



## L'ÉDITO

**Quand les lois rattrapent les HUG**  
*On a beau leur demander gentiment « s'il vous plaît, pourriez-vous respecter la loi ? », les HUG nous répondent invariablement « nous, on fait ce qu'on veut ». Seulement voilà : la loi reste la loi, même quand on est le plus gros employeur du canton. Et comme votre syndicat préféré n'est pas du genre à laisser un patron violer la loi... Du coup les HUG se préparent une longue série de déconvenues. La première vient d'avoir lieu, avec la question des annuités à l'engagement (cf. ci-dessous). Les HUG ont joué, les HUG ont perdu, maintenant ils doivent payer. Avec des rattrapages qui vont aller jusqu'en 2009... Quelque chose est en train de changer au royaume des HUG. Et ce quelque chose porte un nom : Avenir Syndical !*

Légalement vôtre,  
 Doc Martine



## Engagement du personnel : depuis 2009 les HUG violaient la loi

Quand un employeur public engage un-e-x employé-e-x, il doit tenir compte de son expérience pour calculer ses annuités. Depuis 2009 et l'entrée en vigueur du nouveau système salarial fixé par la loi, les engagements prennent en compte jusqu'à 22 annuités. Mais les HUG n'ont jamais appliqué cette loi, continuant de bloquer les engagements à 15 annuités maximum. Constatant cette violation des HUG, Avenir Syndical a aussitôt alerté l'OPE (Office du Personnel de l'Etat), soit le service qui est garant de l'application de la loi pour les engagements de personnel. L'OPE a évidemment donné raison à Avenir Syndical. Les HUG doivent maintenant payer le rétroactif au personnel. La première employée pour laquelle nous sommes intervenus a déjà touché près de CHF 12'000.- Vous êtes peut-être aussi concerné-e-x-s. Si vous avez un doute, contactez-nous : [info@avenirsyndical.ch](mailto:info@avenirsyndical.ch)

## Primes aux temps partiels : inégalité de traitement, particulièrement pour les femmes

Les HUG prévoient des primes, notamment la prime EPM (Etablissements publics médicalisés) et celle pour Inconvénients de service (prime « gériatrie »). Mais ils ne la paient que si vous travaillez à au moins 50%, ce qui est contraire à l'égalité de traitement. D'autant que cette inégalité touche surtout des femmes ! Conclusion : Avenir Syndical a rassemblé des dossiers et va solliciter le Bureau de l'égalité, soit l'organe qui veille à l'application de la LEg (Loi sur l'Egalité entre femmes et hommes). Encore une loi dont les HUG font peu de cas. A suivre...

## Covid : zone de non droit ?

Sous prétexte d'urgence sanitaire, les HUG ont violé à peu près tous les droits du personnel : plannings, congés, récupérations, vacances, heures supplémentaires... aucune réglementation ou presque n'a été respectée durant la crise. Maintenant les HUG aimeraient bien continuer sur la lancée. A titre d'exemple, ils veulent imposer les périodes de récupération des heures supplémentaires, pourtant accomplies à la demande de l'employeur. Or une fois de plus, c'est contraire à la réglementation, qui prévoit de prendre en compte les demandes des employé-e-x-s pour fixer la période de récupération. Vous rencontrez aussi des problèmes à ce sujet ? Contactez-nous : [info@avenirsyndical.ch](mailto:info@avenirsyndical.ch)

**LES CADRES REDÉFINISSENT LES SYMPTÔMES DU COVID :**

ALORS CES NOUVEAUX SYMPTÔMES SONT DES COUPES BUDGÉTAIRES, ET MOINS DE PERSONNEL.

BON RÉTABLISSEMENT!



## Infirmier-ière-x-s des blocs opératoires : les HUG ne prennent de la loi que ce qui les arrange

Août 2020, les HUG se rappellent tout à coup qu'il y a une loi sur le travail. Du coup, ils aimeraient bien en appliquer un article particulier aux blocs opératoires. Seul problème : les HUG oublient tout le reste de la loi, évidemment plus favorable au personnel. Pas dupes, les infirmier-ière-x-s demandent des négociations. Jusqu'ici et malgré un débrayage du personnel, les HUG refusent. Les infirmier-ière-x-s se sont donc adressé-e-x-s au ministre genevois de la Santé. A suivre...

## Dossiers administratifs : directive de l'OPE pas respectée ?

Parfois aussi les HUG critiquent des employé-e-x-s sur la base d'éléments qui ne figurent pas dans leur dossier administratif. Et ce alors que l'OPE (Office du Personnel de l'Etat) prévoit qu'il n'existe qu'un seul dossier administratif et qu'il doit comporter tous les éléments en lien avec l'employé-e-x. Aux HUG, rien de tel. L'employeur tient visiblement des dossiers parallèles, avec des pièces dont il se sert pour mettre la pression sur le personnel. Une fois de plus, Avenir Syndical a sollicité l'OPE sur cette pratique illégale des HUG. A suivre...

## Et la pensée du mois

Un officier anglais dit un jour à Surcouf : « Vous, les Français, vous vous battez pour l'argent. Nous, nous nous battons pour l'honneur. » Et Surcouf de répondre : « On se bat toujours pour ce qu'on n'a pas. »

Caraïbement vôtre, Doc Martine