

Protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel signé le 14 avril 2008

Le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel de l'Etat ont signé le 14 avril le troisième protocole d'accord de la législature, qui concrétise notamment les principes énoncés dans les accords précédents. Des séances plénières paritaires ainsi que des réunions d'un groupe technique ont eu lieu à un rythme soutenu depuis septembre 2006 en raison de la complexité du système et des contraintes techniques liées au développement du système d'information des ressources humaines utilisé pour réaliser des simulations fiables. Cette refonte du système salarial du personnel des secteurs public et subventionné qui appliquent directement ou par analogie le statut de l'Etat démontre que le rétablissement d'un dialogue constructif en matière salariale entre le gouvernement et les associations représentatives du personnel porte ses fruits.



Le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève, d'une part

Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, Le Groupement Unis pour servir, L'Union des cadres de l'administration cantonale, Le Groupement des cadres de l'administration, Le Groupement des associations de police, La Commission du personnel de l'Hospice général (ci-après : les organisations représentatives du personnel), d'autre part conviennent

1. Système de rémunération

En 2009, la prime de fidélité sera remplacée par un 13^e salaire, versé à l'ensemble du personnel, dès la 1^{ère} année de service et la nouvelle grille salariale figurant en annexe entrera en vigueur, conformément à l'accord conclu entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel le 13 septembre 2006.

Introduction en 2009

Le nouveau système de rémunération respecte les impératifs suivants :

- a. La nouvelle grille salariale n'entraîne aucune diminution du traitement annuel pour le personnel en fonction. Un système de compensation mensuelle est prévu à cet effet.
- b. Le coût salarial et les salaires cumulés sont identiques sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison et 37,5 ans pour le personnel des établissements hospitaliers).
- c. Le nouveau système, basé sur 13 salaires, comprend 22 annuités.
- d. Le taux d'accroissement des différentes annuités est fixé dans la loi.
1. Pour les positions 1 à 3 et 12 à 22, les augmentations annuelles de base sont calculées ainsi :
 - 1.1. pour les classes 9 à 33 : 1 % du traitement minimum;
 - 1.2. pour les classes 4 à 8, afin de tenir compte du taux différent de la prime de fidélité dans l'ancien système (démarrage à 30 % et non 15 %), un taux de base différent est appliqué aux augmentations annuelles de base :
 - classe 4 : 1,11 % du traitement minimum
 - classe 5 : 1,06 % du traitement minimum
 - classes 6 à 8 : 1,02 % du traitement minimum.
 2. Pour les positions 4 à 11, l'augmentation est fixée à 2,65 fois l'augmentation de base.
- e. Le 13e salaire est versé, dès 2009, prorata temporis. Il est versé dès la première année de service et inclus dans la nouvelle grille salariale.
- f. Le nouveau système est plus avantageux pour le collaborateur en début de carrière, mais moins avantageux en fin de carrière. Un système de compensation est donc nécessaire pour qu'aucun collaborateur n'ait à supporter les inconvénients des deux systèmes, sans en connaître les avantages.

Pour les employés qui n'ont pas bénéficié, par le passé, de l'ensemble des avantages que leur aurait apporté le nouveau système et qui se trouvent, en 2009 ou ultérieurement, à une période de leur carrière où le nouveau système est moins avantageux, un mécanisme de compensation est donc mis en place.

- Les collaborateurs pour qui le nouveau système est d'emblée désavantageux reçoivent jusqu'à leur départ une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le nouveau système. On entend par ancien système de rémunération l'application de l'ancienne grille de salaire augmentée de la prime de fidélité.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation. L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

- S'agissant des collaborateurs pour qui le nouveau système est avantageux lors de son introduction, le mécanisme de compensation consiste à calculer pour chacun d'eux un montant correspondant à l'addition des écarts positifs et négatifs entre l'ancien et le nouveau système au cours de sa carrière passée. On appelle ce montant « solde de compensation ».

Le calcul du « solde de compensation » est effectué sur la base du salaire équivalent à un plein temps, quel que soit le taux d'activité effectif du collaborateur au cours de sa carrière passée.

Le « solde de compensation » est ensuite ramené, le cas échéant, au taux d'activité effectif du collaborateur lors de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération et au cours de sa carrière future.

Tant que « le solde de compensation » est positif, les employés concernés reçoivent une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le nouveau système de rémunération, chaque fois que le nouveau système leur est moins favorable que l'ancien.

La « compensation » est versée mensuellement, en 12 fois et n'est pas soumise à cotisation de prévoyance.

Les sommes versées par l'application de ce mécanisme sont soustraites au « solde de compensation ». Lorsque le solde est épuisé, le nouveau système s'applique sans compensation.

Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte de l'indexation des salaires décidée par le Conseil d'Etat au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système. Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte des décisions du parlement concernant les annuités et la progression de la prime de fidélité au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

En cas de promotion de l'employé, la compensation n'est plus versée à la condition que le montant de l'augmentation de salaire lié à la promotion soit au minimum égal à la compensation.

