

Date de dépôt : 3 octobre 2018

Rapport du Conseil d'Etat

au Grand Conseil sur :

- a) P 1960-B** **Pétition : Péjoration des prestations de santé, salaire à la tête du client ?**
- b) P 1962-B** **Pétition : Le PL 11594 : un projet qui vise les statuts et les salaires des employé-e-s de l'UNIVERSITÉ**
- c) P 1963-B** **Pétition : Le PL 11594 : un projet qui vise les salaires et les statuts des employé-e-s des hautes écoles**

Mesdames et
Messieurs les députés,

P 1960

Les soussigné-e-s, employé-e-s des Hôpitaux universitaires de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des conditions salariales aux HUG.

Pétition adressée au Grand Conseil de Genève contre le projet de loi 11594

Le parti libéral-radical (PLR) a déposé un projet de loi proposant une autonomie salariale des HUG, des hautes écoles spécialisées (HES) et de l'université. Si les HUG ne sont plus soumis aux salaires de l'Etat, c'est la porte ouverte au salaire au mérite, à la stagnation des salaires, à l'inégalité de traitement, à des hauts salaires encore plus élevés, à la réduction des bas salaires.

Par cette pétition, les soussigné-e-s refusent :

- *toute mesure pouvant participer à la dégradation des prestations d'intérêt de santé publique des HUG;*

- *la privatisation des conditions de travail débouchant sur une concurrence sauvage au détriment des prestations d'intérêt public;*
- *le démantèlement de l'unité du statut des services publics et la mobilité professionnelle interinstitutionnelle (IMAD-EMS-EPH-Etat);*
- *l'augmentation des hauts salaires au détriment des moyens et bas salaires;*
- *toute mesure supplémentaire de dégradation des conditions salariales, déjà réduites par les blocages successifs des annuités et l'augmentation des cotisations LPP due à la fusion des caisses de pensions CIA-CEH.*

Pour ces raisons, les soussigné-e-s :

- *réclament le rejet du PL 11594 et donc de l'autonomisation du traitement des salaires des HUG, des HES et de l'université;*
- *demandent l'octroi par l'Etat du 100% du financement de l'annuité. Cette mesure évite aux HUG de prendre des mesures d'économies comme actuellement en raison des 45% à sa charge.*

N.B. 1609 signatures

p.a. SIT

16, rue des Chaudronniers

Case postale 3287

1211 Genève 3

p.a. SSP/Vpod

6, rue des Terreaux-du-

Temple

1201 Genève

P 1962

Les soussigné-e-s, employé-e-s ou usager-ère-s de l'Université de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des statuts et des conditions salariales à l'Université.

Le PL 11594, déposé en février 2015 par le PLR, vise à modifier la loi sur les traitements en sortant l'UNI, les HES et les HUG de son champ d'application. Le PLR veut « autonomiser » ces établissements publics. Cela permettrait de déléguer au Rectorat la responsabilité de « fixer » les salaires ainsi que d'imaginer un règlement qui puisse être flexible et adaptable aux variations des subventions déterminées par le Conseil d'Etat. Or, les subventions ne cessent de diminuer.

Le projet de loi modifiant la LTrait constitue la deuxième étape du rouleau compresseur vers l'autonomie universitaire initiée en 2008. En effet, la première étape consistait en la suppression de tout contre-pouvoir au Rectorat au sein de la communauté universitaire (personnel et étudiant-e-s). Cette deuxième étape envisage la modification de la LTrait de façon à déléguer au Rectorat UNIGE le pouvoir d'élaborer un nouveau règlement financier concernant l'ensemble du personnel de l'Université (enseignant, administratif et technique) et donc de fixer à bien plaisir leurs salaires et ses augmentations. Elle constitue clairement une trahison vis-à-vis du personnel universitaire, qui verra disparaître ses contrats DIP et sera soumis à des salaires flexibles ou au mérite.

Si ce projet de loi est adopté, il signifie un coup d'arrêt irréversible à l'identité de service public de l'UNIGE, à la qualité de ses prestations ainsi qu'un risque important de péjorer les salaires les plus précaires tels que ceux des assistant-e-s. Les salaires du personnel administratif et technique passeront aussi à la casserole. C'est le démantèlement de l'unité du statut des services publics et de la mobilité professionnelle interinstitutionnelle. C'est une autonomie salariale en trompe-l'œil qui laisse la porte ouverte à des salaires différents pour une même fonction ! **La redistribution de la masse salariale UNIGE sera décidée par le Rectorat. Dans une institution dépourvue de véritables organes de négociation, ce pouvoir exorbitant sera inévitablement à l'origine d'une gestion du personnel et des salaires encore plus déséquilibrée, en faveur du corps professoral et des hauts cadres.**

Les effets – pour le personnel UNIGE – du PL 11594

Autonomie : Malgré « l'autonomie » déclarée de l'UNIGE, des HUG et des HES, ces entités relèvent du service public et du bien public. L'UNIGE et

les hautes écoles sont financées en quasi-totalité par les contributions publiques, et l'argument de la « contrainte » (faite aux entités subventionnées) n'a aucune légitimité. Une autonomie totale de gestion (salaires et statuts) constituerait un précédent de « privatisation de gestion » du bien public !

