



Date de dépôt : 27 janvier 2025

Rapport

de la commission des finances chargée d'étudier la proposition de motion de Christian Dandrès, Sylvain Thévoz, Salima Moyard, Grégoire Carasso, Léna Strasser, Nicole Valiquer Grecuccio, Marion Sobanek, Jean Burgermeister, Xhevrie Osmani, Thomas Wenger, Caroline Marti, Jocelyne Haller, Amanda Gavilanes, Christian Zaugg, Pierre Bayenet, Jean Batou, Rémy Pagani : A travail égal, salaire égal (pour le respect des règles de fixation des annuités à l'engagement au sein des EMS)

Rapport de majorité de Pierre Nicollier (page 3)

Rapport de minorité de Caroline Marti (page 22)

Proposition de motion

(2597-B)

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.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Pierre Nicollier

La commission des finances a traité cet objet à deux reprises, à savoir le 28 août et le 18 décembre 2024, ceci respectivement sous la présidence de M. François Baertschi, puis de M. Jacques Béné.

Les procès-verbaux ont été pris par M. Lucas Duquesnoy, puis par M^{me} Emilie Gattlen. La commission a été assistée dans ses travaux notamment par le secrétaire de la commission, M. Raphaël Audria.

Que toutes ces personnes soient remerciées du soutien apporté à la commission.

En bref

La motion M 2597 invite le Conseil d'Etat « à faire respecter les règles de prise en considération de l'expérience préalable à l'engagement de travailleuses et travailleurs au sein des EMS » conformément aux articles 17, alinéa 2 LGÉPA, 19 RGEPA, et 3, alinéa 3 RTrait. Elle soutient que « de nombreux EMS refusent d'appliquer strictement ces modalités et déterminent les annuités à l'engagement selon leur bon vouloir » et qu'il existe une « inégalité de traitement induite par les directions desdits EMS, inacceptable dans un secteur fortement subventionné ».

La M 2597 a initialement été déposée le 14 octobre 2019. Après avoir été étudiée lors d'une séance le 15 janvier 2020, elle avait essuyé un refus d'une majorité de la commission. La M 2597-A n'a cependant pas été soumise au vote du Grand Conseil, mais a été renvoyée à la commission le 31 mai 2024.

Celle-ci a donc auditionné l'AGEMS, la FEGEMS ainsi que le Conseil d'Etat, alors que la CGAS a transmis une position écrite, disponible en annexe. Après travaux, pour la seconde fois, une majorité de la commission a rejeté cette motion, considérant que les règles en place sont contraignantes et que la commission paritaire permet de résoudre les litiges. La FEGEMS a d'ailleurs indiqué que ladite commission paritaire était sollicitée environ une fois tous les deux ans pour de tels litiges, soit rarement, considérant le nombre d'employés impliqués. Ceci indique que la problématique, si elle existe, n'est pas significative. Une adoption de cette motion porterait par ailleurs l'opprobre sur toutes les institutions.

Audition de l'AGEMS

M. Jean-Marc Guinchard, secrétaire général, et M. David Coppex, membre

M. Guinchard rappelle qu'il existe sur le canton 58 institutions qui accueillent des personnes âgées de façon permanente. Le secteur représente environ 5000 emplois pour 5000 résidents. Parmi ces établissements, trois sont des EPA (Vessy, le Petit-Saconnex et la Fondation La Vespérale) et ne sont membres ni de la FEGEMS ni de l'AGEMS. Il existe trois autres établissements privés qui ont eux aussi quitté la FEGEMS.

Dans le rapport M 2597-A, il est indiqué que l'on parlerait au total de trois EMS ou plus qui ne donneraient pas les annuités correspondant au passé professionnel de nouvelles personnes qu'ils engagent.

L'AGEMS a mené un sondage parmi ses membres et tous ont indiqué attribuer les annuités en fonction des expériences professionnelles antérieures. **Les établissements n'ont par ailleurs pas le choix et sont contrôlés par le DCS sur le plan administratif, tandis qu'ils le sont par le DSM sur la qualité des prestations médicales. Il y a peu de marge de manœuvre.**

Les établissements sont également contrôlés par les fiduciaires qui sont tenues de vérifier que la grille salariale de l'Etat soit respectée et que les annuités soient donc octroyées conformément à la loi. On peut dès lors s'étonner qu'un tel dossier arrive au Grand Conseil. Le secteur est au bénéfice d'une convention collective de travail et il existe une commission paritaire chargée de contrôler l'application de cette convention. Cette commission paritaire ne s'est pas réunie depuis 5 ans faute de dossiers à traiter.

Lorsque les syndicats sont encouragés à faire appel à la commission, ils ne le font pas, alors que le rôle de la commission serait justement de convoquer le directeur d'un EMS qui n'applique pas certaines dispositions, de voir s'il a agi de bonne foi ou non et de sanctionner l'établissement, le cas échéant.

M. Guinchard ayant eu l'occasion d'assumer le secrétariat de certaines commissions paritaires, il sait qu'elles étaient très occupées à une époque avec régulièrement des plaintes de la part d'employés ou des syndicats et qu'elles sanctionnaient régulièrement les fautifs, ce qui leur permettait par ailleurs d'assurer le fonctionnement de la commission.

Le président rappelle que cette motion date d'octobre 2019 et que l'AGEMS n'avait alors pas été auditionnée. Il demande si la réponse donnée aujourd'hui par l'association aurait été la même en 2019 ou s'il y a au contraire eu des améliorations par rapport à cela depuis, notamment vis-à-vis de cas similaires à ceux identifiés de manière anonyme dans la motion.

M, Guinchard répond que cette situation était déjà similaire en 2019 au sein de l'AGEMS.

Un député LC comprend que les membres de l'AGEMS ne sont plus membres de la FEGEMS et demande s'ils appliquent tout de même la CCT.

M. Guinchard répond que, lorsque les membres de l'AGEMS ont décidé de quitter la FEGEMS il y a sept ou huit ans, tous les EMS se sont engagés individuellement à appliquer la CCT. Celle-ci est par ailleurs en cours de renouvellement depuis un an et demi.

