

Services publics et secteur subventionné : système de rémunération et introduction du 13e salaire

Accord du 14 avril 2008 - Cartel intersyndical / Conseil d'Etat

- Pour la reprise complète des mécanismes salariaux pour les 30'000 salarié-e-s des services publics et du secteur subventionné***
- Pour une refonte du système salarial avec introduction du 13e salaire***
- Pour la transparence, l'égalité et la stabilité du système salarial***



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00
fax. 022 818 03 99 - courriel : sit@sit-syndicat.ch - site internet : www.sit-syndicat.ch

Sommaire

Introduction et principes généraux	2
L'accord signé est un bon compromis.	2
Retour des mécanismes salariaux complets et de l'indexation complète	3
Un accord satisfaisant et nécessaire	3
Explications détaillées	5
Champ d'application de l'accord et de la nouvelle loi	5
Secteur subventionné	5
Qui est concerné ?	5
Annuités	5
Coulissement de l'ancienne à la nouvelle grille	5
Montant des annuités et acquis pour les bas salaires	6
Quand le 13e salaire est-il versé ?	6
Le 13e salaire prorata temporis	6
Montant des annuités pour les classes de 9 à 33	6
Allocation unique de vie chère maintenue pour les basses et moyennes classes	7
13e salaire et LPP	7
Concept de système salarial neutre ou identique	7
Système de compensation	8
Versement de la compensation	10
En cas de promotion	10
Nouveau système de rémunération, salaire assuré et rente deuxième pilier	19
Mesures transitoires pour l'année 2008	10
Coût d'introduction du 13e salaire	11
Groupe paritaire	11
Négociations futures	11
Allocations à la naissance et gratifications pour années de service	11
Nouveau système de préretraite	11
Modalités du pont de fin d'année	12
Nouveau système d'évaluation des fonctions	12
Revalorisation des salaires	13
Aménagement du volume et de la charge de travail en fin de carrière	13
Le syndicat SIT	14

Introduction et principes généraux

L'accord signé est un bon compromis

L'accord signé entre le **Cartel inter-syndical du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné** – dont le SIT est membre – et le Conseil d'Etat, après une année de négociations ardues sur le plan technique et politique, est un bon compromis.

Disons-le d'emblée et très clairement: il ne s'agit pas d'un 13e salaire ajouté aux douze mensualités actuelles (treize pour celles et ceux qui touchent la prime de fidélité à 100%), ce qui aurait constitué une revalorisation salariale pour chaque membre du personnel permettant de rattraper la perte de pouvoir d'achat des quinze dernières années et des blocages successifs.

Le résultat atteint est plus modeste mais, dans la situation et le rapport de force actuels, avec un parlement très majoritairement à droite, la signature de l'accord et son entrée en vigueur présentent des avantages importants pour le personnel.

Pour mesurer ce qui a été obtenu, il convient de se rappeler ce pour quoi nous nous battons et que nous avons demandé en début de négociation.

Depuis toujours – et en particulier durant cette période et lors des négocia-

tions – le SIT-services publics et secteur subventionné se bat :

- contre le salaire au mérite ou à la performance;
- pour l'augmentation annuelle automatique;
- pour un système salarial garantissant la transparence et l'égalité de traitement.

Le nouveau système, à l'instar de l'ancien, maintient une grille des salaires dans la loi. Il prévoit toujours des augmentations annuelles automatiques et sans conditions.

A l'heure où, en Suisse, de plus en plus de cantons et de conventions collectives de travail préconisent une partie du salaire fixe et égale pour tout le monde et une autre au mérite, à la performance, au résultat et, finalement, ...au bon vouloir du chef, il n'est pas sans d'intérêt de prendre acte qu'il a été possible de conserver un élément important d'égalité de traitement et de progression automatique. Il a en effet été prouvé que, là où il existe, le salaire au mérite désavantage les femmes et les professions peu qualifiées. Il introduit également une notion de secret et de compétitivité entre collègues et brise les solidarités. En cette période de néo-libéralisme arrogant et élitaire, le risque était bel et bien là.

