

AVS 21 : nouvelle attaque faite aux femmes !

Alors que l'égalité promise est toujours loin d'être réalisée, une très faible majorité des citoyen-ne-x-s vient de creuser encore davantage le fossé entre hommes et femmes. A Genève, où la Loi a été largement balayée, ce fossé existe bel et bien, y compris dans la Fonction Publique. Explications.

Si les femmes doivent dorénavant travailler jusqu'à 65 ans, alors il faut à tout le moins que leurs droits soient égaux durant leur période d'activité professionnelle. Or c'est loin d'être le cas aujourd'hui, y compris jusqu'au cœur du personnel de la Fonction Publique genevoise. Témoin les HUG, l'un des plus gros employeurs du canton, dont voici quelques exemples de disparités aujourd'hui en vigueur :

1. Les primes : Elles ne sont données qu'aux employé-e-x-s travaillant à un taux d'activité de plus de 50%. Or aux HUG comme souvent, les postes à temps partiels sont presque tous occupés par des femmes, lesquelles par conséquent ne touchent pas ces primes, même au pro rata de leur taux d'activité. Cette inégalité de traitement relève clairement d'une disparité hommes/femmes au détriment de ces dernières. Dénoncée par Avenir Syndical le 8 mai 2021 au Conseil d'Etat, cette injustice perdure sans émouvoir quiconque de l'employeur ou des autorités.
2. Disparité à l'embauche : Au service du SPH (Service Propreté-Hygiène) des HUG, les postes à 100% sont très majoritairement donnés à des hommes, alors que nombre de femmes y travaillent à temps partiel et réclament depuis des années l'augmentation de leurs taux d'activité. Sourds à cette iniquité d'accès aux postes à 100%, les HUG continuent leurs embauches genrées, laissant des centaines de femmes dans la précarité.
3. Retour de maternité : En deux ans d'existence seulement, Avenir Syndical a dû assister plusieurs femmes qui, lors de leur retour de congé maternité, avaient toutes les peines du monde à retrouver un poste adapté à leur situation. Sans l'appui du syndicat, les HUG n'offraient pas d'autre alternative qu'une fin programmée des rapports de travail.

Et pour ce qui concerne le financement de l'AVS, l'augmentation des salaires réclamée par les syndicats aurait évidemment été la solution la plus naturelle et la plus pérenne. Alors que la TVA, elle, va injustement réduire le pouvoir d'achat de celles et ceux qui sont déjà les plus défavorisé-e-x-s.

Avenir Syndical déplore le résultat des votations de ce week-end et invite les travailleur-euse-x-s à se mobiliser largement pour la pleine indexation des salaires ET l'annuité 2023. De plus, Avenir Syndical demande aux autorités de réaliser l'égalité promise et toujours repoussée. Plutôt que les discours de principe chers au Conseil d'Etat, il est temps d'agir concrètement au niveau de la Fonction Publique genevoise.

Genève, le 25 septembre 2022

Pour tout renseignement :

Fabienne Payré, co-présidente d'Avenir Syndical – 076 382 15 18
Alexandre Moser, co-président d'Avenir Syndical – 078 778 65 35