La nouvelle convention devrait être signée au 30 septembre 2024 et entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Il y a eu quelques problèmes puisque la participation de l'AGEMS aux discussions autour de cette CCT a été refusée par les syndicats. C'est finalement la commission des mesures d'accompagnement, un organe tripartite présidé par l'OCIRT et où sont représentés l'UAPG et la CGAS, qui a dû convoquer l'AGEMS, la FEGEMS et les syndicats. La commission a ainsi indiqué aux syndicats qu'ils devaient désormais accepter la présence de l'AGEMS dans les négociations, ce qui a été le cas depuis. La prochaine étape sera la participation de l'AGEMS à la commission paritaire, ce qui n'est pas encore le cas.

Le député LC aimerait en savoir plus sur les initiatives pour l'animation en faveur des résidents au sein de l'AGEMS.

M. Guinchard répond que beaucoup de gens ignorent ce que font les EMS dans ce domaine. Il a justement reçu pas plus tard que ce matin un certain nombre de billets pour La Revue à destination des résidents des EMS. Pour le reste, on peut parler de certains EMS comme celui des Châtaigniers qui compte 6 ETP qui s'occupent de l'animation pour 120 résidents. Dans plusieurs autres établissements, une responsable de l'animation fait chaque semaine une revue de presse en commentant la presse et la radio afin de garder les résidents au courant de l'actualité.

Pour la deuxième année, l'AGEMS a pris la décision de mutualiser les systèmes d'animation via des échanges constructifs entre les EMS. Il y aura par ailleurs prochainement une fête pour les résidents capables d'y assister, qui se déroulera au Village du Soir durant l'après-midi. Il existe également un journal édité par la Maison de la Tour, qui est consacré aux animations et qui est en partie écrit par des résidents d'EMS. On peut encore signaler que la méthode Montessori est appliquée dans certains établissements pour mieux impliquer les résidents dans la vie quotidienne.

M. Guinchard a pu rencontrer il y a peu une dame, pâtissière de son état, qui a souhaité faire des travaux de pâtisserie pour les autres résidents. Cela l'a vraiment changée dans son épanouissement malgré quelques inquiétudes de la

famille qui se sont vite dissipées. Enfin, il y a désormais à l'EMS des Châtagniers un banc actif, soit un banc avec un hauban et des marches qui permettent de faire des exercices simples, en fonction des capacités du résident et avec la présence d'un physiothérapeute. Les députés peuvent voir un exemple de ce banc en plein air près des tours de Carouge.

Un député PLR demande combien il y a d'EMS au total à Genève.

M. Guinchard répond qu'il y en a 54, dont 9 représentés par l'AGEMS.

Le député PLR comprend que la FEGEMS représente plus de 50% des EMS en masse salariale et imagine que la CCT est étendue précisément parce qu'ils ont une double majorité.

M. Guinchard n'est pas sûr qu'ils aient la double majorité. Il peut en tout cas dire que l'AGEMS a désormais pu participer aux négociations.

Le député PLR demande si la sous-commission dispose d'une sous-commission pour les infractions.

M. Guinchard répond qu'il n'y a même pas de sous-commission puisque la commission ne s'est pas réunie depuis 5 ans et qu'il n'y a pas eu d'infraction dénoncée. L'application de la CCT est contrôlée par les fiduciaires pour le respect de la grille salariale, mais aussi par le SAI qui audite régulièrement les EMS. La commission paritaire n'est donc pas active, et d'après les échos de la FEGEMS il n'y a pas non plus de cas rapportés de leur côté.

Un député LJS comprend qu'il n'y a pas de problèmes du côté de l'AGEMS et imagine qu'un vote de cette motion n'aurait aucun impact sur les établissements membres de la faîtière.

M. Guinchard confirme que cela n'aurait aucun impact, ni positif ni négatif.

Audition de la FEGEMS

M. Nicolas Walder, président, et M. Florian Erard, secrétaire général

M. Walder indique que la FEGEMS est directement concernée puisqu'il s'agit de la plus grande faîtière avec 40 EMS membres, soit 75% des EMS du canton et 75% des lits disponibles. Pour rappel, le secteur des EMS héberge 5000 résidents et génère environ 5000 emplois. Il s'agit par ailleurs du troisième plus gros employeur du canton, ce qui n'est pas du tout négligeable.

Par rapport au sujet de la motion, il indique que la FEGEMS accompagne ses membres sur les questions légales, via son antenne juridique, mais aussi sur des questions économiques, par exemple pour faire face à l'augmentation des coûts de l'énergie de manière coordonnée auprès des fournisseurs. La fédération s'occupe également des questions liées à la CCT du secteur et était par ailleurs jusqu'à récemment le seul représentant des employeurs au sein des

discussions paritaires. Désormais, l'AGEMS, qui est une autre association d'employeurs, peut également participer à ces discussions.

En revanche, certains EMS du canton comme MRPS ou RPSA ne participent pas à ces travaux avec les syndicats puisqu'ils ont décidé de sortir des fédérations d'employeurs. Il existe une commission paritaire qui suit les questions de désaccord sur l'application et la mise en place de cette CCT, qui est obligatoire et respectée dans ses grandes lignes par les membres. Les différents membres de la commission paritaire, y compris les membres de l'AGEMS prochainement, peuvent saisir la commission paritaire en cas de désaccord sur l'application de la CCT, y compris sur l'application de la directive en matière d'annuités.

N'importe quel employé peut demander, à travers son syndicat, à saisir cette commission. Il y a en ce moment un cas en cours de discussion et il y a en moyenne un cas tous les deux ans devant la commission sur des questions d'annuités.

La commission tranche ensuite en faveur d'une partie ou d'une autre. Etant composée à force égale des employés et des employeurs, il faut donc aussi qu'une majorité avec au moins un représentant de l'autre camp se prononce pour une option ou une autre. Les membres de la FEGEMS examinent de manière sérieuse les classes à l'embauche et les analyses ne sont pas réalisées à la légère comme le suggère la motion. Les directeurs peuvent par ailleurs devoir démontrer leur choix devant la commission paritaire.

