

Lettre ouverte du personnel de la Ville de Genève adressée au Conseil municipal et votée lors de l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 19 novembre 2015

Le personnel, réuni en Assemblée générale, a pris connaissance des intentions de la droite élargie décrites dans sa lettre du 1er juin 2015 adressée au Conseil administratif. Le personnel est en profond désaccord avec les injonctions contenues dans cette lettre qui font fi du partenariat social. Les négociations sur le Statut du personnel et les conditions de travail doivent être négociées entre les organisations représentatives du personnel et le Conseil administratif.

Le nouveau Statut du personnel est entré en vigueur il y a moins de 5 ans, après un processus de négociation et un vote positif du conseil municipal. Il n'y a pas lieu de le remettre en cause aujourd'hui, alors que les négociations sur les dispositions transitoires ne sont pas encore finalisées.

Le personnel est choqué d'apprendre la volonté d'augmenter le salaire des cadres, d'engager le personnel en contrat de droit privé plutôt qu'en droit public, de supprimer l'enquête administrative dans le but de faciliter les licenciements et de supprimer certains services ou prestations sous prétexte d'économies, comme l'éventualité d'un passage de la Gérance immobilière municipale en Fondation. Le personnel défendra le respect d'un statut négocié, les effectifs et les prestations du service public.

Les organisations représentatives du personnel ont signé un accord le 5 mars 2015 avec le Conseil administratif (PR 1121). Cet accord porte sur un plan de prévoyance pour les personnes non affiliées à CAP-Prévoyance et sur la prolongation de la durée de la couverture en cas de maladie/accident de 180 à 720 jours pour les auxiliaires et les apprenti-e-s. Le personnel est consterné de constater que la PR 1121 n'a toujours pas été adoptée par le Conseil municipal. Il vous demande maintenant d'intégrer au budget 2016 les montants permettant l'entrée en vigueur de cet accord.

Alors que la droite élargie dit être favorable à ce que les employé-e-s de l'administration exerçant une fonction pénible puissent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité, les coûts d'une telle proposition devraient être compensés financièrement. Les organisations représentatives du personnel sont justement en négociation avec le Conseil administratif sur cette question qui fait partie des dispositions transitoires. Une fois que sera finalisé l'établissement du catalogue de toutes les fonctions types prévu par le Statut, il sera possible de terminer le dispositif de cessation anticipée des fonctions pénibles. Ce dispositif aura un coût mais permettra aussi des économies (création d'emplois, engagement de personnel en début de carrière, préservation de la santé du personnel, moins de dépenses en matière de perte de gain maladie et d'assurance, etc.). Un autofinancement ne sera toutefois pas possible pour cette prestation. Le personnel occupant une fonction pénible va devoir travailler deux ans de plus avec le passage de l'âge de la retraite à 64 ans. Il est nécessaire de protéger ce personnel et de lui permettre de cesser son activité plus tôt. Ces négociations doivent être finalisées au plus vite, mais, dans tous les cas, avant la fin de la période transitoire prévue par CAP-Prévoyance.

Le personnel dénonce l'absence de budget 2016 et ses conséquences sur le personnel en cas de douzièmes provisionnels (blocage des mécanismes salariaux, blocage des effectifs, absence de postes supplémentaires, y compris pour le SIS, etc.). Il demande le respect des mécanismes salariaux et du Statut du personnel pour 2016. Si l'indice des prix à la consommation est légèrement négatif, celui-ci ne comprend pas le coût de l'assurance maladie qui ne cesse d'augmenter année après année et provoque une perte de pouvoir d'achat. Le personnel dénonce aussi les menaces de coupe dans le budget de fonctionnement et dans les prestations à la population.

Genève, le 26 novembre 2015