

LPAC ATTAQUÉE - STATUT EN DANGER !

Le Conseil d'Etat a déposé un projet de loi sur le statut du personnel (PL 13 159). Il s'agit d'une attaque frontale contre les droits des fonctionnaires. Avenir Syndical avait manifesté son désaccord sur ce projet notamment pour les raisons suivantes.

LICENCIEMENTS FACILITÉS (Conditions d'engagement et éventail de motifs fondés)

Le projet offre de nouvelles possibilités de licenciement avec motif fondé et sans recherche préalable d'un poste adapté grâce à la nouvelle notion dénommée « conditions d'engagement » (ex: diplômes, casier judiciaire vierge, capacité physique, domicile, etc.). Un.e fonctionnaire qui ne remplirait plus ces conditions pourrait être licencié.e sans qu'un autre poste soit recherché. Dans les autres cas de motifs fondés (suppression de poste, insuffisance de prestations), la recherche d'un autre poste correspondant aux capacités du-de la fonctionnaire est allégée.

LICENCIEMENTS ACCÉLÉRÉ (Fin des sanctions)

Les étapes conduisant au licenciement sont accélérées et des possibilités de contestation sont supprimées. Les sanctions (soit l'actuel article 16 LPAC) disparaissent avec les possibilités de recours également (recours contre le blâme par exemple) : le processus est délégué, accéléré et facilité. Cela se traduit également par une réforme de l'enquête administrative dont la procédure serait plus floue et sans l'audition systématique avec possibilité d'accompagnement.

CONSÉQUENCES NON ASSUMÉES (Suppression de la réintégration sur décision de la chambre administrative)

Ce nouveau droit arraché récemment (2015) permet de limiter les licenciements arbitraires. Au lieu d'être condamné à payer une indemnité avec de l'argent public, l'Etat (ou l'établissement public concerné) doit retrouver un poste dans la fonction. Cette mesure est particulièrement indiquée pour les professions spécifiques au secteur public pour lesquels il est difficile de trouver un équivalent dans le privé.

LICENCIEMENT DEGUISÉ ou PARACHUTE DORÉ (Fin des rapports de service d'un commun accord)

Quelles conséquences pour les droits au chômage? Ce processus pourrait aboutir à des pressions du type : « commun accord ou enquête et licenciement ». Concernant les hauts cadres, il n'est pas question que l'Etat finance des « parachutes dorés » avec les deniers publics grâce à cette nouvelle disposition.

AVENIR SYNDICAL DEMANDE LE REJET ET RETRAIT DE CE PROJET ET LE MAINTIEN

- De la réintégration sur décision de la chambre administrative (actuel art. 31).
- Des sanctions graduelles avec à chaque étape du processus : des décisions motivées par l'autorité compétente, le droit d'être entendu et de porter l'affaire devant le Conseiller ou la Conseillère d'Etat en charge du Département ou la direction générale de l'établissement (actuel art. 3).
- De la possibilité de demander une décision du Conseil d'Etat plutôt que du-de la- Chef.fe de département.

Et pour le retrait de la nouvelle notion de « fin des rapports de service d'un commun accord ».

ET POURTANT LE STATUT NECESSITE DE VRAIS PROGRÈS

Dans la réalité, des inégalités importantes subsistent : certaines femmes employées dans la fonction publique subissent des temps partiels imposés qui les privent de certaines primes ou de certains postes de travail. D'autre part, des congés maternité sont assimilés à des périodes de maladie et le retour au poste de travail initial n'est pas garanti. Des fonctionnaires malades ou accidentés sont licenciés.

Avenir Syndical demande des avancées comme :

- Le maintien du statut de fonctionnaire et des droits associés en cas de changement d'employeur soumis à la LPAC.
- L'inscription dans la loi du principe d'auto-assurance des employeurs publics en cas de maladie et du droit aux 730 jours de salaire en cas de maladie et d'accident et une protection contre la résiliation durant ce délai.
- L'inscription dans la loi des congés maternité et paternité, indépendamment du droit fédéral et des périodes de maladie et d'accident, ainsi qu'une protection contre la résiliation durant les 20 semaines suivant la naissance pour les deux parents.
- Le renforcement et l'extension des démarches lors de la recherche d'un poste adapté.
- L'application de la législation du travail au sens large (LTr, CO etc.) si les dispositions sont meilleures ou en cas de lacune du droit public.
- La création d'une **commission paritaire** avec des compétences larges sur les conditions de travail pour encadrer et prévenir d'éventuelles dérives lors de la fixation des conditions d'engagement et la recherche d'un poste adapté lors de résiliation ou d'invalidité.

Genève, le 5 octobre 2022

Renseignements : Alain Magnenat, délégué d'Avenir Syndical – 076 419 69 62