La prise en compte et le calcul des annuités reposent sur la même méthode que celle utilisée par l'Etat. Cependant, même le système appliqué à l'Etat permet une certaine marge de manœuvre, ce que les EMS ont donc aussi. Les établissements regardent donc l'historique professionnel des personnes et prennent une décision sur cette base, ainsi qu'en fonction de l'intérêt que l'employeur a à avoir cette personne dans l'EMS. Il y a des règles de base, mais les établissements peuvent ensuite avoir une certaine appréciation, appréciation pouvant par la suite être justifiée devant la commission paritaire.

Il n'y a en tout cas pas de dérive massive parmi les membres de la FEGEMS, qui est par ailleurs en contact régulier avec les syndicats sur ce thème comme sur d'autres à l'instar de la sous-traitance. M. Walder ne sait pas si les cas mentionnés dans la motion sont des membres de la FEGEMS, mais si cela était le cas, il ne faudrait pas hésiter à contacter la fédération en cas de dérives.

Il y a tout intérêt à appliquer la CCT, ne serait-ce que pour rester compétitif vis-à-vis des autres établissements en offrant des conditions fortes au personnel. Il faut à nouveau rappeler que tous les EMS ne sont pas membres

d'une fédération, puisque la loi le leur permet depuis 2008. Auparavant, la FEGEMS était financée par l'Etat qui lui donnait des missions. Avec la nouvelle loi, elle fonctionne comme une sorte de fédération patronale qui regroupe des établissements.

M. Erard poursuit sur l'application concrète du calcul des annuités à l'embauche. La fédération a déjà eu l'occasion de communiquer ces éléments au Conseil d'Etat et à l'OPE, sans qu'il n'y ait particulièrement de suite à ces rencontres. L'art. 5.6.2 de la CCT concerne l'attribution de ces annuités à l'embauche et mentionne en effet une certaine marge d'appréciation dans l'attribution des annuités, comme c'est le cas à l'Etat, notamment si la nature de l'expérience est utile ou non au poste. Cette marge existe également dans de nombreux domaines. Cela dit, les EMS se basent sur des CV complets et des certificats de travail qui permettent d'objectiver les années d'expérience des personnes embauchées. Dans le guide d'utilisation de la CCT, il y a un certain nombre de recommandations pour encadrer cette pratique des annuités à l'embauche. Par exemple, quand on embauche quelqu'un, on décompte les années où les annuités n'ont pas été comptées, et ce par équité. **La FEGEMS fournit donc des exemples concrets pour aider à la fixation de ces annuités quand le doute subsiste. Le pôle juridique est aussi là pour aider à la fixation des annuités.**

Il y a de toute façon tout intérêt à éviter des saisines de la commission paritaire. Il est en tout cas indispensable que les cas mentionnés dans la motion puissent être remontés devant l'instance compétente, tout en gardant en tête cette marge d'interprétation possible. La CCT est là, comme l'a voulu l'Etat, pour régler ces problématiques dans le respect du partenariat social.

Un député S demande si la FEGEMS peut fournir des chiffres sur le nombre de saisies constatées sur des problématiques d'annuités.

M. Walder répond que, comme dit précédemment, il y a un cas en suspens à ce jour et en moyenne un cas tous les deux ans. La fédération ne constate pas d'augmentation des cas ces dernières années. Il y a bien sûr des questions d'interprétation qui sont parfois discutées, mais ce n'est pas le problème le plus important discuté dans la commission paritaire.

Le député S rappelle que la motion indique que beaucoup d'EMS refusent d'appliquer strictement les modalités et qu'ils agissent selon leur bon vouloir. Or, il semblerait que ce ne soit pas la réalité.

M. Walder rappelle que la CCT a force obligatoire, même pour ceux qui ne sont pas représentés dans la commission paritaire. La FEGEMS n'accepterait en tout cas pas que l'un de ses membres refuse d'appliquer la CCT et cela n'est

pas le cas aujourd'hui. Il invite en tout cas les députés à faire remonter d'éventuels cas dont ils auraient connaissance.

Un député PLR demande si, à elles deux, la FEGEMS et l'AGEMS représentent la grande majorité des EMS du canton.

M. Walder répond que les grands EPA ne sont en fait pas membres des fédérations, ce qui n'est pas sans poser des problèmes de coordination au sein du secteur, y compris dans le suivi des bonnes pratiques. Le rôle d'une fédération est justement d'améliorer les bonnes pratiques, dans le traitement du personnel, mais aussi dans la bienveillance à travers le conseil d'éthique. Il s'agit donc de quelque chose qui pose problème quand on veut une application plus homogène des bonnes pratiques.

Le député PLR comprend que, même pour les EMS qui ne sont pas membres d'une faïtière, il y a dans les faits peu de chances qu'ils n'appliquent pas de la même manière les annuités.

M. Walder répond que, si Vessy applique la B 5, les établissements ont en tout cas tous cette marge d'interprétation, tout en n'ayant pas accès à cette commission paritaire. Donc, un employé qui ne serait pas d'accord avec ses annuités ne pourrait pas saisir la commission. Maintenant que l'AGEMS va faire partie de la commission, ses membres auront aussi accès à cette conciliation.

Un député LJS demande si l'application de cette motion aurait un impact pour les membres de la FEGEMS.

M. Walder répond que **les membres appliquent déjà les demandes de cette motion**. Maintenant, si le Grand Conseil venait à afficher un soutien pour une application renforcée de ces règles, la fédération n'y verrait aucun problème. En revanche, **la motion dit aussi que beaucoup d'EMS n'appliquent pas les règles et sous-entend une forme de grand n'importe quoi dans le secteur, alors que ce n'est vraiment pas le cas et qu'il n'y a pas de cas avérés. Cette considération pourrait poser problème en cas d'acceptation.**

Le député LJS note que la possibilité de saisir le Conseil d'Etat serait en tout cas une possibilité pour les employés dont l'employeur n'est pas membre de la commission paritaire.

