

## Signature d'un protocole d'accord avec le Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat a présenté le 14 septembre 2006 son projet de budget 2007. Celui-ci respecte les engagements pris en vue du redressement des finances publiques. L'évolution globale des charges est contenue au-dessous de 1%, tandis que les revenus progressent de 2,1%. Au final, le déficit de fonctionnement se chiffre à 222,4 millions de francs, contre un déficit de 292,3 millions au budget 2006. L'objectif de retour à l'équilibre en 2009 est maintenu.

La veille de cette présentation, le Cartel Intersyndical et le Conseil d'Etat ont signé un accord salarial. Cet accord contient trois volets principaux :

1) Il fixe les conditions salariales pour l'année à venir avec une reprise progressive des mécanismes salariaux. Le Conseil d'Etat s'engage à verser une indexation partielle des salaires à hauteur de 0,4% au 1er janvier 2007. Un complément d'indexation à négocier pourra être versé ultérieurement en cas de diminution du déficit par rapport au budget 2007. Le versement de l'annuité 2007 est décalé de six mois et aura lieu dès le 1er juillet. Enfin, la progression de la prime de fidélité est gelée, mais celle-ci sera versée pour les personnes qui y ont droit pour la première fois en 2007. D'autre part, le Conseil d'Etat s'engage à mettre en oeuvre les évaluations collectives qui avaient été déclarées caduques en juillet 2005. Sont notamment concerné-e-s les documentalistes et bibliothécaires, les maîtres-maîtresses spécialistes de l'enseignement primaire, les diététicien-ne-s ou les infirmiers-ères enseignant-e-s, professions qui comportent toutes une forte proportion de personnel féminin.

2) Il propose des modifications à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B5 05, en abrégé LPAC). Le Conseil d'Etat est favorable à ce que les nouveaux-elles employé-e-s de l'Etat puissent être engagé-e-s dans leur classe de fonction définitive. Il souhaite raccourcir à deux ans la période probatoire, soit le délai pour la nomination des fonctionnaires. Il est d'avis que, lorsque cela se justifie, un licenciement doit pouvoir intervenir sans que des règles rigides et contraires aux intérêts de l'Etat n'y fassent obstacle. Il est soucieux de quitter le terrain des préjugés et de briser l'image erronée, mais malheureusement répandue, du fonctionnaire privilégié et surprotégé. Les modifications proposées s'appliquent uniquement aux cas d'insuffisances de prestations, d'inaptitude à remplir les exigences du poste ou de disparition durable d'un motif d'engagement. Lorsqu'une telle situation est identifiée et lorsque les efforts de formation, d'accompagnement ou de reclassement n'ont pas permis de la corriger, il peut être mis fin aux rapports de service sans actionner la longue procédure de l'enquête administrative qui peut conduire quelquefois à des dérapages préjudiciables aux différents intervenants (cas de mobbing). Le projet de loi, à ce propos, contient également un article important relatif à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

La possibilité de déléguer le pouvoir de décision en matière de nomination et de licenciement des fonctionnaires à chacun des conseillers d'Etat ou au Chancelier, selon le département concerné figure également dans ce projet. Cette mesure nécessitera une modification de l'article 120 de la Constitution cantonale et nécessitera donc une votation populaire.

3) Enfin l'accord valide le principe du remplacement de la prime de fidélité par un 13e salaire versé dès l'engagement. Les modalités d'application et de transition vers le nouveau système seront négociées, étant entendu que le nouveau système devra être introduit au plus tard le 1er

janvier 2008. Des contraintes précises devront être respectées, à commencer par le maintien d'un coût global identique s'agissant de la masse salariale et des salaires cumulés sur l'ensemble d'une carrière. Le traitement en fin de carrière devra être le même que dans le système actuel et la somme des cotisations aux caisses de pension devra être identique ou supérieure. Pour ce faire, un nouveau système de modulation des annuités devra être négocié.

## **Présentation du contenu de l'accord dans des assemblées sectorielles du personnel**

Autre nouveauté introduite par l'accord qui vient d'être signé : les organisations syndicales et de personnel pourront participer aux séances d'information organisées régulièrement par l'Office du personnel et destinées à l'accueil des nouveaux collaborateur-trice-s, afin de présenter leur organisation et faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de l'Etat de Genève.

Il est important d'avoir à l'esprit que les partis majoritaires au Parlement ont également déposé un projet de loi (PL9275) qui supprime toute référence au statut. Ce projet de loi de l'entente bourgeoise est d'une gravité sans précédent qui nous ramènerait quasiment au Code des obligations et instaurerait le salaire au mérite.

Des assemblées sectorielles d'information du personnel ont donc été organisées par les syndicats et les associations au vu de l'importance des enjeux à venir. Les syndicats doivent connaître les attentes et les positions de l'ensemble du personnel, d'autant que les règlements d'application concernant les modifications de la « LPAC » doivent encore être négociés au sein de la commission paritaire du statut.

LFP/RR/26 septembre 2006