

Résolution de l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 27 octobre 2020 Adoptée à l'unanimité

Considérant :

- La décision du Conseil administratif (CA) de présenter un projet de budget 2021 qui prévoit de **bloquer les mécanismes salariaux** : pas de progression des annuités, pas de progression du 13ème salaire, pas de progression de la prime d'ancienneté, aura des conséquences à long terme sur le revenu de l'ensemble de la carrière et sur les rentes du 2^{ème} pilier.
- Que cela doit passer par une modification des statuts du personnel en rajoutant des articles prévoyant la non application des articles 46 al.1 et 2, 48 alinéa 2 et 115 al.5 et donc par une négociation avec les organisations représentatives du personnel, puis par une validation du Conseil Municipal.
- Que ces mesures visant le personnel serviraient à combler les conséquences de la baisse de la fiscalité sur le bénéfice des entreprises (RFFA).
- Que le personnel de l'Administration municipale s'est pleinement investi pour répondre aux besoins de la population.
- Que la rencontre entre le CA et les organisations du personnel du 13 courant n'a pas abouti au retrait de ces mesures,
- Que ces mesures s'ajoutent aux nombreux dossiers en cours qui touchent aux droits du personnel :
Cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles : en attente de la liste des fonctions pénibles qui permettra aux employé.e.s de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité à partir de 2021. Ce qui implique que le personnel concerné devra travailler 2 années supplémentaires.
Article 74 du statut (réduction de la durée du travail en fin de carrière) : projet de report de son application de 2 ans, soit à l'âge de 59 ans.
Projet de baisse des indemnités pour inconvénients de service horaire : en attente d'une contre-proposition du CA qui renonce à baisser voire supprimer les indemnités horaires, ainsi que le montant des forfaits des repas et des collations.
Moyens insuffisants pour le processus de collocation permettant une revalorisation salariale des postes mal classés : pas d'effectif pour accélérer le processus de collocation afin qu'il ne prenne pas entre 3 et 5 ans comme actuellement projeté.
Directive sur le télétravail entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2020, sans aucune consultation des organisations représentatives du personnel, devant faire l'objet d'un règlement et non pas d'une simple directive

En conséquence, le personnel réunit en assemblée générale demande au Conseil administratif

- le retrait de sa proposition en vue de la modification du Statut du personnel, relative à la suspension de l'application des mécanismes salariaux pour l'année 2021 ;
- l'ouverture de négociations immédiates sur la cessation anticipée d'activité pour fonctions pénibles ;
- le retrait du projet de baisse des indemnités pour inconvénient de service horaire ;
- de maintenir l'article 74 tel quel ;
- le retrait de la directive sur le télétravail entrée en vigueur sans négociation, et l'ouverture d'une consultation sur un règlement.

Le personnel décide

- de mandater ses organisations représentatives pour faire valoir ses revendications, et notamment la mise en place et l'organisation d'actions ciblées ;
- de déposer un préavis de débrayage avec la tenue d'une nouvelle Assemblée générale le jeudi 12 novembre à 11h.
- de soutenir la mobilisation du personnel de la fonction publique cantonale et subventionnée contre les mesures d'austérité.