M. Erard répond que la première voie de recours serait plutôt les Prud'hommes, ce qui doit par ailleurs déjà être le cas.

Un député PLR comprend que la CCT est étendue, puisque la FEGEMS représente 75% des établissements et de la masse salariale. Il demande combien de fois la commission paritaire s'est réunie en 2023.

M. Erard répond qu'elle a dû se réunir deux ou trois fois, mais qu'il ne s'agit pas d'une commission qui est saisie régulièrement. Les acteurs du secteur ont l'ambition de la faire vivre avec la nouvelle CCT et de lui donner un peu plus de visibilité.

Le député PLR note qu'au-delà des saisines, le but de cette commission est de contrôler la CCT. Il demande comment sont effectués ces contrôles et s'ils peuvent amener à mettre à jour des situations problématiques.

M. Erard répond que la commissaire paritaire est actuellement saisie en fonction des interpellations. Dans la future CCT, il y aura la possibilité de mener de temps à autre des contrôles, sur des thématiques définies et sous la forme d'audits.

Le député PLR comprend qu'il n'y a donc pas vraiment de contrôles actuellement, mais que la commission est aussi peu saisie.

M. Erard répond que l'on parle en effet d'une saisie tous les deux ans pour les annuités et peut-être d'une ou deux saisies pour d'autres questions comme des licenciements ou des avertissements.

Le député demande si l'un des cas évoqués dans la motion aurait pu se retrouver devant la commission paritaire.

M. Walder répond qu'il sait seulement **qu'il y a un cas en cours en ce moment et qu'il y en a en moyenne un tous les deux ans, toujours sur cette question d'interprétation des annuités pour des gens qui ont eu une expérience professionnelle pas directement en lien avec l'emploi occupé.**

Le député PLR rappelle que le but de la commission paritaire est d'arbitrer ces cas, et il demande dans quel sens la commission a arbitré jusqu'ici.

M. Erard répond qu'il n'a personnellement pas accès aux décisions de la commission paritaire puisque ce sont les membres qui y siègent. Dans ces conflits, les syndicats ont une idée très précise du montant de salaire demandé et les employeurs remettent en question l'évaluation faite. Avec la confrontation des points de vue, il y a en général une majorité qui se dégage en faveur d'un calcul ou d'un autre. Il en allait par exemple de même pour les évaluations de cahier des charges quand Score est arrivé.

Le député relève que tous ces cas ont donc été arbitrés et réglés par la commission paritaire.

M. Erard répond qu'à sa connaissance, c'est le cas, ce sans quoi les gens se retrouveraient devant les tribunaux. La commission est justement là pour désenclencher beaucoup de problèmes.

Une députée Verte se demande ce qui pousse un EMS à ne pas faire partie de la FEGEMS ou de l'AGEMS.

M. Walder répond qu'il y a beaucoup de raisons différentes. Certains sont partis pour des raisons politiques, tandis que d'autres sont partis pour des questions de gestion. La FEGEMS a beaucoup poussé pour la mutualisation de la formation et pour appliquer certaines règles de bonne gouvernance et de bonne pratique. Ces règles ne plaisent pas toujours à tout le monde et certains veulent pouvoir être plus libres, par exemple sur la question de la sous-traitance. Il y a dix ans, sur la question du salaire des directeurs, la FEGEMS avait refusé de demander formellement au Conseil d'Etat de valider une nouvelle échelle de salaires. Cela avait déplu à un EMS qui est désormais à l'AGEMS.

Les établissements sont donc libres de rejoindre ou non une fédération, même si cela n'est pas sans poser des problèmes de coordination dans les domaines éthiques, juridiques ou même de gestion des entrées. L'idée est de trouver quand même les meilleures coordinations possibles. Pour les grands établissements, ces derniers n'ont par exemple pas tellement besoin des ressources de la fédération puisqu'ils les ont déjà en interne.

Un député PLR rappelle qu'il n'est pas possible de modifier les considérations d'une motion, mais note qu'en votant cette motion, le parlement pourrait en effet laisser planer le doute sur des cas de mauvaise pratique dans certains EMS. Il pense pour cela qu'il serait peut-être préférable de ne pas voter ce texte afin de ne pas laisser croire qu'il y a des dysfonctionnements dans les EMS.

M. Walder répond que ces considérants sont en tout cas malheureux, y compris dans une optique de communication. **La FEGEMS coordonne justement une opération de communication assez large pour améliorer l'image des EMS, notamment pour limiter les généralisations, par exemple face à des cas d'abus sur un résident ou encore pour convaincre la population que la vie en EMS ne ressemble pas à un cimetière. Il est donc important de ne pas laisser croire que le secteur fait n'importe quoi** et d'insister sur les règles qui sont appliquées, malgré la diversité des projets institutionnels des membres de la fédération qui permettent aussi de laisser un choix aux résidents. L'invite de la motion ne dérange pas la FEGEMS puisqu'elle viendrait confirmer la volonté du Grand Conseil d'avoir une pratique la plus homogène possible sur la reconnaissance des annuités. La fédération peut donc vivre avec ou sans cette motion et cela ne changera en tout cas pas son engagement pour le respect de la CCT et de la bonne gouvernance dans le secteur.

Un député LC comprend que l'AGEMS et la FEGEMS sont sur la même ligne, ce d'autant plus qu'il y a une CCT élargie et une commission paritaire qui viennent un peu questionner les raisons de cette motion. Il se demande si

la fédération a eu vent, pour les EMS qui sont soumis à la CCT mais pas membres de la commission paritaire, de cas qui auraient pu finir aux Prud'hommes.