Mécanismes salariaux : Le PL 11594 impose l'abandon des mécanismes salariaux. Vu la politique actuelle de l'Etat (blocages répétés), renforcée par les restrictions budgétaires, la « gestion souple et adaptée » tendra vers le salairé au mérite (déguisé). Il y aurait donc possibilité de double « compression », par la limitation des mécanismes (suppression de l'automatisme) et par la révision générale de la grille des salaires (en lien avec des taux d'emploi variables).

Salaires : A l'Université, il convient de distinguer le corps enseignant et le PAT. ● Le PAT étant « transversal » à l'Etat, il est incongru et injustifié de prévoir une rémunération « autonome » pour des personnes effectuant les mêmes tâches qu'ailleurs à l'Etat. ● S'agissant du corps enseignant, les contraintes budgétaires imposeront, pour revaloriser les cadres et les professeurs-chercheurs, une compression équivalente des salaires des autres catégories, en particulier le corps intermédiaire. Un appui candide au PL 11594 pourrait aboutir à une cruelle désillusion !

SCORE : L'UNIGE et les HES n'ont pas voulu – dès le départ – s'associer au processus SCORE, non par souci des employé-e-s des écoles, mais bien parce qu'ils voulaient d'emblée mettre en place leur propre système (sur des bases inconnues, mais probablement assez « élitistes »). Les prévisions connues montrent une baisse moyenne de ~5% pour les fonctions « transversales » (notamment du PAT) et de ~9% pour les fonctions très qualifiées.

Gestion du personnel : Pour le corps enseignant UNIGE, la liberté totale de gestion des « profils », des statuts, des cahiers des charges aggraverait une situation déjà difficile. Une redéfinition sans repères (« politique de rémunération plus souple, adaptée aux besoins de l'entité ») constituerait une déréglementation néfaste, imposée plutôt que négociée, sans retour en arrière possible. Sera-t-il question de « gestion par output » ? par ECTS ?

Durée des contrats : La déréglementation annoncée entraînerait une multiplication des CDD – de droit privé et une grande difficulté de stabilisation des postes (pour la « souplesse »). La situation actuelle permet de réduire la précarité, uniquement par le rattachement à la L-Trait. Le PL 11594 sera le signal de la précarité généralisée.

Caisse de pension : La grande inconnue du PL 11594. L'autonomie conjuguée de la politique des salaires, des mécanismes salariaux et de la grille

des fonctions aurait des retombées négatives pour la CPEG. Des progressions différentes (entre entités de l'Etat et autonomes) engendreraient des difficultés de gestion, de prévisions, de situation de « sous-assurance », etc.

Pour toutes ces raisons, les soussigné-e-s s'opposent au PL 11594 et réclament son rejet.

N.B. 824 signatures

p.a. SIT

16, rue des Chaudronniers

Case postale 3287

1211 Genève 3

p.a. SSP/Vpod

6, rue des Terreaux-du-

Temple

1201 Genève

P 1963

Les soussigné-e-s, employé-e-s ou usagers/ères des Hautes Ecoles Spécialisées de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des conditions salariales et statutaires à la HES-SO Genève.

Le PL 11594 et les dangers annoncés

Le 2 février 2015, le PLR déposait le projet de loi PL 11594 visant à modifier la loi sur les traitements (B 5 15), afin d'en extraire les établissements publics médicaux et les hautes écoles (Uni et HES). Selon le PLR, la loi actuelle est incohérente (?) car elle « contraint, unilatéralement, des établissements pourtant « autonomes » à augmenter la rémunération de la totalité de leur personnel sans tenir compte de la volonté de leurs organes ». De plus, selon le PLR, « le système de rémunération de l'Etat [...] n'est plus adapté aux besoins actuels ».

Traduction : les salarié-e-s de l'Etat gagnent trop !

La portée très étendue du projet de loi

Le but de cette « autonomisation » ? Eviter aux entités concernées d'appliquer les mécanismes salariaux, en particulier les annuités, jugées « trop coûteuses ». Le corollaire ne porte cependant pas seulement sur les salaires, mais aussi sur les statuts, le PL 11594 visant à permettre aux HUG, à l'Uni et aux HES « de gérer la rémunération du personnel de manière plus souple pour l'adapter aux besoins spécifiques de l'entité ». Ainsi, HUG, Uni et HES auraient toute latitude pour fixer – sans référence ni contrôle – les statuts et les salaires du personnel.

Mais QUI décidera des statuts et des salaires ?

Les soussigné-e-s s'opposent en particulier aux effets suivants du PL 11595

Les effets – pour le personnel HES – PL 11594

Autonomie : Malgré « l'autonomie » déclarée des HUG et des hautes écoles, ces entités relèvent du service public et du bien public. Les hautes écoles sont financées en quasi-totalité par les contributions publiques, et l'argument de la « contrainte » (faite aux entités subventionnées) n'a aucune légitimité. Une autonomie totale de gestion (salaires et statuts) constituerait un précédent de « privatisation de gestion » du bien public !

