

OFFENSIVES DU CONSEIL D'ETAT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL

La stratégie RH « Travailler autrement » ça veut dire quoi ?

En 2020, le Conseil d'Etat a annoncé sa nouvelle politique RH « Travailler autrement ». Sa stratégie déclarée met l'accent sur les valeurs d'autonomie, de confiance, la collaboration, la responsabilisation, le résultat. Elle dit correspondre aux évolutions de la société ; attirer et fidéliser le personnel ; offrir un cadre de travail propice à l'accomplissement des missions et à la délivrance des prestations.

Dans la réalité les difficultés pour le personnel demeurent : management par le contrôle, manque de postes et de moyens, difficulté à traiter et gérer des tensions, peu de consultation... On peut questionner les indicateurs mesurant les résultats de certaines prestations publiques. Etre au service de la population ne rime pas toujours avec rentabilité. Le personnel attend toujours un cadre de travail bienveillant, des moyens et des postes pour délivrer des bonnes prestations.

Des réformes inquiétantes

Le CdE a annoncé son intention de revoir des cadres légaux et réglementaires concernant les conditions de travail du personnel du Petit et Grand Etat. Pour adopter et intégrer « Travailler autrement » il compte réviser la Loi sur le personnel de l'administration cantonale (LPAC).

Un avant-goût de ce que pourrait devenir la LPAC : faciliter le licenciement

Les syndicats sont consultés sur un avant-projet de loi LPAC qui concerne aussi les organismes subventionnés publics (HUG, IMAD, HG, FASe etc). Les éléments de ce projet sont connus : faciliter les licenciements en assouplissant les procédures ; suppression de sanctions et du droit disciplinaire et de ses voies de recours (qui graduent des étapes menant à une révocation ou au licenciement) ; introduction de fin de contrat d'un commun accord (favoriser des indemnités de départ), rendre le droit à la réintroduction plus difficile en cas de recours qui établit qu'il n'y a pas motif fondé de licenciement. Or ce dernier droit vient d'être obtenu. En bref, c'est la logique du privé et du CO qui s'appliquera. Une détérioration certaines de droits.

Cet avant-projet de loi laisse peu de place à des mesures sociales attendues d'un employeur public. « Travailler autrement » et ce projet inquiètent. Les déficits budgétaires ou des réorganisations envisagées pourraient plus facilement pousser des gens dehors. Est-ce dans l'air du temps de faciliter les licenciements ?

A ce jour, pour le SIT, une telle révision est inacceptable, ou très mal formulée. Au choix puisqu'il s'agit d'une version non définitive.

LE SIT DEFEND • Une qualité de vie au travail • Des postes en suffisance pour des bonnes prestations • Un employeur public qui soit exemplaire pour former, requalifié, développer des prestations, protéger son personnel... Cet avant-projet ne permet pas de concrétiser cela en l'état •

Quelles avancées et attentes sur le terrain pour la nouvelle politique RH ?

Peu d'avancées sont réalisées avec ce Conseil d'Etat-employeur. Un droit au congé maternité dès la première année d'engagement tarde à être réalisé ; un vrai congé de naissance attendra. Les congés pour les proches aidants demeurent insuffisants. Ces quelques maigres ajustements doivent se faire, sans contrepartie.

Le SIT est toujours plus interpellé par des situations au travail difficiles. Les pressions au travail sont fortes. Des prestations s'étendent sans moyens suffisants en personnel. Le management de contrôle est bien présent. Le bien-être de la population et la qualité des prestations passent au second plan. Le management à la confiance, entendu bienveillant, semble une illusion peu accessible. Les droits du personnel doivent se renforcer pour « Travailler autrement ».

Assurance perte de gain : introduction d'un assureur privé

Le Conseil d'Etat a consulté les organisations syndicales sur la mise en place d'une réassurance pour la perte de gain au sein de l'administration. Le Cartel s'y oppose parce que ce projet introduit le principe d'un assureur privé qui peut intervenir de manière inappropriée dans des décisions de reprise de travail inopinées. Le Cartel a demandé des garanties. Les quelques améliorations ou garanties obtenues sont encore trop faibles pour donner un accord. Une modification de la loi, garantissant le droit à 730 jours de couverture pour tous et toutes suffirait.

CPEG : augmenter la cotisation des employé-e-s

Après le refus clair de toutes les organisations du personnel, unanimes sur le fait qu'on ne peut pas faire payer au personnel frais et coûts de la capitalisation de la CPEG en augmentant de 9% la cotisation employé-e, le Conseil d'Etat sonde pour y parvenir de manière échelonnée. Un projet de loi peut être déposé en tout temps. Soyons vigilant-e-s.

Le plan financier du Conseil d'Etat clairement annoncé : austérité pour le personnel.

N'oublions pas la franche lutte du personnel à l'automne 2020 contre le plan financier d'austérité du Conseil d'Etat. Ce dernier vise à réduire les charges en bloquant les droits salariaux. La baisse du salaire envisagée de 1% au prétexte de « solidarité COVID » a mené le personnel à la grève. Nous avons gagné. Mais la suite du plan demeure : blocage des annuités en 2021 et 2023, modification de la cotisation CPEG, aucune indexation durant 4 ans, alors que les risques inflationnistes sont réels. Voilà le prix à payer pour compenser les réformes fiscales. La hauteur de ses attaques aux salaires est sans précédent, et demeure d'actualité.

Quelle sera la situation en 2022 ? Ce plan de mesures demeure et risque d'être aggravé au prétexte des effets de la crise sanitaire sur les finances. **Pour 2022 préparons-nous à riposter.** La fonction publique doit être renforcée pour faire face aux effets de la crise sanitaire et économique. Obtenir des postes supplémentaires est une évidence dans nombreux services.

G'Evolve : réformer l'évaluation des fonctions

Les syndicats ont fait connaître leurs 10 conditions incontournables en vue d'entrer en matière sur un nouveau système d'évaluation des fonctions proposé par le Conseil d'Etat. Parmi nos conditions : transparence du système, négociation des critères et de leur pondération, garantir un suivi paritaire et s'assurer d'une instance de recours, des moyens assurés pour valoriser les fonctions, en particulier pour que les professions majoritairement féminines (santé et social notamment) puissent en bénéficier immédiatement.

TOUS CES PROJETS MENÉS EN MÊME TEMPS PAR LE GOUVERNEMENT, FONT PARTIE D'UNE OFFENSIVE INQUIÉTANTE. PRÉPARONS-NOUS À Y RIPOSTER.