M. Walder rappelle que les membres de la FEGEMS participent à la commission paritaire et que cela sera aussi très bientôt le cas pour les membres de l'AGEMS. Le Grand Conseil peut cependant décider d'aller plus loin pour s'assurer que tous les EMS soient sérieux en la matière. Il n'y a en tout cas pas d'abus au sein des membres de la fédération et il n'y a aucune direction d'EMS qui refuse concrètement d'appliquer la CCT.

M. Erard rappelle que l'on parle bien de 4 EMS indépendants qui appliquent la CCT. Les autres que sont les 3 EPA, RPSA et MRPS appliquent aussi la CCT en dehors des faïtières.

La députée Verte demande, puisque la motion date de 2019, s'il est possible que la pratique ait différé ces dernières années, et notamment à l'AGEMS.

M. Walder peut difficilement répondre à cela. Les membres de l'AGEMS étaient soumis à la CCT et continuent de l'être, ils n'avaient juste pas accès à la commission paritaire. Il faudrait peut-être demander les statistiques des Prud'hommes, mais il n'a en tout cas pas connaissance de cas problématiques concernant les annuités dans un établissement du secteur à Genève.

La députée constate que les responsables de l'AGEMS disent que la commission paritaire ne s'est pas réunie depuis 5 ans et se demande s'ils ne disposaient peut-être pas de leur propre commission auparavant.

M. Erard ne pense pas qu'ils avaient leur propre commission. En revanche, il est faux de dire que la commission ne s'est jamais réunie, même si son volume d'activité est relativement restreint.

Audition du DCS

M. Thierry Apothéloz, conseiller d'Etat, M. Laurent Mauler, directeur, service cantonal des seniors et de la proche aide, et M. Rogers Binder, directeur financier, DCS

M. Apothéloz rappelle que le secteur compte environ 5000 collaborateurs, un chiffre qui augmente en fonction du nombre de places. Le département a repris la directive pour s'assurer qu'il ait un contrôle sur les classes de fonction attribuées à l'embauche et que les différents EMS soient conformes aux échelles de traitement. Cela dit, l'Etat ne vérifie pas chaque contrat signé dans les EMS genevois. Ce sont en effet plus de 700 contrats par année qu'il faudrait vérifier, non seulement sur la réception du dossier, mais aussi sur l'ensemble

des pièces, afin de pouvoir déterminer si la prise en compte de l'expérience est bien effectuée.

M. Mauler rappelle que le point d'achoppement concernait le nombre d'annuités à l'engagement. Les instructions de bouclage du secteur, qui sont remises à jour chaque année, mentionnent, dans le contrat complémentaire des organes de révision, l'analyse de l'ensemble des écarts de classe par rapport à l'indice des métiers de la convention collective. Cela fait l'objet d'une remarque dans le rapport des organes de révision.

Les écarts de classe constatés sont à la hausse, jamais à la baisse, et il n'y a pas de difficulté non plus dans les annuités. La commission paritaire de la convention collective n'a relevé aucune demande ces cinq ou six dernières années. **A noter qu'il n'existe pas d'intérêt à tricher pour les EMS, puisque la couverture des soins est assurée à 100%, de même que le prix de pension socio-hôtelier.**

Un député PLR demande si le département n'est donc pas favorable à cette motion.

M. Mauler le confirme. Le département estime que la surveillance actuelle est suffisante.

M. Apothéloz ajoute que ceci est confirmé par les organes de révision, et non par un service de l'Etat.

Une députée S souhaiterait savoir comment fonctionne la commission paritaire. Elle affirme que ce n'est pas à elle qu'un employé peut se référer s'il estime que l'annuité n'a pas été fixée correctement, mais au Tribunal administratif directement.

M. Mauler explique que la commission paritaire est saisie en cas de problèmes en lien avec l'application de la convention collective, dont le contrat de travail cadre fait partie. Si les employés ne veulent pas faire appel à cette commission, ils peuvent s'adresser à leurs syndicats, qui remontent les informations. A ce moment-là, des vérifications sont faites pour savoir comment les annuités ont été calculées. Le cas échéant, ce sont des situations prud'homales mais, **depuis dix ans, on n'a jamais constaté de litige qui soit remonté jusqu'aux Prud'hommes en lien avec les annuités.**

La députée S demande si les règles de fixation des annuités se trouvent dans le contrat-cadre.

M. Mauler explique que les annuités sont fixées dans le contrat de prestations signé avec l'Etat. Ce sont les mêmes dispositions que celles du petit Etat.

La députée demande si les informations remontées par les syndicats sont nombreuses. Un courrier de la CGAS indiquait notamment qu'il y avait des cas.

M. Mauler indique que les cas en lien avec la fixation des annuités ne sont pas nombreux. Ces dernières années, il y en a eu un, qui a pu être réglé avec l'EMS. Le point d'achoppement avec les syndicats concerne plutôt la valorisation des acquis. Dans les règles de l'Etat, il n'en est pas fait beaucoup usage. Ce point devrait être réglé dans G'Evolue.

Une députée Verte rappelle que la commission a reçu la FEGEMS et l'AGEMS, qui mentionnaient que certains EMS ne font partie d'aucune des deux organisations et ne participent donc pas à la commission paritaire. Elle souhaiterait savoir combien d'EMS sont concernés et quels sont leurs moyens de régulation.

M. Mauler indique qu'il existe quatre établissements hors faitières, dont trois sont publics. Deux d'entre eux appliquent les lois du petit Etat, et les deux derniers appliquent les modalités de la convention, qui sont d'ailleurs obligatoires dans le contrat de prestations des EMS. **A noter qu'ils ne trouveraient pas de personnel à l'heure actuelle sans cela. De plus, les organes de révision effectuent un contrôle chaque année et l'Etat assure une surveillance annuelle de l'ensemble des états financiers des EMS.**

La députée S comprend la difficulté de contrôler 700 contrats de travail, mais demande s'il ne serait pas pertinent pour l'Etat d'effectuer des contrôles, par exemple en vérifiant ponctuellement tous les contrats d'un EMS, afin d'avoir une idée du phénomène, de savoir s'il existe, et dans quelles proportions.