Retour des mécanismes salariaux complets et de l'indexation complète

La signature de l'accord sur le nouveau système et, surtout, son entrée en vigueur après le vote par le Grand Conseil, qui est souverain en la matière, permet le retour de mécanismes salariaux complets pour les salarié-e-s des services publics et du secteur subventionné et une stabilité prévisible sur les années à venir. Depuis les premières politiques d'austérité, il y a quinze ans, la fonction publique paye un prix cher en blocages salariaux successifs ou mécanismes salariaux incomplets qui ont réduit le pouvoir d'achat du personnel. Plus d'un milliard d'économies ont été faites en 15 ans sur les salaires du personnel, qui a perdu 15% de son pouvoir d'achat. La signature de l'accord, la refonte du système et l'adoption d'une nouvelle loi sont une garantie de stabilité sur les années à venir.

Un accord satisfaisant et nécessaire

- Le fait que le Conseil d'Etat/employeur et les organisations syndicales aient trouvé un accord satisfaisant en matière de refonte du système est de nature à peser sur le Parlement pour qu'il respecte cet important accord, trouvé après une année de négociations, et qu'il vote rapidement le projet de loi sur la refonte du système, car nous voulons qu'il entre en vigueur le 1er janvier 2009. Sans un accord dûment signé par les deux parties, des députés très créatifs et velléitaires d'une certaine droite, toujours prête à casser du fonctionnaire

et à débiter le sésame managérial néo-libéral, se sentiraient très à l'aise pour proposer toutes sortes de modifications allant à l'encontre de nos principes et propositions.

- Le 13e salaire est inclus dans la grille salariale et ne fait pas l'objet d'un article de loi à part, pouvant être facilement modifié, comme c'était le cas de la prime de fidélité. Bien que le Parlement soit souverain, la grille salariale est contraignante et non modifiable. De plus, si une nouvelle loi est votée, c'est pour qu'elle soit appliquée sur la durée et pour les années à venir. Cela met fin à la période de blocages annuels, décidés à la veille de Noël, et doit garantir une période de stabilité salariale.

Pour combien d'années ? Et si le gouvernement change ? Une loi est une loi et le Parlement peut toujours la changer comme pour n'importe quelle loi. Cela dépend, encore et toujours, de la conjoncture et du rapport de force. Ce qui est clair, c'est que, sans accord et sans refonte du système, le personnel resterait dans une incertitude salariale et avec des mécanismes incomplets ou décalés, comme ces quinze dernières années.

- Le nouveau système s'appliquera à tout le monde et il ne péjore la situation d'aucun-e des salarié-e-s en place. De ce point de vue il est acceptable, même si nous aurions préféré une revalorisation salariale pour tous-toutes.

- Le nouveau système prévoit une progression salariale sensiblement plus forte que le système actuel les dix premières années de service. Sont donc gagnant-e-s, par une augmentation immédiate du traitement annuel au 1er janvier 2009, bien entendu les futur-e-s engagé-e-s, mais aussi les sa-

larié-e-s en poste depuis moins de dix ans. Pour le SIT, cet aspect est positif. En effet, aujourd'hui, les salarié-e-s n'arrivent plus dans les services publics à 20 ans, mais plutôt vers 27 - 30 ans, après des études plus longues et/ou des expériences ailleurs. Cela se vérifie dans plusieurs secteurs : enseignant-e-s, qui souvent débute avec des temps partiels assez bas dans le secondaire, assistant-e-s sociaux-ales et autres professions du social, secrétaires etc. La progression, lente en début d'activité, de l'ancien système n'était plus adaptée au profil et aux exigences de trentenaires venant en général de fonder une famille.

