de santé).

Pour 2016, les économies ont déjà imposé un délai de carence (pas de remplacement) de 3 mois minimum lors du renouvellement d'un poste fixe libéré, le blocage des remplacements en cas d'absences du personnel pour raisons de santé, y compris de longue durée, ou de congé maternité, le gel de l'engagement des avocats-stagiaires et la limitation du recours à des juges suppléants. Par ailleurs, si les frais de financement des formations, prescrites par la loi pour les magistrats et collaborateurs, sont réintroduits, les frais annexes, eux, sont réduits.

Dans ce contexte, la hiérarchie, qui a pris de l'ampleur ces dernières années, exerce des pressions sur

le personnel afin d'assurer une production en hausse des décisions, arrêts, jugements et autres actes judiciaires rendus, alors que les conflits à régler augmentent et se complexifient. Dans un rapport de 2012, la Cour des comptes s'inquiète de la gravité de l'absentéisme, dû au stress, et de l'abondance des départs parmi les employés.

L'Ordre des avocats met en garde: la justice devient plus lente tandis que les litiges augmentent, ses décisions sont de moins bonne qualité, donc les recours augmentent, les détentions pénales s'allongent, le coût financier et humain augmente globalement. Conseil d'Etat et Grand Conseil font comme si le problème n'existait pas. A moins qu'ils ne prévoient d'autres privatisations de la justice et de la sécurité, après celle du convoyage des détenus... ■

Sources: Grand conseil, Cour des comptes, Ordre des avocats, médias, témoignages



POLICE EN SOUS-EFFECTIFS, PRISONS SURPEUPLÉES : LES SALARIÉS, LA POPULATION DU CANTON ET DES PRISONS, TOUS EN PÂTISSENT

La situation des agents de police ainsi que des agents de détention a grandement évolué ces dernières années. En effet, nous avons assisté, dans ces deux domaines, à une explosion des besoins, tandis que les prestations à la population se sont dégradées.

D'une part, la population résidente a fortement augmenté à Genève et, par conséquent, les réquisitions ont aussi crû (environ +100% sur 20 ans), tandis que l'effectif de la gendarmerie, sur la même période, a évolué d'environ +15%. A cela s'ajoute le fait que les nouvelles technologies et les normes internationales (Internet, réseau 4G, mobilité dans l'espace Schengen) complexifient les enquêtes, demandant toujours plus de moyens humains et matériels. D'une police proche de sa population, nous sommes passés à une police d'urgentistes.

D'autre part, la prison de Champ-Dollon ne vit plus une surpopulation de 250%. Là encore, l'engagement de gardiens n'a pas suivi, rendant leur travail de plus en plus difficile. De plus, cette prison, prévue à l'origine pour la détention préventive, est utilisée pour l'exécution de peines, rendant plus difficile la réinsertion des détenus dans la société.

Comme dans de nombreux domaines de la fonction publique, au cours des vingt dernières années, nous constatons que les moyens nécessaires pour maintenir les prestations à la population n'ont absolument pas évolué avec les besoins, conduisant à une baisse de ces prestations ■

Sources : Texte de l'Union du Personnel du Corps de Police du Canton de Genève

COMMENT EST FABRIQUÉE LA DETTE DE L'ÉTAT ?