M. Mauler explique qu'il serait envisageable de le faire, mais les EMS sont déjà régulièrement visités par le SAI, qui réalise aussi des audits sur la façon de gérer les RH. En outre, les personnes qui seraient employées à des conditions défavorables, dans un climat de sécheresse du personnel, iraient voir ailleurs.

La députée S demande si ladite sécheresse existe dans tous les métiers (hôtellerie-restauration, nettoyage, etc.), et pas seulement dans le domaine des soins.

M. Mauler indique que les difficultés d'engagement existent pour l'ensemble du secteur. Celui-ci comprend environ 40 métiers, qui tous font face à une pénurie.

Un député Vert rappelle que la motion invite à faire respecter les règles de prise en considération de l'expérience préalable. Il demande si le département

est opposé à la motion parce qu'il considère que cette expérience préalable est effectivement prise en considération.

M. Mauler signale qu'il s'agit de respecter les règles de l'Etat, édictées par l'OPE.

Le député Vert demande si le département considère que l'invite est réalisée.

M. Mauler le confirme, ce d'autant plus que les EMS disposent d'une certaine marge de manœuvre dans l'allocation des annuités et des classes salariales, en fonction de compléments qui pourraient être donnés en termes de cahier des charges, ce qui n'est pas le cas dans le petit Etat.

Discussions et votes

Le président demande si la commission souhaite prolonger le traitement de cette motion, qui date de 2019 et dont le Conseil d'Etat dit qu'elle est réglée.

Un député PLR se dit favorable au fait de passer au vote.

Un député LJS rappelle que la responsabilité du renvoi en commission revient à son groupe. Après les auditions, aucun cas particulier tel que dénoncé dans la motion n'est apparu et il semble que, au niveau du département, les choses soient sous contrôle. En conséquence, il est également favorable à l'idée de voter maintenant.

La députée S relève que ce n'est pas parce qu'aucun cas ne remonte au département et aux fâtières qu'il n'existe pas un problème avec les annuités. Il a été reconnu à demi-mot que la fixation de l'annuité à l'engagement ne tenait pas suffisamment compte des acquis de l'expérience. Le problème reste donc entier. L'objectif de l'audition de la commission paritaire serait de comprendre comment s'organise la fixation des annuités, en tenant compte ou non des acquis de l'expérience, et quelles sont les voies de recours pour les salariés. Elle trouverait donc intéressant d'auditionner la commission paritaire, car son fonctionnement demeure obscur. Un autre point intéressant a été soulevé, à savoir la problématique de la valorisation des acquis de l'expérience. C'est aussi cela que cherche à traiter cette motion.

Un député UDC indique que l'UDC refusera la proposition de motion. Le rapport a été déposé en avril 2020, soit quatre ans avant d'être renvoyé dans cette commission. En quatre ans, si les choses ne s'étaient pas améliorées, les députés auraient été inondés de communications de la part des syndicats. Or, ce n'est pas le cas. Il paraît donc évident que le problème relevé par la motion a dû se résoudre. Ainsi, soit le groupe socialiste élabore une nouvelle motion,

avec de nouveaux éléments tendant à démontrer qu'un problème perdure, soit il retire son texte.

Un député PLR ajoute que, vu la pénurie actuelle dans ce marché, ce sont finalement les employés qui tiennent le couteau par le manche.

Un député MCG indique que son groupe s'en tiendra à l'invite de la motion, qui demande de faire respecter les règles de prise en considération de l'expérience préalable à l'engagement de travailleurs au sein des EMS. En conséquence, le MCG soutiendra la proposition de motion et la demande d'audition.

Un député PLR demande si cela signifie que le MCG considère que lesdites règles ne sont pas respectées.

Le député MCG souligne que la motion demande qu'elles soient respectées, peu importe qu'elles le soient déjà ou non.

Un député LC relève qu'aucun élément nouveau susceptible de changer sa position n'a été mentionné et que les auditionnés ont été clairs. Si un problème subsistait, cela se saurait.

Le président met aux voix l'audition de la commission paritaire :

Oui : 7 (2 MCG, 2 Ve, 3 S)
Non : 8 (2 UDC, 4 PLR, 1 LC, 1 LJS)
Abstentions : -

L'audition est refusée.

Le président met aux voix la prise en considération de la motion :

Oui : 7 (2 MCG, 2 Ve, 3 S)
Non : 8 (2 UDC, 4 PLR, 1 LC, 1 LJS)
Abstentions : -

La prise en considération de la motion est refusée.

Recommandation de la majorité

La CGAS, comme les motionnaires, affirme que, bien que l'expérience soit souvent requise lors des recrutements, elle n'est pas toujours correctement rémunérée. Ceci n'a pas été corroboré lors du travail en commission.

Les établissements sont tenus de respecter la CCT de la branche. Ils sont contrôlés par le DCS sur le plan administratif et par les fiduciaires pour le respect des grilles salariales ainsi que les annuités. Il n'existe par ailleurs pas

d'intérêt à mener une pression sur les salaires, la couverture des soins et le prix de pension socio-hôtelier étant assurés.

La FEGEMS a informé les commissaires qu'il y avait un cas en cours de traitement par la commission paritaire et qu'il y en a en moyenne un tous les deux ans, pour 700 engagements annuels. Le DCS a indiqué que, depuis dix ans, aucun litige en lien avec les annuités n'a été jusqu'aux Prud'hommes.

Dans des conditions de pénurie de personnel, il est particulièrement important de ne pas dégrader à tort l'image des EMS, et l'adoption de cette motion pourrait créer un doute injustifié.

Suite à ces explications, la majorité de la commission vous invite à refuser fermement cette proposition de motion.

