

Salve de projets gouvernementaux

Mardi, 01. juin 2021



Photo Eric Roset

Caisse de prévoyance, système salarial, perte de gain maladie, licenciements: quel avenir pour les conditions de travail du personnel de l'Etat?

CPEG: le Conseil d'Etat dilue les projets de hausses des cotisations dans le temps!

Le Conseil d'Etat n'en démord pas: il tient à faire passer le personnel à la caisse en modifiant la répartition des cotisations de la caisse de pension entre employé-e et employeur.

Le 20 janvier dernier, il présentait un avant-projet qui augmentait la cotisation à 42% à charge de l'assuré (actuellement 33%) et baissait celle de l'employeur à 58% (actuellement 66%).
Conséquence : une baisse du salaire net importante!

Mi-avril, face au tollé soulevé par cette contre-réforme, le CE est revenu auprès des organisations représentatives avec, argue-t-il, une «nouvelle version» du projet afin de «tenir compte des réserves exprimées».

De fait, rien ne change: l'objectif d'atteindre une répartition 42-58% demeure. Il est dilué dans le temps, sauf pour les nouveaux et nouvelles assuré-e-s pour lesquels la nouvelle cotisation s'appliquerait de suite (c'est-à-dire essentiellement les jeunes qui débutent leur carrière). Pour les assuré-e-s actuel-l-e-s, l'augmentation serait progressivement étalée sur cinq ans!

Avec l'aplomb auquel il nous a habitué depuis quelques mois, le gouvernement a présenté l'augmentation de la cotisation en lien avec la progression de l'annuité, afin de mieux diluer (là-aussi) la perte qui surviendrait. On croit rêver.

Le Syndicat des Services Publics n'acceptera jamais un tel projet. Il y a d'ailleurs tout lieu de penser que les autres organisations représentatives du personnel s'y opposent déjà (les caisses des TPG et de la Police sont aussi impactées). Une réforme de la cotisation qui fait passer à la caisse le personnel est inacceptable, à l'heure où chacune et chacun s'engage dans des conditions difficiles pour soutenir la population à surmonter les conséquences liées à la crise sanitaire et économique, et à l'heure où les grandes fortunes et les plus hauts revenus sont totalement mis à l'abri de tout effort de solidarité.

Réforme des traitements : après Score, place à G'Evolve

Après l'échec cuisant du projet SCORE, dont la responsabilité revient au CE, lui qui s'était arcbouté sur une méthode aussi opaque qu'inégalitaire, le gouvernement a annoncé mi-mars 2021 un nouveau projet de réforme du système d'évaluation et de rémunération: G'Evolve.

A l'heure actuelle, il n'y a que peu d'éléments concrets. Le CE a sollicité auprès des organisations syndicales une liste de 10 éléments-clés considérés comme incontournables. Espérons qu'il ne s'agit pas ici d'une simple consultation de principe...

Le SSP suivra de près les travaux initiés, afin que ladite «évolution» ne fasse ni perdant-e-s, ni oublié-e-s, notamment dans les métiers de la santé et du social, des secteurs

Que va devenir l'autofinancement de la perte de gain maladie?

L'audit de gestion et financier du 28 juin 2017 de la Cour des Comptes a relevé que *«faute de base légale suffisante, la Cour recommande à l'Office du Personnel de l'Etat (OPE) de ne plus prélever de primes sur le salaire des collaborateurs de l'Etat pour l'assurance perte de gain en cas de maladie »*. Ensuite il devra soumettre au Conseil d'Etat une analyse sur l'opportunité de conserver le système actuel d'AUTOASSURANCE ou de contracter une police avec une compagnie d'assurance».

A ce stade, le Conseil d'Etat continue à prélever une cotisation perte de gain maladie (ci-après: PGM) de 0,1% sans base légale. Il a utilisé cet audit comme prétexte pour entamer un processus de réforme visant à modifier le système d'assurance perte de gain, alors que la Cour des comptes ne conclut pas à une telle réforme.