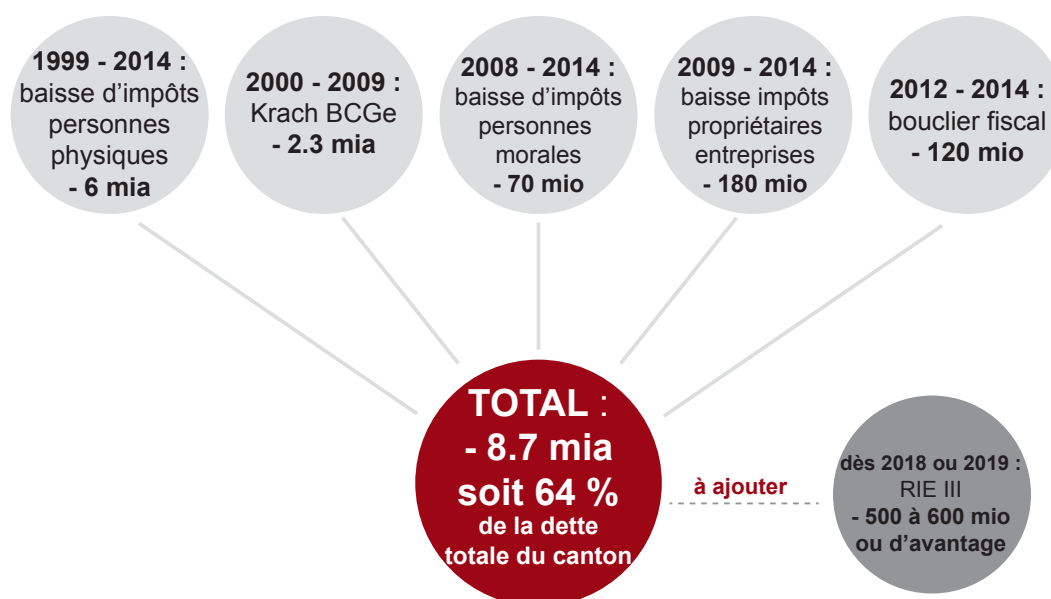
- Avec la baisse de l'impôt sur les personnes physiques introduite en 1999, ce sont au total **6 milliards de Francs** en moins de rentrées fiscales entre 1999 et 2014.
- Avec la diminution de l'impôt sur le capital des personnes morales de 2007, les caisses de l'Etat ont perdu en tout quelque **70 millions de Francs** entre 2008 et 2014.
- Avec le krach de la Banque cantonale de Genève (BCG), entre 2000 et 2009 le transfert de la faillite, due au soutien de la banque à des opérations de spéculation immobilière réalisées au profit de riches promoteurs, a signifié une perte de **2,3 milliards de Francs** pour le canton, mis au compte des dettes de l'Etat.
- Avec la réduction, en 2009, de l'imposition des propriétaires en cas de transmission d'une entreprise, ce sont quelque **180 millions de Francs** que l'Etat a perdus entre 2009 et 2014.
- Avec l'introduction du bouclier fiscal (plafonnement de l'imposition totale sur le revenu et la fortune), dès 2011, la perte est de **120 millions de Francs** entre 2012 et 2014.
- Avec la Réforme de l'imposition des entreprises (RIE III), dès 2018 ou 2019, la perte pourrait être de **500 à 600 millions de Francs annuels** (certains prévoient davantage) pour le canton.

Cela signifie que, **depuis le début du XXIème siècle, sans compter les effets de la RIE III, et sachant que les baisses d'impôts retenues ici n'ont profité qu'aux personnes les plus aisées, le canton a perdu 8.7 milliards de Francs, soit le 64% de la dette de l'Etat à fin 2014.**

A chaque fois les majorités politiques ont soutenu ces projets, y compris par des campagnes politiques pour convaincre les citoyens lors de votations sur la question.

Se pose également une question importante, au niveau suisse. Dans les différents cantons, l'impôt sur la fortune varie de 5 à 8 fois selon la catégorie de revenu, l'impôt sur les personnes physiques de 2 à 4 fois pour les célibataires et 2 à 6 fois pour les personnes mariées avec 2 enfants. Pourquoi accepter des différences cantonales si importantes qui vont à rebours de la démocratie fiscale ? ■

Sources : Département des finances, Chancellerie d'Etat, OFS, presse quotidienne, partis



Sources : Département des finances, Chancellerie d'Etat, OFS, presse quotidienne, partis

AGGLOMÉRATIONS ET DÉPENSES PUBLIQUES

Si l'on considère les *dépenses publiques* (canton et communes) par rapport à la population du *canton* (approche usuelle) ou par rapport à la population de *l'agglomération transcantonale et transfrontalière* (approche plus rare), on a deux points de vue différents.