ANNEXE

Secrétariat CGAS
Rue des Terraux-du-Temple 6
1201 Genève

Raphaël AUDRIA
Secrétaire scientifique de la Commission des
finances
Secrétariat général du Grand Conseil
2, Rue de l'Hôtel de Ville

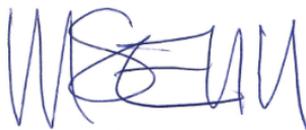
Concerne : Position CGAS sur la Motion 2597A

Genève, le 3 décembre 2024

Monsieur Audria,

Le secrétariat CGAS vous prie de trouver en annexe la position de la faïtière des syndicats genevois concernant la Motion 2597A « À travail égal, salaire égal (pour le respect des règles de fixation des annuités à l'engagement au sein des EMS) ».

En vous remerciant de l'attention portée à la présente, nous vous prions de recevoir, Monsieur, nos meilleures salutations.



Mireille SENN
Secrétaire CGAS



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève
info@cgas.ch // Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève // CH69 0900 0000 8541 2318 9

3.12.2024

Position CGAS sur la Motion 2597A « À travail égal, salaire égal (pour le respect des règles de fixation des annuités à l'engagement au sein des EMS) »

La crise des soins de longue durée

Introduction

La crise qui touche le secteur des soins de longue durée est profonde et préoccupante. Cette prise de position met en lumière les principales problématiques rencontrées par les établissements médico-sociaux (EMS), avec des données et des faits concrets, tout en proposant des pistes de réflexion pour améliorer les conditions de travail et garantir des soins de qualité.

1. Un secteur en crise : des conditions de travail insoutenables

Le secteur des EMS traverse une crise majeure, marquée par un taux de rotation alarmant de 28 %, selon l'Office fédéral de la statistique. Chaque mois, des centaines de soignant·e·s quittent la profession, épuisé·e·s par des conditions de travail devenues insoutenables. Cette situation engendre un cercle vicieux : les absences répétées, souvent liées à un épuisement professionnel, accentuent la surcharge des équipes restantes, mettant ces dernières sous une pression constante. Cela crée un profond sentiment de frustration parmi le personnel soignant, qui ne dispose plus du temps nécessaire pour répondre aux besoins des résident·e·s. Les interactions sociales, pourtant essentielles pour le bien-être des résident·e·s, sont sacrifiées. Un manifeste publié récemment dans le cadre d'un projet de recherche mené avec la SUPSI de Lugano met en lumière cette problématique, en valorisant pour la première fois les perceptions et sensibilités du personnel dans l'analyse de la situation.

2. Une qualité des soins compromise : une problématique de société

Les conditions de travail dégradées dans les EMS ont des répercussions directes sur la qualité des soins prodigués. Cette situation touche l'ensemble de la société, car chaque citoyen·ne a le droit de bénéficier de soins de qualité. Il est primordial de garantir à nos parents et grands-parents de vivre leurs dernières années dans la dignité. Or, l'état actuel des choses remet en cause ce droit fondamental, rendant la crise des soins de longue durée une problématique sociale urgente. Cette urgence est d'autant plus accentuée par le vieillissement démographique, qui ne fera qu'amplifier les défis déjà existants.

3. Une profession majoritairement féminine et faiblement rémunérée

Le personnel des EMS est composé à plus de 80 % de femmes, dont une grande partie occupe des postes classés dans les échelons salariaux inférieurs (classes 5 et 5), avec des salaires avoisinant 4 500 francs. Cette réalité, souvent occultée, a été soulignée lors d'un récent débat au Grand Conseil. Les inégalités salariales touchent particulièrement ces employées, accentuant leur précarité et leur mécontentement face à des conditions de travail déjà éprouvantes.



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève
info@cgas.ch // Rue des Terreux-du-Temple 6, 1201 Genève // CH69 0900 0000 8541 2318 9

4. L'État doit assumer sa responsabilité

Les EMS sont financés par l'État, qui conclut des mandats de prestation avec eux. En tant que tel, l'État a une responsabilité morale et légale d'assurer le contrôle des conditions de travail et des salaires dans ces institutions. Malgré l'existence de cadres légaux clairs, de nombreux abus persistent. Ces abus sont exacerbés par la faible représentation syndicale dans les EMS et la peur des employé-e-s de signaler les injustices. Les exemples concrets ne manquent pas : grâce à une intervention syndicale, le personnel de l'intendance chez Bon Séjour a pu obtenir un reclassement salarial, passant de la classe 5 à la classe 6, après une année de lutte marquée par des pressions constantes de la direction à son égard. Ce type de victoire est rare, car de nombreux employé-e-s hésitent à dénoncer leurs conditions par crainte de représailles.

5. Importance de l'expérience et des contrôles renforcés

Bien que l'expérience soit souvent requise lors des recrutements, elle n'est pas toujours correctement rémunérée. Cette incohérence mine la motivation du personnel et illustre un manque de reconnaissance flagrant. Il est impératif de renforcer les contrôles dans le secteur des EMS pour garantir un respect strict des cadres légaux en vigueur.

Les partenaires sociaux ne s'accordent pas sur le sujet de l'application des règles d'attribution des annuités à l'engagement. Il est par conséquent nécessaire que l'Etat puisse faire appliquer les règles visant à reconnaître les années d'expérience préalables à l'engagement des salarié-e-s au sein des EMS. L'Etat, en tant que subventionneur, doit faire respecter l'égalité de traitement entre les employé-e-s du secteur subventionné des EMS et les employé-e-s du secteur de l'Etat

La corrélation entre des conditions de travail favorables et la qualité des soins n'est plus à démontrer, et il devient urgent d'agir dans ce sens pour préserver un secteur crucial pour la société. Le vieillissement de la population rend ces mesures d'autant plus nécessaires, car les besoins en soins de longue durée vont continuer de croître de manière significative.

6. Vers une amélioration des conditions de travail

L'article 17 de la loi sur l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins, actuellement en consultation, constitue un pas dans la bonne direction. Il prévoit une responsabilisation accrue des cantons dans l'exécution de cette loi, ce qui pourrait contribuer à une meilleure régulation des conditions de travail et à la prévention des abus. Cette dynamique doit être renforcée pour garantir un environnement professionnel respectueux des droits des soignant-e-s et des résident-e-s.