Salaires : Pour les seules HES, il convient de distinguer le corps enseignant et le PAT. • Le PAT étant « transversal » à l'Etat, il est incongru et injustifié de prévoir une rémunération « autonome » pour des personnes effectuant les mêmes tâches qu'ailleurs à l'Etat. • S'agissant du corps enseignant, les contraintes budgétaires imposeront, pour revaloriser les cadres et les professeurs-chercheurs, une compression équivalente des salaires des autres catégories (profs « juniors » et précaires, sans parler du corps intermédiaire). Un appui candide au PL 11494 pourrait aboutir à une cruelle désillusion !

SCORE : Les HES et l'Université n'ont pas voulu – dès le départ – s'associer au processus SCORE, non par souci des employé-e-s des écoles, mais bien parce qu'ils voulaient d'emblée mettre en place leurs propres systèmes (sur des bases inconnues, mais probablement assez « élitaires »). Les prévisions connues montrent une baisse moyenne de ~5% pour les fonctions « transversales » (notamment du PAT) et de ~9% pour les fonctions très qualifiées (par ex., ingénieurs, architectes, informaticiens...).

Mécanismes salariaux : Le PL 11594 impose l'abandon des mécanismes salariaux. Vu la politique actuelle de l'Etat (blocages répétés), renforcée par les restrictions budgétaires, la « gestion souple et adaptée » tendra vers le salairé au mérite (déguisé). Il y aurait donc possibilité de double « compression », par la limitation des mécanismes (& suppression de l'automatisme) et par la révision générale de la grille des salaires (en lien avec des taux d'emploi variables).

Gestion du personnel : Pour le corps enseignant des HES, la liberté totale de gestion des « profils », des statuts, des cahiers des charges et des « feuilles d'activités » aggraverait une situation déjà difficile. Une redéfinition sans repères (« politique de rémunération plus souple, adaptée aux besoins de l'entité ») constituerait une déréglementation néfaste, imposée plutôt que négociée, sans retour en arrière possible. Sera-t-il question de « gestion par output » ? par ECTS ?

Durée des contrats : La déréglementation annoncée entraînerait une multiplication des CDD et une grande difficulté de stabilisation des postes (pour

la « souplesse »). La situation actuelle permet de réduire la précarité, uniquement par le rattachement à la L-Trait. Le PL 11594 sera le signal de la précarité généralisée.

Caisse de pension : La grande inconnue du PL 11594. L'autonomie conjuguée de la politique des salaires, des mécanismes salariaux et de la grille des fonctions aurait des retombées négatives pour la CPEG. Des progressions différentes (entre entités de l'Etat et « autonomes » ; individualisées au sein des HES) engendreraient des difficultés de gestion, de prévisions, de situations de « sous-assurance », etc.

Pour toutes ces raisons, les soussigné-e-s s'opposent au PL 11594 et réclament son rejet.

N.B. 215 signatures

*p.a. Groupement des
associations genevoises des
employé-e-s des écoles HES-
SO (GAGE)*

*Coordination Romande HES
Santé Social (CRS-2)*

SIT

*16, rue des Chaudronniers
Case postale 3287
1211 Genève 3*

SSP/VPOD

*6, rue des Terreaux-du-Temple
1201 Genève*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Lors de sa séance du 23 novembre 2017, le Grand Conseil a rejeté en premier débat le PL 11594 modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait) (B 5 15) (*Autonomie en faveur des établissements publics médicaux et des hautes écoles*).

A ce projet étaient liées trois pétitions adressées au Grand Conseil (P 1960, P 1962, P 1963), lesquelles ont été renvoyées au Conseil d'Etat.

Ces trois pétitions au contenu et à la motivation essentiellement identiques se distinguent par l'institution concernée (HUG, UNIGE, HES-SO-Genève). Elles expriment chacune l'opposition de leurs signataires respectifs au PL 11594 tout en demandant son rejet.

Le rejet du PL 11594 par le Grand Conseil répond ainsi à la demande des pétitionnaires.

Saisi à propos de la suite à donner à ces pétitions, le Conseil d'Etat relève que le projet SCORE (projet de loi générale sur le traitement dans la fonction publique [LTrait, B 5 15] [PL 12193], déposé le 11 octobre 2017, actuellement en suspens devant la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat), prévoit un champ d'application incluant expressément les établissements concernés au régime commun en matière de rémunération, sous réserve de dispositions particulières de lois spécifiques régissant ces institutions (art. 1 du PL).

Avec la nouvelle législature, la possibilité est donnée, dans le dialogue et la concertation, de doter la fonction publique d'un nouveau système de rémunération publique qui vise, pour l'administration et les entités concernées, à une gestion des ressources humaines dynamique, impartiale, équitable et exempte de discrimination selon des critères adaptés au monde du travail actuel et un processus d'évaluation présentant la plus grande objectivité.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Antonio HODGERS