Dans le premier cas, Bâle (27'700.-) a les plus fortes dépenses, suivi de Genève (19'800.-), Zurich et Vaud (13'000.-), Berne (11'000.-). Dans le second cas, on a Vaud et Zurich (13'000.-), suivis de Genève et Berne (11'000.-), Bâle (5'700.-). La statistique n'est pas plus objective que les discours politiques.

Sources: BADAC, OFS, calculs propres; dernières données disponibles, 2007

Canton, agglomération et emplois du secteur public

Si l'on compare, en pourcentage, les *emplois du secteur public* cantonal entier (y compris les corporations de droit public) à la *population du canton*, Genève et Bâle arrivent en tête (6% chacun). Si l'on compare ces emplois à la *population de l'agglomération (frontières cantonales)*, Genève (5%) est légèrement au-dessus de Zurich, Berne, Vaud (chacun 4%) et de Bâle (2%). Mais si l'on compare ces emplois à la population de *l'agglomération totale (y compris transfrontalière)*, Genève passe à 3%, derrière Zurich, Berne, Vaud (4% chacun) et devant Bâle (1%). Le secteur public genevois n'est donc pas plus lourd que dans d'autres grands cantons.

Sources: BADAC, OFS, calculs propres

Prix et salaires à Genève et en Suisse

Genève et Zurich ont le niveau de prix le plus élevé parmi les grandes villes du monde, après New York. Au cours du XXI^{ème} siècle les prix sont en moyenne plus élevés à Genève de 6% qu'en Suisse et de 7% qu'à Zurich. Tandis que les *salaires* genevois du secteur privé sont, en moyenne générale, 15% plus

élevés qu'en Suisse et 6.5% qu'à Zurich-ville (*il n'existe pas de statistique des salaires du secteur public dans le canton de Zurich ni à Bâle*). Les plus grosses différences entre Genève et Zurich-ville, concernent:

- les femmes, avec 15.5% de plus qu'à Zurich, mais seulement 2.7% de plus qu'à Zurich pour les hommes,
- les salariés suisses, avec 12.5% de plus qu'à Zurich, mais 9.3% de plus qu'à Zurich pour les étrangers,
- les cadres supérieurs et moyens, avec 8.7% de plus qu'à Zurich pour les cadres supérieurs et moyens, 6.7% pour les cadres inférieurs, mais les autres salariés n'ont que 3.4% de plus qu'à Zurich.

Cela signifie que, compte tenu des différences de coût de la vie, de sexe et de niveau de qualification, l'écart des salaires entre les femmes et les hommes est moins élevé à Genève qu'à Zurich-ville tandis que ce sont les cadres supérieurs et moyens qui ont un salaire clairement plus élevé qu'à Zurich, et non les employés en bas de l'échelle!

La différence s'explique donc de deux manières. En partie parce que la différence de salaire entre les hommes et les femmes est moindre à Genève, ce qui tire les salaires globalement vers le haut. Et en partie pour une raison plus problématique: les cadres et les salariés de nationalité suisse ont, à Genève, des salaires supérieurs au reste du personnel (non cadres et étrangers), tirant également les salaires vers le haut.

Ceux qui dénoncent les « hauts salaires des fonctionnaires genevois » sont-ils prêts à diminuer l'écart salarial entre hauts et bas salaires et entre les Suisses et les étrangers? ■

Sources: OFS, offices statistiques cantonaux GE, ZH, ZH-ville, UBS, calculs propres

REJOIGNEZ

**LA GRANDE MARCHE UNITAIRE
POUR LA JUSTICE SOCIALE**

**SAMEDI 28 MAI 2016,
À 15H00 À LA PLACE DE NEUVE**

17H00 : FESTIVITÉS AU PARC DES BASTIONS