Conclusion

La crise des soins de longue durée exige une mobilisation urgente et collective. L'État, les employeur-euse-s et les syndicats doivent travailler ensemble pour améliorer les conditions de travail, protéger les droits des employé-e-s et garantir des soins de qualité pour les résident-e-s des EMS. Le renforcement des contrôles, la reconnaissance de l'expérience et la lutte contre les abus sont des priorités incontournables pour répondre aux défis actuels et futurs d'un secteur essentiel pour notre société.

Date de dépôt : 28 janvier 2025

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Caroline Marti

A l'appui de plusieurs cas réels, la motion 2597 constate que des EMS « refusent d'appliquer les modalités (légalles et réglementaires) et déterminent les annuités à l'engagement selon leur bon vouloir » ce qui « donne lieu à une inégalité de traitement problématique, a fortiori dans un secteur fortement subventionné comme celui des EMS ». Cette motion invite donc le Conseil d'Etat « à faire respecter les règles de prise en considération de l'expérience préalable à l'engagement des travailleur.euse.s au sein des EMS ».

Améliorer les conditions de travail et lutter contre la rotation du personnel

Le domaine des soins de longue durée fait face à un taux de rotation du personnel extrêmement élevé, avoisinant les 28%. Cette situation est symptomatique de conditions de travail difficiles qui poussent de nombreux soignants à quitter leur poste. En Suisse, ce sont des centaines de professionnels qui désertent chaque mois le secteur en raison de ces conditions. Ce départ massif crée un cercle vicieux où les soignants restants doivent prendre en charge plus de résidents, ce qui dégrade encore davantage leurs conditions de travail. Un personnel épuisé ne peut pas offrir des soins de qualité, ce qui affecte directement les résidents. Ainsi, il est impératif d'améliorer ces conditions pour briser ce cycle de départs massifs. La prise en compte des années d'expérience dans la fixation des annuités constitue un levier important pour reconnaître et valoriser le travail des soignants, contribuant ainsi à améliorer leur rémunération et la durée de leur carrière dans ce secteur.

Incohérence dans la reconnaissance de l'expérience

Comme le relève la CGAS dans sa prise de position, *bien que l'expérience soit souvent requise lors des recrutements, elle n'est pas toujours correctement rémunérée. Cette incohérence mine la motivation du personnel et illustre un manque de reconnaissance flagrant. Il est impératif de renforcer les contrôles dans le secteur des EMS pour garantir un respect strict des cadres légaux en*

vigueur. Les partenaires sociaux ne s'accordent pas sur le sujet de l'application des règles d'attribution des annuités à l'engagement. Il est par conséquent nécessaire que l'Etat puisse faire appliquer les règles visant à reconnaître les années d'expérience préalables à l'engagement des salariés au sein des EMS. En effet, la valorisation de l'expérience est essentielle pour garantir un environnement de travail où les professionnels se sentent respectés et reconnus. Or, de l'aveu même des représentants du DCS, la place accordée à la valorisation des acquis dans les règles appliquées à l'Etat reste modeste. Le département estime néanmoins que cela se réglera dans le cadre de la réforme G'Evolue. Pour la minorité au contraire, la prise en compte de l'expérience dans la fixation de l'annuité à l'engagement doit s'appliquer immédiatement et ne saurait souffrir d'aucun délai.

Responsabilité de l'Etat et respect des normes légales

L'Etat, en tant que financeur des EMS, porte une responsabilité claire dans la surveillance et la garantie du respect des normes légales et réglementaires qui régissent le secteur. Parmi ces normes, la prise en compte des années d'expérience dans la fixation des annuités à l'engagement est un élément essentiel pour assurer une rémunération équitable et motivante pour le personnel. Le non-respect de cette règle fragilise non seulement les conditions de travail des soignants, mais aussi la cohérence et la confiance dans le système des EMS. Il est donc de la responsabilité de l'Etat de veiller à ce que ces règles soient effectivement appliquées, garantissant ainsi une reconnaissance juste et adaptée des parcours professionnels des soignants.

Nécessité de renforcer les contrôles dans les EMS

Il est dès lors essentiel que des contrôles réguliers et ciblés soient effectués dans les EMS pour garantir que les règles relatives à la prise en compte des années d'expérience soient respectées. Bien qu'il ne soit pas possible de contrôler chaque contrat de travail, des contrôles ponctuels plus resserrés permettraient de repérer les irrégularités et d'exiger une mise en conformité rapide.

Des travaux incomplets qui ne permettent n'y d'identifier précisément ni de régler la problématique d'une fixation juste et équitable des annuités à l'engagement dans les EMS du canton

Dans le cadre des travaux de commission, les associations faitières auditionnées, tous comme le département de la cohésion sociale ont jugé qu'il n'y avait pas de problème puisque la commission paritaire n'avait pas été saisie

à ce motif. Or, le fonctionnement et les prérogatives de la commission paritaire demeurent peu clairs. La minorité aurait souhaité pouvoir l'entendre pour mieux comprendre les voies de recours qui s'offre aux salarié-es qui souhaiteraient contester la fixation de leurs annuités à l'engagement. Malheureusement, la majorité de la commission a refusé cette audition. Par ailleurs, ce n'est pas parce que les organisations faitières n'ont pas connaissance de cas de litige concernant la fixation des annuités à l'engagement que ceux-ci n'existent pas. Une audition de la commission paritaire aurait permis d'effectuer un travail plus fouillé et plus sérieux sur la question.

En conclusion, la motion 2597 représente une démarche nécessaire pour améliorer les conditions de travail des soignants dans les EMS, renforcer la stabilité du secteur et garantir une meilleure qualité des soins pour les résidents. La prise en compte des années d'expérience dans la fixation des annuités est une mesure simple mais essentielle pour valoriser le travail des soignants, réduire la rotation du personnel et garantir que l'Etat assume sa responsabilité en matière de régulation et de supervision des EMS.

En vertu de ce qui précède, la minorité de la commission vous recommande d'accepter cette proposition de motion.