L'Etat a une taille critique suffisante pour maintenir un système actuel

d'autofinancement. Le CE a néanmoins choisi d'aller vers un projet d'assurance privée et d'élaborer un appel d'offres dans ce sens (prochainement ?), en acceptant ainsi le transfert de fonds publics et de données sensibles vers le privé et une gestion agressive des dossiers («case management»).

Quel droit en cas d'arrêt maladie pour les fonctionnaires et les employé-e-s ou auxiliaire mensualisés dès la 2e année de service? 730 jours. Pour le personnel durant sa 1ère année d'engagement et pour les auxiliaires et en CDD? Actuellement la protection est quasi inexistante, situation dénoncée depuis des années par les syndicats. Les propositions de couverture étendue restent insuffisantes et la question suivante reste entière :

Quelle protection contre le licenciement en période de maladie? Le personnel sous la

LPAC peut être licencié avant la fin du droit à 730 jours durant la maladie pour « la disparition durable d'un motif d'engagement » (art.22 let. c LPAC) durant un arrêt maladie ou accident, après 30 jours d'arrêt durant la 1ère année de service, après 90 jours de la 2e à la 5e année et après 180 jours d'arrêt à partir de la 6e année. Dans le même temps, l'article 54 al. 2 du RPAC, dit que « (...) l'Etat garantit la totalité du traitement à concurrence de 730 jours civils ». Si une assurance privée prend la main et que le médecin de l'assurance privée dit « STOP, on ne paie plus, on estime que la personne n'est plus malade », l'OPE n'offre pas à ce stade les garanties suffisantes de couverture et de non-licenciement durant les 730 jours d'arrêt maladie.

Et donc quelle protection au final pour ne pas perdre son emploi, en cas de maladie, sachant que les burn-outs sont de plus en plus fréquents et pas reconnus par les assureurs privés? A ce stade il nous semble plus que préférable de garder un système public d'autoassurance maladie et de ne pas tomber entre les mains de requins des assurances privées.

Mais il faut aussi faire inscrire dans la LPAC l'interdiction de licencier durant les 730 jours de maladie, quitte à cotiser un plus pour avoir également une couverture plus large en cas de maladie durant la 1ère année de service et pour les contrats précaires. Un projet de loi, le PL 12428, va dans ce sens dans un système d'autofinancement et est actuellement dans la commission ad hoc du personnel, projet que les syndicats soutiennent.

Des échanges avec les partenaires sociaux sur une éventuelle entente des points à mettre dans le cahier des charges d'un appel d'offres ont eu lieu, cahier des charges que nous ne serons de toute façon pas autorisé-e-s à voir. Il n'y a pas de nouvelles à ce jour sur l'état d'avancement de ce dossier.

Battons-nous pour un système d'assurance public autofinancé sans but lucratif et mettons-y le prix si nécessaire!

Vers une facilitation des licenciements sans réintégration possible?

Une refonte de la LPAC initiée par le Conseil d'Etat a été mise en consultation auprès des partenaires sociaux. Vouloir gagner en souplesse et agilité, « moderniser » l'Etat en facilitant les licenciements, alors que cela concerne 25 à 40 travailleur-euse-s par année est une vraie supercherie.

Améliorer le fonctionnement de l'Etat en favorisant plus de formation, plus de mobilité au sein de petit et Grand Etat, plus de prise en compte de la parole du personnel avec des outils plus approprié et des hiérarchies mieux formées, plus d'exemplarité dans la prise en compte du handicap et de place protégées au sein de l'Etat est ce que défendra toujours le syndicat SSP. Ce n'est pas en augmentant la peur de parler au sein du personnel, car il sera plus facile d'être licencié-es, que l'Etat va pouvoir fonctionner avec plus de confiance et de bienveillance et insuffler un vent nouveau.

Affaire à suivre.

Downloads

01.06.2021 [Tract SSP juin 2021](#) PDF (243 kB)