Le nouveau système maintient et garantit les correctifs pour les bas salaires. Ce point est très important pour le SIT. Ces correctifs sont le résultat de luttes mettant en priorité les bas salaires : il s'agit du taux de démarrage plus élevé de la prime de fidélité et de l'allocation unique de

vie chère, versée aussi aux salaires moyens. S'il est correct de relever qu'à aucun moment de la négociation qui vient de se terminer le Conseil d'Etat n'a remis en question ces correctifs et acquis, n'oublions pas que la droite dénonce systématiquement les salaires trop élevés des professions peu qualifiées des services publics et que, pour conserver des salaires dignes et corrects, qui évitent le recours à l'assistance publique, il faudra se battre encore et toujours. L'attaque contre les bas salaires pourrait arriver par la tentative de mettre sur pied un nouveau système d'évaluation des fonctionnaires qui les pénaliserait pour valoriser les cadres et hauts cadres.

Le Conseil d'Etat a déjà dit à plusieurs reprises que les cadres devaient être mieux rémunérés.

Explications détaillées

Champ d'application de l'accord et de la nouvelle loi

Les 30'000 salarié-e-s du secteur public et subventionné : administration cantonale, EPM et EPA (hôpitaux publics, Hospice général, établissement pour personnes handicapées et établissements pour l'intégration), Université, HES, fondations et foyers subventionnés par le DIP, écoles de musique, FSASD - aide et soins à domicile, EMS - établissements pour personnes âgées, divers foyers subventionnés par la santé publique et par le département de la solidarité, personnel de la police et de la prison.

Secteur subventionné

Contrairement aux coûts des mécanismes salariaux normaux, le coût d'introduction du 13e salaire est intégralement versé dès 2009 par l'Etat aux institutions publiques et privées appliquant le système salarial de l'Etat, et ce pour la totalité de la masse salariale concernée. Le Cartel s'est battu pour obtenir ce point. Il était en effet impensable de ne pas exiger cette mesure. Les employeurs du subventionné auraient été obligés de supprimer plus de postes afin de dégager les montants pour servir le 13e salaire. Une pression ultérieure sur les postes aurait été inacceptable. C'est pourquoi le Cartel a beaucoup insisté pour que le libellé de ce point soit très clair.

Qui est concerné ?

Tou-te-s les salarié-e-s en place et, bien évidemment, les nouveaux-elles, coulissent dans la nouvelle grille salariale - qui inclut le 13e salaire - le 1er janvier 2009.

Annuités

Les annuités restent annuelles, automatiques et non soumises à condition.

Elles seront au nombre de 22, versées automatiquement chaque année, au lieu des 15 du système actuel, et sans années de plafonnement (alors qu'actuellement il existe un temps d'attente de 3 ans pour le passage de l'annuité 12 à la 13, de la 13 à la 14 et de la 14 à la 15).

Coulissement de l'ancienne à la nouvelle grille

Le coulissement se fait au 1er janvier 2009.

La correspondance entre position dans l'ancienne grille et dans la nouvelle se fait selon le tableau ci-après.

Il n'y a aucun changement quant à la position de l'annuité pour les positions de 0 à 11.

Le nouveau système étant exempt de plafonnement ou année d'attente, voici la grille de correspondance des positions 12 à 15 actuelles et 12 à 22 nouvelles.

Système	actuel	nouveau
1re année en annuité 12	12	12
2e année en annuité 12	12	13
3e année en annuité 12	12	14
1re année en annuité 13	13	15
2e année en annuité 13	13	16
3e année en annuité 13	13	17
1re année en annuité 14	14	18
2e année en annuité 14	14	19
3e année en annuité 14	14	20
1re année en annuité 15	15	21
dès la 2e année en annuité 15	15	22

Montant des annuités et acquis pour les bas salaires

Actuellement, les classes 4 à 8 bénéficient d'un correctif consistant en un démarrage du taux de la prime de fidélité à 30%, en lieu et place de 15%, dès la classe 9.

