

Grève féministe 14 juin 2023

CAHIER DE REVENDICATIONS DU CARTEL INTERSYNDICAL

En 2019, le Cartel intersyndical avait rédigé un cahier de revendications pour la grève des femmes*/grève féministe. Le 14 juin 2019, une grève féministe d'ampleur historique a secoué le pays. Nous avons été des centaines de milliers à nous mobiliser pour l'égalité, le respect et la dignité. **Or, quatre ans plus tard, force est de constater que la plupart de ces revendications demeurent d'actualité, puisque les progrès accomplis depuis lors demeurent insuffisants et que les inégalités persistent.**

Le principe d'égalité est inscrit dans la Constitution suisse depuis 37 ans, aujourd'hui les femmes veulent des actes concrets. Les salaires et les retraites sont toujours insuffisants et la situation ne fera que s'aggraver suite au « Oui » à AVS21. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soins, ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et à des interruptions de carrière pénalisantes.

Le personnel de l'Etat se compose d'une large majorité de femmes. Leurs conditions de travail ont été détériorées dans les services en manque de personnel, surcharge qui affecte également la qualité des prestations fournies. Le taux d'absence élevé à l'Etat de Genève témoigne également de conditions de travail insatisfaisantes. Par ailleurs, les reclassements professionnels pour raison de santé n'aboutissent que trop rarement.

Le personnel de l'Etat a été au front durant la crise du COVID-19. Il s'est mobilisé pour permettre de continuer à délivrer les prestations durant la pandémie. Or la reconnaissance n'a pas été à la hauteur, le Conseil d'Etat ayant même envisagé une coupe linéaire de 1% dans les salaires en 2021, sans parler du fait qu'il a refusé d'octroyer une prime Covid. Il faut maintenant des actes, tels que la revalorisation des salaires dans les secteurs de la santé et du social, et l'amélioration des conditions de travail.

La lutte contre le harcèlement et les discriminations doit aussi impérativement être rendue plus efficace et le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux amélioré. Ce sont encore bien trop souvent les plaignant-es qui paient le prix fort pour avoir dénoncé leur harceleur.

Pour faire cesser les discriminations sexistes, nous adressons les revendications suivantes au Conseil d'Etat.

Gestion du temps

Des mesures concernant les horaires et les plannings sont nécessaires pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale. Une réduction du temps de travail sans perte de salaire permettrait notamment de réduire le nombre de trajets entre domicile, lieu de garde-école et travail et renforcer la mobilité douce, accroître le temps passé avec des enfants, ou pour des visites aux proches âgés ou souffrants, ainsi que de créer et de partager les emplois.

1. **Réduction du temps de travail sans perte de salaire**
2. **Le respect des horaires planifiés et l'accord facilité sur les échanges de jours entre collègues**
3. **Diffusion des plannings 3 mois en avance, avec possibilité pour l'employé-e de refuser une modification qui aurait lieu une fois ce délai dépassé**
4. **Aménagement du temps de travail durant les périodes à charges familiales et en fin de carrière, sans préjudice salarial**
5. **Prise en compte des heures planifiées (et non lissées) lors de l'enregistrement des absences dans les programmes de ressources humaines**
6. **Suppression des horaires coupés**

Des effectifs suffisants

Outre le fait qu'elles permettent de garantir des conditions de travail adéquates, des dotations en personnel suffisantes sont aussi nécessaires pour que des prestations de qualité puissent être assurées. Or de nombreuses femmes bénéficient des prestations publiques.

Les syndicats et organisations membres du Cartel font régulièrement état de leurs revendications en termes de dotations supplémentaires auprès des différents employeurs concernés. Que ce soit dans les soins, dans le social, à l'école, par exemple, le personnel ne cesse de faire valoir les conséquences catastrophiques du sous-effectif et de la surcharge de travail tant pour sa santé, que pour la délivrance des prestations.

7. **Augmentation des dotations dans les services souffrant de sous-effectif, effectifs souvent pas en adéquation avec les prestations attendues**
8. **Une transparence quant au calcul de la dotation qui soit évalué de manière paritaire**
9. **Garantie du nombre de personnes formées, notamment pour le personnel amené à traiter des besoins particuliers (école inclusive, accueil réfugié-es, soins aigus, écologie, par exemple) qui nécessitent une formation spécialisée, et augmentation des possibilités de formation qualifiante et en emploi**
10. **Temps de formation continue adapté aux situations actuelles et à placer sur le temps de travail**
11. **Assurer les remplacements des personnes absentes**
12. **Garantie du remplacement des congés maternité (20 semaines à 100%)**
13. **Création d'un dispositif, doté d'un budget, permettant une réelle mobilité interne choisie**

Politique anti-harcèlement et anti-discrimination

Les personnes victimes de harcèlement ou de discrimination ne reçoivent pas les réponses et le suivi qui sont nécessaires dans de telles situations. Trop souvent, les hiérarchies tendent à minimiser les faits dénoncés. Les dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux n'apportent pas non plus les réponses espérées par les membres du personnel qui les consultent. Par exemple, le Cartel constate que très peu d'enquêtes sont menées par le Groupe de confiance ou le groupe protection de la personnalité des HUG.

14. **Meilleure protection des victimes, des plaignant-es et des lanceur-euses d'alerte**

Par exemple, en cas de harcèlement avéré : il faut déplacer l'harceleur et laisser la plaignante en place, y compris pendant le temps dédié à une enquête.

15. **Cours de formation continue obligatoire sur les questions d'identité de genre, de harcèlement et de discrimination (en présentiel) sur le temps de travail**

Les mesures de protection contre les discriminations doivent également être améliorées.