En cas de départ de l'employé, la compensation n'est plus versée. Toutefois, le droit à la compensation est maintenu si l'employé quitte l'Etat de Genève pour un employeur soumis aux normes salariales de l'Etat en vertu de la loi, d'une convention collective ou qui les applique par analogie.

g. Le 13e salaire est soumis à la prévoyance professionnelle (LPP) à hauteur de 26%.

h. L'introduction du 13e salaire et du nouveau système n'implique pas d'augmentation du taux de cotisation LPP.

i. L'allocation unique de vie chère est maintenue pour les classes qui la touchaient (cl. 4 à 13) selon l'art. 14 de la B 5 15.

j. Un groupe de suivi paritaire de la pratique administrative, des mises en œuvre sectorielles et concernant les modifications réglementaires est mis en place.

k. Les indemnités servies au titre de la LIAF aux institutions publiques et privées appliquant le système salarial de l'Etat sont augmentées, dès 2009, du surcoût lié à l'introduction du nouveau système de rémunération par rapport à l'ancien système, et ce pour la totalité de la masse salariale concernée.

Mesures transitoires pour l'année 2008

Afin de respecter l'esprit du protocole signé le 13 septembre 2006 qui devait aboutir à l'introduction d'un treizième salaire en 2008 dans son principe et dont les modalités restaient à définir, les mesures transitoires suivantes sont appliquées en 2008 :

l. La prime de fidélité est versée en juin et bénéficie de la progression prévue à l'article 16 de la loi sur le traitement et les diverses prestations versées au personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (B 5 15).

m. Pour tous les employés dont la prime est inférieure à 40% du traitement mensuel, la différence entre leur prime et le 40% de leur salaire est versée en décembre 2008.

2. Mécanismes salariaux et indexation

Le Conseil d'Etat s'engage à mettre en œuvre :

a. Le versement de l'annuité 2009 au 1er janvier 2009 pour l'ensemble du personnel, sauf le corps enseignant, pour lequel l'annuité 2009 sera versée en janvier 2010 (4 mois de décalage). L'annuité 2010 du corps enseignant sera versée en septembre 2010.

b. Selon la loi sur les traitements (B 5 15, art.14 al.2), ceux-ci sont adaptés proportionnellement à l'indice genevois des prix à la consommation. Le Conseil d'Etat s'engage à mener des négociations avec les partenaires sociaux si, en raison de la situation économique générale ou pour des raisons budgétaires impérieuses, l'indexation qu'il envisage n'est pas complète par rapport à l'indice officiel.

3. Pont de fin d'année

Le Conseil d'Etat s'engage à maintenir le pont de fin d'année aussi longtemps que l'intégralité des mécanismes salariaux n'aura pas été rétablie pour toutes les catégories de personnel.

4. Postes

Les cas individuels ou collectifs de suppression de postes affectant des collaboratrices et des collaborateurs en fonction, selon l'article 23 de la LPAC, sont discutés avant décision avec les organisations syndicales et de personnel au niveau central ou sectoriel.

L'attribution d'effectifs supplémentaires à des secteurs prioritaires pour les prestations publiques ou à des secteurs dont la sous-dotation est manifeste est admise. Les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et le Conseil d'Etat. Pour les entités subventionnées à qui la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05) s'applique ou qui appliquent par analogie les mécanismes salariaux de l'Etat, les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et la direction générale de ces institutions.

5. Négociations

Les parties s'engagent à initier des discussions et à entreprendre des négociations sur les objets suivants :

- a.** révision des montants des allocations à la naissance et des montants des gratifications pour années de service pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie depuis leur fixation et indexation pour l'avenir;
- b.** introduction de nouvelles gratifications pour années de service ;
- c.** nouveau système de préretraite, pour tenir compte notamment des impératifs du droit fédéral;
- d.** modalités du pont de fin d'année.

Le Conseil d'Etat a annoncé qu'il entendait ouvrir à la négociation l'objet suivant :

- e.** nouveau système d'évaluation des fonctions.

Les organisations représentatives du personnel ont annoncé qu'elles entendaient entamer des négociations sur les objets suivants :

- f.** revalorisation des salaires.
- g.** aménagement du volume et de la charge de travail en fin de carrière.

Le présent accord est conditionné à l'adoption par le Grand Conseil des aspects relevant de sa compétence, soit en particulier la loi budgétaire et les modifications législatives nécessaires au remplacement de la prime de fidélité par un 13e salaire et la nouvelle grille salariale.

Signé à Genève, le 14 avril 2008 en 7 exemplaires.

POUR LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné :

Le Groupement unis pour servir :

L'Union des cadres de l'administration cantonale :

Le Groupement des cadres de l'administration :

Le Groupement des associations de police :

La Commission du personnel de l'Hospice général :

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier : Robert Hensler

Le Président : Laurent Moutinot