Ce droit acquis des basses classes a été maintenu sous la forme d'un montant légèrement supérieur de l'annuité pour les positions 1 à 3 et pour les positions 12 à 22.

Au lieu de 1% :

Classe 4	1,11 %
Classe 5	1,06%
Classes 6 à 8 (à chaque fois du traitement minimum)	1,02 %

Les annuités 4 à 11 sont donc d'un montant de 2,65 fois ce montant.

Quand le 13^e salaire est versé

Il est versé en décembre, dès la première année de service, alors que la prime de fidélité actuelle est versée après 5 ans de service seulement et ne recouvre que le 15 ou le 30 % du traitement mensuel, selon la classe salariale, pour progresser théoriquement de 5% par an.

Pour les personnes habituées au versement de la prime de fidélité en juin, il est possible de demander une avance de la moitié du 13^e salaire en juin.

Le 13^e salaire *prorata temporis*

Lorsqu'une année est incomplète, le 13^e salaire est versé *prorata temporis*, ce qui veut dire que quelqu'un qui quitte les services public, par exemple, à fin août, recevra les 8/12 du 13^e salaire; alors qu'avec l'ancien système de prime de fidélité, il fallait être en emploi au mois de juin pour la toucher : une personne qui quittait la fonction publique en mai perdait tout sa prime, malgré une "fidélité" de 11 mois sur 12 de cette année de service. De même un-e nouveau-elle engagé-e au 1^{er} juillet touchera les 6/12 du 13^e salaire au mois de décembre.

Montant des annuités pour les classes de 9 à 33

Pour les positions 1 à 3 (de la première à la 3^e annuité) et pour les positions de 12 à 22 (de la 12^e à la 22^e et dernière annuité), le montant de la progression, dite "de base", est de 1% du traitement minimum. Ces deux périodes correspondent aux périodes de progression faible, mais garantie.

Pour les positions 4 à 11 (de la quatrième à la 11^e annuité), le montant de la progression est fixé à 2,65 fois l'augmentation de base calculée sur le traitement minimum. C'est la période de progression forte.

De cette manière, le début de carrière dans les services publics et subventionnés est mieux rémunéré que dans le système actuel.

Allocation unique de vie chère maintenue pour les basses et moyennes classes

L'allocation unique de vie chère est un droit acquis des basses classes et des classes moyennes, afin de compenser intégralement la perte de pouvoir d'achat en lien avec l'octroi tardif de l'indexation. Cette allocation est maintenue comme dans le système actuel pour les classes 4 à 13, avec plafonnement aux mêmes niveaux.

13^e salaire et LPP

Contrairement à la prime de fidélité qui n'était pas soumise à la LPP (2^e pilier), une partie du 13^e salaire y est soumise, avec un taux de 26 %.

Le Cartel aurait souhaité une part plus importante, ce que le Conseil d'Etat a refusé au nom de l'augmentation des charges salariales induites. En effet, parmi les contraintes liées à l'introduction de la nouvelle grille salariale, figurait la nécessité du maintien du salaire assuré sur une carrière de 38 ans (pour la CIA) et de 37,5 ans (CEH). D'où cette soumission partielle du 13^e salaire, correspondant à la

