

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Christian Dandrès, Sylvain Thévoz, Salima Moyard, Grégoire Carasso, Léna Strasser, Nicole Valiquier Grecuccio, Marion Sobanek, Jean Burgermeister, Xhevrie Osmani, Thomas Wenger, Caroline Marti, Jocelyne Haller, Amanda Gavilanes, Christian Zaugg, Pierre Bayenet, Jean Batou, Rémy Pagani

Date de dépôt : 14 octobre 2019

Proposition de motion

A travail égal, salaire égal (pour le respect des règles de fixation des annuités à l'engagement au sein des EMS)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- les conditions de rémunération du personnel des EMS qui sont les mêmes que celles qui s'appliquent au personnel de l'Etat de Genève, conformément à l'article 17 alinéa 2 LGEPA, ainsi qu'à l'article 19 RGEPA ;
- les contrats de prestation qui prévoient également l'obligation pour chaque établissement « d'observer les lois, règlements et la convention collective applicable au secteur en matière notamment de salaire, d'horaire de travail, d'assurance et de prestations sociales » ;
- l'article 3 alinéa 2 RTrait qui prévoit que l'expérience doit être prise en compte au moment de la fixation des annuités à l'engagement ;
- les pratiques administratives élaborées par l'office du personnel de l'Etat, qui déterminent les modalités pratiques du calcul de l'expérience « *utile au poste* » ;
- le fait que de nombreux EMS refusent d'appliquer strictement ces modalités et déterminent les annuités à l'engagement selon leur bon vouloir ;
- l'inégalité de traitement induite par les directions desdits EMS, inacceptable dans un secteur fortement subventionné,

invite le Conseil d'Etat

à faire respecter les règles de prise en considération de l'expérience préalable à l'engagement de travailleur.euse.s au sein des EMS.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le canton de Genève soutient financièrement les EMS et prévoit, en contrepartie de ce subventionnement, quelques règles concernant le statut des salarié.e.s de ces établissements.

Il en va ainsi de la grille des rémunérations. L'article 17 LGPEA et 19 RGEPA opèrent un renvoi aux normes qui prévalent au sein du service public :

LGPEA

Art. 17 Rapports de travail et rémunération du personnel

(...)

² *L'échelle des traitements de l'ensemble du personnel suit les mêmes principes que ceux appliqués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers. (...)*

RGEPA

Art. 19 Rémunération du personnel

¹ *La classification des fonctions dans les établissements pour l'application de l'échelle de traitement au sens de l'article 17, alinéa 2, de la loi est déterminée par le service compétent de l'Etat.*

² *Les principes mentionnés par l'article 17, alinéa 2, de la loi concernent :*

- a) les conditions de rémunération ; et*
- b) la durée des vacances et des congés.*

Ces règles salariales précisent que, à l'engagement, la rémunération prend en compte l'expérience utile au poste, acquise préalablement à l'engagement :

RTrait

Art. 3 Traitement initial

(...)

² *La personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'il doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue. Les années d'expérience*

sont prises en considération à partir de l'âge de 18 ans ; les fractions d'année n'entrent pas en ligne de compte. (...)

Ces dispositions ont fait l'objet de pratiques administratives élaborées par l'office du personnel de l'Etat :

100% d'expérience utile au poste :

- même domaine d'activité et même niveau de responsabilité ou supérieur ;*
- une pondération à 100% avec un taux d'activité supérieur ou égal à 50% correspond à une annuité par année d'expérience ;*
- une pondération à 100% avec un taux d'activité inférieur ou égal à 50% correspond à une demi-annuité par année d'expérience.*

50% d'expérience utile au poste :

- même domaine d'activité et niveau de responsabilité inférieur ;*
- autre domaine d'activité (plus-value) et niveau de responsabilité égal ou supérieur ;*
- une pondération à 50% avec un taux d'activité supérieur ou égal à 50% correspond à une demi-annuité par année d'expérience ;*
- une pondération à 50% avec un taux d'activité inférieur ou égal à 50% correspond à un quart d'annuité par année d'expérience.*

0% quand l'expérience n'est pas utile au poste ou lorsqu'il y a chevauchement.

Toutefois, il sied de constater que de nombreux EMS refusent d'appliquer strictement ces modalités et déterminent les annuités à l'engagement selon leur bon vouloir. Cela donne lieu à une inégalité de traitement problématique, a fortiori dans un secteur fortement subventionné comme celui des EMS.

Voici quelques exemples concrets d'application problématique des règles en matière de fixation des annuités à l'engagement. Ces exemples sont issus de situations que les syndicats signataires de la CCT des EMS ont eu à connaître :

Cas 1

Madame Z. a été engagée en juin 2001 par une entreprise privée de nettoyage en tant que personnel d'entretien à 79% (34 heures par semaine) puis dès mars 2012 à 55,8% (24 heures par semaine). Elle effectuait le nettoyage des locaux de l'EMS V. Parallèlement à cet emploi, Madame Z. a travaillé de juillet 2000 à novembre 2008 pour une autre entreprise privée de nettoyage. A l'automne 2017, Madame Z. s'est vu proposer un contrat de

travail en tant que nettoyeuse par l'EMS V., qui avait décidé de réintégrer son personnel de nettoyage. Le contrat de travail a débuté le 1^{er} janvier 2018. Selon les critères définis par l'OPE, Madame Z. aurait dû être engagée en classe 5, annuité 18. Or, l'EMS V. l'a engagée en classe 5, annuité 11.

Cas 2

Madame A. a travaillé de 2007 à 2010 en tant qu'aide-soignante qualifiée au sein de F., établissement pour personnes âgées qui n'existe plus aujourd'hui. En 2010, elle a été engagée par l'EMS L. en classe 7, annuité 0. Toujours selon les critères de l'OPE, Madame A. aurait dû être engagée en classe 7, annuité 3. De plus, l'EMS L. n'a pas attribué d'annuité à Madame A. pour les années 2013, 2014 et 2015 alors qu'aucun gel des annuités n'a eu lieu ces années-là.

Cas 3

Madame D. a travaillé de nombreuses années dans une blanchisserie et en tant que femme de ménage. De 2014 à 2015, elle a travaillé en tant que lingère dans l'EMS M. Lorsqu'elle a quitté cet établissement en juin 2015, Madame D. était en classe 4, annuité 5. En octobre 2016, Madame D. a été engagée en tant que lingère par l'EMS P. en classe 4, annuité 4.

Ces quelques exemples démontrent qu'il existe des pratiques très diverses selon les EMS en matière d'annuités. D'autres exemples encore pourraient en attester. Dès lors, il ne s'agit pas de cas isolés, mais bien d'une violation des lois et règlements qui touche l'ensemble du secteur. C'est pourquoi nous appelons le Conseil d'Etat à intervenir afin que les EMS respectent les lois auxquelles ils sont soumis, en particulier les dispositions relatives à la fixation des annuités à l'engagement et aux mécanismes salariaux.

Au vu de ces explications, les député.e.s signataires vous invitent à accepter ce projet de motion.