16. **CV anonymisés dans les procédures d'engagement**
17. **Veiller à une représentation égalitaire des genres et des minorités au niveau des cadres intermédiaires et supérieur-es**
18. **A l'engagement, le respect du droit consistant à ne pas demander si la personne est enceinte ou compte fonder une famille**
19. **Usage du langage épïcène et inclusif**
20. **Adaptation des uniformes au personnel féminin**
21. **Garantie du renouvellement des CDD ou de la nomination pour les femmes enceintes**

Egalité salariale

L'égalité salariale n'est toujours pas garantie dans la mesure où les professions majoritairement féminines ne sont pas rémunérées à la hauteur de leurs niveaux de responsabilité, compétence, formation et pénibilité. Cela fait plus de 15 ans que ces professions attendent une revalorisation de leurs salaires.

22. Revalorisation immédiate des salaires dans les secteurs de la santé et du social dans l'attente des résultats de G'Evolve
23. Suppression des classes 4 à 6
24. Garantir l'égalité femme-homme dans l'octroi des annuités à l'engagement ainsi que la transparence de l'attribution des annuités à l'engagement
25. Réinternalisation des emplois, principalement féminins, externalisés au sein de l'Etat (exemple : le personnel de nettoyage)
26. Octroi des primes, telles que la prime EPM par exemple, pour les taux de travail inférieurs à 50%
27. Formulation des offres d'engagement avec des taux variables à discuter : proposer 80-100%, 60-80%, etc. pour toutes les fonctions, y compris celles occupées majoritairement par des hommes
28. Possibilité de travailler à temps partiel, pour toutes les fonctions, y compris celles de cadres et celles occupées majoritairement par des hommes
29. Accorder des taux d'activité à 100% à celles qui en font la demande (mettre un terme aux temps partiel subis)
30. Audit de la politique salariale des services publics et des secteurs subventionnés pour analyser les différences salariales selon les types de métiers
31. Suppression de la limite au nombre d'annuités reconnues pour le temps passé à l'éducation des enfants
32. Suppression du conditionnement à une absence d'activité professionnelle durant les années éducatives pour la détermination du traitement initial et le calcul des années de service (permettre une activité professionnelle à concurrence de 50% durant les années éducatives)

Santé au travail

Le personnel de la fonction publique n'est pas assez protégé en cas d'arrêt maladie durant la première année de service. Le droit au traitement en cas de maladie durant 730 jours doit être garanti dès l'engagement. Le fait de ne pas disposer d'assurance d'un droit au salaire en cas de maladie durant la première année est très préjudiciable pour les femmes enceintes, notamment.

33. Amélioration du droit au traitement en cas de maladie durant la première année de service
34. Amélioration du droit au traitement en cas de maladie pour les CDD

La protection de la santé du personnel est insuffisante, en particulier pour les personnes exerçant des fonctions pénibles. Certains de ces métiers sont fortement féminins.

35. Aménagements de fin de carrière : exonération du travail de nuit à la demande, allègement horaire sans perte de salaire, allègement de la charge de travail, droit à la mobilité interne choisie
36. Interdiction de licenciement en cas de maladie professionnelle
37. Congés menstruels et ménopause sur demande (ne comptant pas dans le décompte des 730 jours du droit au traitement en cas de maladie)
38. Protections hygiéniques gratuites sur tous les lieux de travail
39. Des mesures fortes en faveur du reclassement suite à une maladie ou un accident ayant modifié la capacité de travail (égalité de traitement hommes/femmes/+)
40. Personnes transgenres : aménagement du temps de travail, considération et information aux collègues si besoin et en collaboration étroite avec la personne, lors des périodes de transition.
41. Donner les moyens nécessaires au service santé du personnel, avec garantie d'un focus santé des femmes.

Maternité/ Parentalité/soins aux proches

La conciliation entre les obligations familiales et professionnelles demeure trop difficile pour de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs.

42. **Accessibilité du temps partiel pour toutes et tous durant les périodes à charge familiale, avec garantie de retrouver son taux d'activité initial**
43. **Exclure les périodes de congé maternité dans toutes les procédures où il est fait mention d'un délai**
44. **Mise en place de locaux adaptés dédiés à l'allaitement**
45. **Communication de la part des directions sur le sujet et la mise en œuvre des congés allaitement**
46. **Communication de la part des directions sur les congés en cas de maladie, problèmes de grand âge, de proches, arrangements horaires à favoriser (proches aidant)**
47. **Droit au congé maternité/paternité/parental pour les CDD**
48. **Gratuité de l'accueil préscolaire**
49. **Garantie d'une place de crèche par enfant en âge préscolaire**
50. **Congé parental de 38 semaines à se partager entre les deux parents, à prendre après les congés maternité et paternité**
51. **2 semaines de congé prénatal en sus du congé maternité (non comptabilisées dans les 730 jours du droit au traitement en cas de maladie)**
52. **Protection contre le licenciement d'une durée d'un an après la naissance**

Droits syndicaux

53. **Pas d'examens le 14 juin 2023 dans les écoles, cycles d'orientation, collèges, écoles de commerce, ECG, ES, HES, Université, etc.**
54. **Des décharges octroyées avec remplacements organisés pour tout engagement dans les commissions, réunions paritaires et mandats électoraux, inclus le temps de préparation et de formation. Pour le temps partiel, offrir le choix entre une décharge avec remplacement ou une rémunération sur le temps disponible.**

Le retard de la Suisse, en comparaison internationale, est sur la plupart de ces points tellement important qu'il ne s'agit, dans les faits et le plus souvent, que d'un juste rattrapage.