

Projet de budget 2024 de l'Etat de Genève
PAS D'INDEXATION et POSTES AU RABAIS
Un projet qui ne répond :
ni à la baisse du pouvoir d'achat ni au manque de postes

Alors que le Conseil d'Etat prévoit une inflation de 2% pour 2023, le Cartel intersyndical déplore qu'une fois de plus l'indexation des salaires ne soit absolument pas à la hauteur des besoins et de la loi¹. De plus, il relève que le projet de budget ne remplit pas les besoins urgents en terme de postes de travail concernant l'adaptation complète à la démographie, à l'augmentation de la complexité des situations prises en charge par les services publics, aux défis liés aux changements climatiques et à une meilleure justice sociale. C'est ainsi que la population genevoise doit s'attendre, avec ce projet de budget 2024, à la poursuite de la baisse qualitative des prestations.

Pouvoir d'achat en baisse

Le Cartel rappelle que le personnel de l'Etat et du secteur subventionné n'a pas été indexé en 2021 (renchérissement de 0,9%) et seulement partiellement en 2022 (2,44% au lieu de 2,7%). Pour 2023 et alors qu'une inflation de 2% est envisagée, le Cartel s'indigne que le projet du Conseil d'Etat ne prévoie aucune indexation. C'est un très mauvais signal adressé au secteur privé alors que les inégalités de richesses sont particulièrement fortes à Genève².

Le Cartel relève que l'indice des prix à la consommation ne comprend pas les fortes augmentations du coût des assurances maladies. Ainsi, le Cartel demande au minimum la pleine compensation du renchérissement de 2023 ainsi que le rattrapage pour les années passées (+2% +1,16% = 3.16%). Cependant avec la nécessaire compensation de la hausse du coût des assurances maladies c'est bien une augmentation de salaire de 5% prônée par l'USS (Union Syndicale Suisse) qui permettrait de maintenir le pouvoir d'achat du personnel.

Le Cartel intersyndical soutient par ailleurs tous les mouvements concernant la nécessaire indexation des rentes. L'acceptation de l'initiative de l'USS pour une 13^e rente AVS est à cet égard indispensable, le système actuel de capitalisation du 2^{ème} pilier ne pouvant plus garantir des rentes décentes.

La population augmente – les prestations baissent !

Les effectifs de la fonction publique ne sont que partiellement adaptés à l'augmentation de la démographie. Comme cette rentrée scolaire 2023 nous l'a montré, l'Etat manque toujours cruellement de moyens et de locaux pour répondre aux besoins des populations vulnérables (inclusivité, vieillissement, accueil des migrants-guerres/catastrophes naturelles). Quelques exemples :

- Dans tous les services, les effectifs de la police doivent être consolidés. Il manque un service de renseignement pénitentiaire (minimum 5 ETP). Afin d'éviter les problèmes ayant eu lieu lors de l'ouverture de Curabilis et la Brénaz, il manque également une planification en termes de postes supplémentaires pour garantir la formation du personnel en vue du remplacement notamment de Champ Dollon.

¹ Article 14 Ltrait « Si, en raison de la situation économique générale ou pour des raisons budgétaires impérieuses, le Conseil d'Etat ne peut pas assurer la compensation du renchérissement conformément aux alinéas 1 à 7, il doit, au préalable, consulter les organisations du personnel ainsi que les autres administrations publiques genevoises »

² A Genève, l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de se creuser. 2% de la population possède 63% des richesses. En 2019, Genève arrive en 2^{ème} position des cantons où la répartition des fortunes est la plus inégale. Les fortunes sont réparties le plus inégalement dans les cantons de Schwyz (coefficient d'inégalité de Gini de 0.5402, de Genève (0.5344) et de Zoug (0.5286).

- Dans les établissements primaires et au cycle d'orientation, le personnel administratif et technique (secrétariat, infirmerie et service social) N'EST PAS ADAPTE depuis des années à l'évolution démographique : c'est en moyenne 3 à 5 postes qui manquent par établissement.
- Malgré l'adoption de la loi en 2015 pour la mise en œuvre de l'école inclusive, force est de constater que le projet de budget 2024 ne comprend à nouveau pas les moyens nécessaires pour sa concrétisation.
- Au secondaire II, suite aux coupes budgétaires successives, ce sont 500 EPT qui manquent afin de revenir au taux d'encadrement de 1994.
- Service de Protection des Mineurs : des postes supplémentaires ont été alloués à certaines sections, mais il manque toujours de nombreux postes au Service d'Intervention Socio-Educative. La surcharge de travail due à l'accumulation des dossiers entraîne un taux d'absence élevé et une rotation trop importante du personnel (15% de taux de rotation).
- Les budgets des associations subventionnées (handicap, foyers enfants et adolescents, EMS ...) ne sont pas suffisamment adaptés pour assumer les augmentations des coûts et les besoins en postes supplémentaires. De plus le personnel de terrain s'inquiète qu'une part de financement soit de plus en plus dépendante de subventions privées et en conséquence fragilise le contrôle de l'Etat sur ces prestations. Le personnel se plaint également d'un accroissement des charges administratives liées au contrôle financier au détriment du travail avec les usagères et les usagers.

HUG : Insatisfaisante, l'adaptation partielle à la loi se fait sur le dos du personnel

Depuis des années, l'Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT) met à l'index les HUG pour non-respect de la loi. Neuf points de manquement ont été relevés, relatifs aux respects des horaires avec temps de repos et de compensation en accord avec la loi, au suivi de santé du personnel travaillant de nuit, au respect des temps de pause et au temps d'habillage. Le Cartel relève la volonté de la direction des HUG de se mettre en conformité, mais déplore que cela ne se fasse que partiellement et au détriment du personnel. En effet, AUCUN MOYEN SUPPLEMENTAIRE n'a été alloué pour permettre cette mise en conformité. Pour exemple, le suivi de santé du personnel travaillant de nuit n'est toujours pas mis en œuvre. Concernant le temps d'habillage, 20 minutes ont été allouées par jour au personnel de l'IMAD depuis près de 6 mois. C'est seulement 10 minutes aux HUG depuis le 1er septembre. Des sondages à large échelle effectués auprès du personnel par les syndicats SIT et SSP montre que c'est au moins 17 à 20 minutes qui sont réellement nécessaires aux HUG.

Plan canicule : il est temps !

Les chaleurs deviennent insupportables pour travailler dans des locaux inadaptés aux changements climatiques présents et à venir. Les mesures relatives à la loi fédérales concernant les femmes enceintes ne sont pas toujours appliquées. **Par manque d'information et de suivi par les hiérarchies, certaines femmes enceintes ont continué à travailler, alors qu'à partir de 28 degrés, la loi fédérale exige qu'elles restent à la maison.**

Le Cartel demande les mesures suivantes, dont les coûts doivent être intégrés dès le budget 2024 :

- Adaptation et réduction des horaires pour toutes et tous, lorsque les températures intérieures dépassent les 28 degrés.
- Des congés spéciaux appliqués et **communiqués à l'ensemble du personnel** pour les personnes vulnérables (femmes enceintes, problèmes spécifiques de santé validés sur certificat médical, congés ménopause-chaleur à l'instar de congés menstruels, personnes âgées de plus de 60 ans, ...).
- Une adaptation des locaux en priorité dans les services dont l'horaire ne peut être interrompu lors des fortes chaleurs en journée (écoles, etc...).

Contacts (bureau Cartel) :

Geneviève Preti, présidente

Françoise Weber, membre du bureau

Francesca Marchesini, membre du bureau