

Question présentée par le député :

M. Marc Falquet

Date de dépôt : 11 novembre 2016

Question écrite urgente

Rigueur financière : qu'en est-il de la « prime de soins » ?

En 1997, la prime de gériatrie qui était versée aux personnels concernés dans les établissements hospitaliers et certains EMS a été supprimée.

Depuis cette période, des évaluations de fonction ont permis d'améliorer sensiblement la rémunération de cette catégorie de personnel.

Cette prime n'a plus été accordée depuis le 1^{er} janvier 1998 pour les nouveaux engagements et a été rebaptisée « prime de soins » pour les personnels engagés avant 1997. Elle est à ce jour versée aux HUG et dans certains EMS subventionnés par l'Etat au titre des « droits acquis ».

Cette prime des droits acquis, qui correspond à un montant de 2,50 F par heure travaillée, grève injustement les finances des établissements concernés, respectivement celles de l'Etat, ces établissements étant au bénéfice de contrats de prestations leur accordant une subvention substantielle.

La prime de soins crée une importante différence de rémunération entre collaborateurs, respectivement entre collaborateurs d'établissements différents. Pour la même fonction, un collaborateur engagé le 1^{er} décembre 1997 aura perçu au 31 décembre 2016, au seul titre de la « prime de soins », 75 000 F de plus que le même collaborateur engagé au 1^{er} janvier 1998. Pour deux EMS de grande taille, la différence de masse salariale sur la même période a été évaluée à 1,9 million de francs. Pour les HUG, le montant est évidemment bien supérieur.

L'économie potentielle pour les employeurs, respectivement pour l'Etat, est estimée à plusieurs millions de francs par an.

Sachant que certains établissements présenteront des comptes 2016 négatifs au motif de la baisse de 1% de leur subvention, il apparaît clairement que cette pratique salariale qui ne repose sur aucune base légale est pour le moins anachronique.

Cette situation est d'autant plus choquante que les HUG ont tenté, en 2008 de mettre fin à cette pratique, en vain. Si elle avait été intégrée dans le salaire, l'employeur aurait pu la gommer en quelques années dans le cadre des mécanismes salariaux.

Il est par ailleurs choquant que le service du personnel de l'Etat, parfaitement au courant de la situation pour les HUG, ait renoncé à trancher cette question.

La question aurait pu être traitée définitivement en 2015. En effet, la convention de travail de la branche du 21 septembre 2009 a fait l'objet d'une renégociation, sans consultation des principaux établissements membres de la FEGEMS, de sorte que l'art. 6.2 Situations acquises de ladite convention collective est resté en l'état et sera applicable pour les cinq prochaines années. Il prévoit je cite « La présente Convention collective de travail ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement ».

Mes questions sont les suivantes :

- 1) *Quels sont les établissements publics ou privés subventionnés par l'Etat qui accordent cette « prime de soins » ?*
- 2) *Quelle est la base légale qui permet à des établissements qui appliquent la grille salariale de l'Etat de verser ladite « prime de soins » ?*
- 3) *Quel montant a représenté la « prime de soins » dans la masse salariale par établissement en 2015 ?*
- 4) *Existe-t-il d'autres éléments de salaires monétaires ou non monétaires qui sont versés sans base légale (B 5 05 ou convention collective FEGEMS) dans les établissements de soins subventionnés par l'Etat ?*
- 5) *Le Conseil d'Etat entend-il valider la gestion des établissements de soins qui accordent des éléments de salaires monétaires ou non monétaires dépourvus de base légale ?*
- 6) *Le Conseil d'Etat entend-il cadrer la pratique salariale des établissements concernés, dans le cadre de leur planification budgétaire 2017, le cas échéant réduire la subvention qu'il leur accorde du montant correspondant ?*