

Grève féministe 14 juin 2023 Personnel de la Ville de Genève et GTG

Cahier de revendications

En Suisse comme à Genève, il a été décidé de lancer une journée de grève féministe sur les lieux de travail le 14 juin 2023. Nos syndicats appellent à cette grève.

Concernant les statistiques et selon le bilan social 2021, le personnel de la Ville est composé de 39,5% de femmes en progression, contre 31% en 2019. Parmi les cadres le nombre de femmes cadres intermédiaires a reculé à 32,58% contre 35% en 2019 et a progressé à 43,31% chez les cadres contre 42% en 2019. Le salaire mensuel moyen des femmes est de 7166,90 francs contre 6915 francs en 2019, tandis que celui des hommes est de 8911,50 francs contre 8618 francs en 2019. Les résultats de l'analyse LOGIB de l'égalité salariale entre femmes et hommes réalisée par la Ville de Genève démontre une différence salariale de 0,9% en moyenne en défaveur des femmes et de 2,9% en tenant compte des indemnités. Certes ce pourcentage est inférieur au 5% toléré par la Confédération, mais cette moyenne masque les différences importantes selon les services et surtout les différences de reconnaissance de la valeur du travail selon les fonctions occupées. Par ailleurs, sur 82 apprenti-es engagés par la Ville de Genève seules 25 étaient des femmes.

La rente annuelle moyenne des femmes actives se monte à 33'911 francs contre 43 219 francs (CPI villes et communes de la CAP prévoyance – rapport 2020) à 64 ans. Le déséquilibre entre le pourcentage de femmes à temps plein et celui des hommes demeure très important.

Le cahier de revendication transmis par les syndicats en 2019 en vue de la grève des femmes comprenait 23 points concernant la Ville de Genève. Seulement 9 points ont été complètement ou partiellement réalisés. Sur les 7 points spécifiques au Grand Théâtre de Genève, seuls 2 points ont été partiellement réalisés. La Ville est active dans sa volonté de faire progresser l'égalité entre femmes et hommes et la diversité dans les faits. Mais il reste beaucoup à faire. Il nous apparaît qu'une grosse marge de progression existe pour autant qu'une politique volontariste de la Ville de Genève soit poursuivie et mise en place dans tous les services, relayée par le réseau RH égalité - diversité prévu par le Règlement LC 21 152.21, et qu'un calendrier de mise en œuvre soit établi.

C'est pourquoi, nous transmettons au Conseil administratif de la Ville de Genève et au Conseil de Fondation du GTG un cahier des revendications dans la perspective de la grève féministe du 14 juin 2023:

- *procéder à l'engagement d'autant d'apprenties que d'apprentis, en veillant à favoriser les jeunes femmes dans les métiers où les femmes sont sous-représentées et les jeunes hommes dans les métiers où les hommes sont sous-représentés, pour contrer les stéréotypes de genre.*
- *adapter les horaires de travail pour les parents d'enfants en âge préscolaire pour qu'ils coïncident avec les horaires d'ouverture des crèches.*
- *poursuivre une analyse plus fine de l'inégalité salariale et y remédier.*
- *mettre en œuvre de manière systématique le principe de l'audition des candidat-e-s par une femme et un homme lors des recrutements de personnel.*
- *réinternaliser l'ensemble des nettoyages avec des horaires en journée, pour garantir des conditions de travail dignes.*
- *mettre en place une procédure claire et proactive pour les cadres de la mise en œuvre de la tolérance zéro contre le harcèlement sexuel (et le mobbing qui s'en suit) et les propos et les actes sexistes, homophobes et transphobes.*

- *mettre en place des mesures appropriées garantissant la sécurité et l'intégrité des collègues lorsqu'elles travaillent seules ou à huis clos (un outil d'alerte existe mais il n'est pas connu ou proposé).*
- *installer des douches et des vestiaires séparés et instaurer des locaux aménagés pour l'allaitement dans tous les services (frigo, banquette pour s'allonger, lieu calme) dans les services où ils font encore défaut (les recenser).*
- *poursuivre la fourniture des habits de travail adaptés pour les femmes.*
- *sur la base d'éléments statistiques, vérifier l'impact du nouveau catalogue des fonctions sur les employées de l'administration (à la hausse et à la baisse)*
- *analyser les critères de la méthode d'évaluation des fonctions sous l'angle du genre et modifier la méthode de sorte qu'elle intègre des critères reposant sur les compétences sociales, éducatives, de soins ainsi que de contact avec le public et les valorisent.*
- *revaloriser les fonctions très féminisées comme celle de couturière, d'habilleuse, maquilleuse, d'ASE, éducatrice, infirmière, etc.*
- *planifier les horaires de travail avec un mois d'anticipation ou plus pour faciliter la conciliation travail/famille et changer le statut dans ce sens.*
- *promouvoir les femmes aux postes de cadre en permettant le job sharing ou le travail à temps partiel*
- *promouvoir les femmes dans les secteurs très « masculins »*
- *permettre aux femmes d'accéder aux temps complets, aux hommes d'accéder aux temps partiels*
- *prolonger la durée des congés pour enfants et proches malades et/ou accidentés (art 88 c) et d) du REGAP)*
- *instaurer un congé parental payé*
- *améliorer les caisses de prévoyance de sorte à ce que les petits taux d'activité ou les horaires variables soient couverts dès le premier franc et améliorer leur perspective de rente.*
- *faire respecter par les organismes subventionnés par la Ville de Genève et lors des marchés publics les principes de l'égalité salariale et de non-discrimination, prévoir des contrôles et des sanctions*

En particulier au Grand-Théâtre de Genève

- *assurer des conditions de rémunération, avec des tranches d'horaire minimales, par analogie avec le RATT dérogatoire, pour les contrats Fondation (CDI annualisé dont le taux d'occupation garanti ne cesse de baisser) et ainsi lutter contre toute forme de précarité ;*
- *améliorer les caisses de prévoyance de sorte que les petits taux d'activité ou les horaires variables soient couverts dès le premier franc et améliorer leur perspective de rente ;*
- *faire une analyse des rémunérations salariales des artistes solistes et des équipes artistiques sous l'angle de l'égalité salariale et y remédier ;*
- *revaloriser les fonctions majoritairement occupées par les femmes ;*
- *Considérer les problématiques professionnelles des services qui emploient majoritairement des femmes sans en minimiser le degré de priorité ;*
- *garantir le suivi des campagnes de prévention pour assurer le respect des femmes et des personnes LGBTIQ (fin des remarques sexistes ou portant sur le physique ou l'habillement, comportement prescrit en cas de nudité ou de changement d'habillement, propos dénigrants, attribution des tâches, etc.) et lutter contre le harcèlement sexuel (mots, actes et gestes déplacés, etc.) et les discriminations ;*
- *procéder à l'engagement d'autant d'apprenties que d'apprentis, en veillant à favoriser les jeunes femmes dans les métiers où les femmes sont sous-représentées et les jeunes hommes dans les métiers où les hommes sont sous-représentés pour contrer les stéréotypes de genre, notamment dans les métiers de la scène ;*
- *mettre en œuvre de manière systématique le principe de l'audition des candidat-e-s par une femme et un homme lors des recrutements de personnel ;*
- *s'assurer de la pérennité des mesures appropriées garantissant la sécurité et l'intégrité des collègues lorsqu'elles travaillent seules ou à huis clos, notamment la marche à suivre en cas de problème.*

31 mars 2023