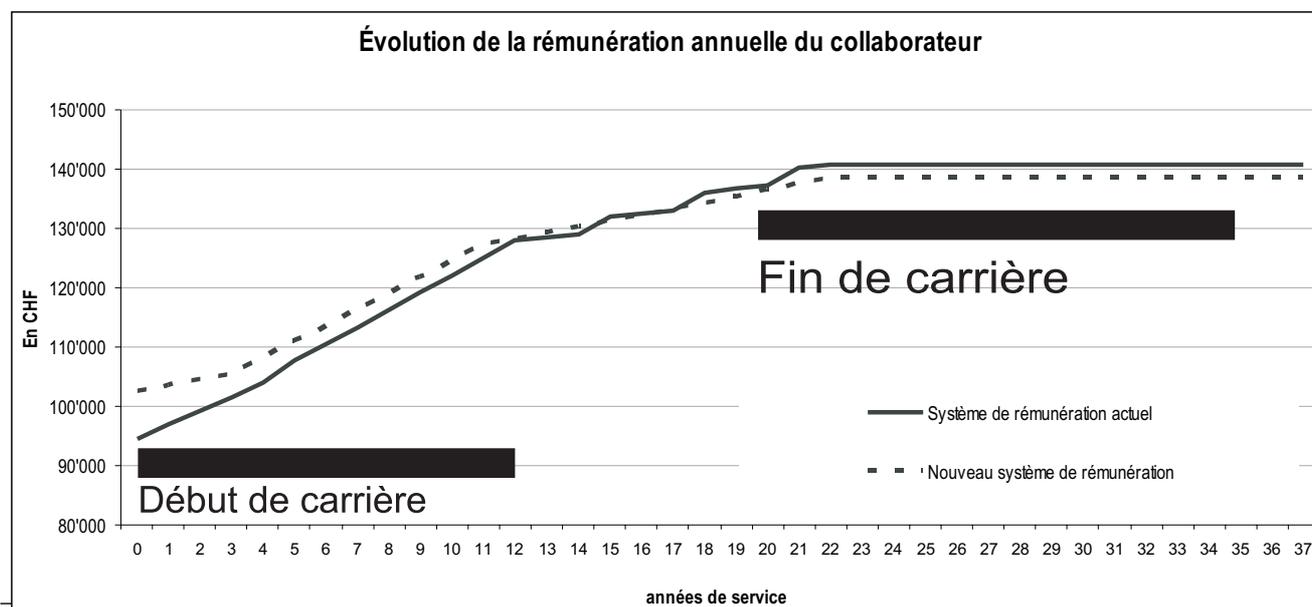
somme à assurer pour maintenir un salaire assuré identique.

L'accord stipule aussi clairement que l'introduction du nouveau système n'implique pas d'augmentation du taux de cotisation LPP.

Concept de système salarial neutre ou identique

Le 13^e salaire ne constitue pas un véritable 13^e salaire ajouté aux 12 actuels plus la prime de fidélité actuelle. Le principe de neutralité des coûts a été fixé dans l'accord de 2006 et respecté. Cela signifie que le coût salarial global et les salaires cumulés sur la totalité de la carrière théorique prise en compte, 38 ans pour le personnel de l'administration, 37,5 ans pour le personnel affilié à la CEH et 30 ans pour le personnel de la police, restent identiques. Globalement, le système mis en place n'est ni plus ni moins cher pour l'employeur, n'est ni plus ni moins avantageux sur la totalité cumulée de 38 ans pour le personnel, en dépit des 75 millions nécessaires à son introduction en 2009.

Le tableau ci-dessus montre ancien et nouveau système pour le système de rémunération et le salaire assuré.



On y voit bien que le nouveau système est plus avantageux en début de carrière mais moins avantageux en fin de carrière.

Système de compensation

L'accord fixe clairement un système de compensation afin qu'aucun-e collaborateur/trice déjà en place n'ait à supporter les inconvénients du système: alors que la progression est plus forte les 11 premières années avec le nouveau système, dès 12 ans de service, l'augmentation par les annuités est plus faible dans le nouveau système que dans le système actuel. Un-e

collaborateur-trice entrant dans le nouveau système à ce stade n'aura donc par connu les avantages du nouveau système, d'où la nécessité d'une compensation. Le projet de loi reprend cette notion qui va être affinée ultérieurement dans le règlement d'application, en discussion avec les organisations du personnel.

Deux mécanismes de compensation sont fixés dans l'accord pour deux catégories de personnel, en fonction de la situation au moment du coulisement dans le nouveau système. Une troisième catégorie n'aura pas besoin de compensation.

1. Employé-e-s engagé-e-s dès le 1er janvier 2009

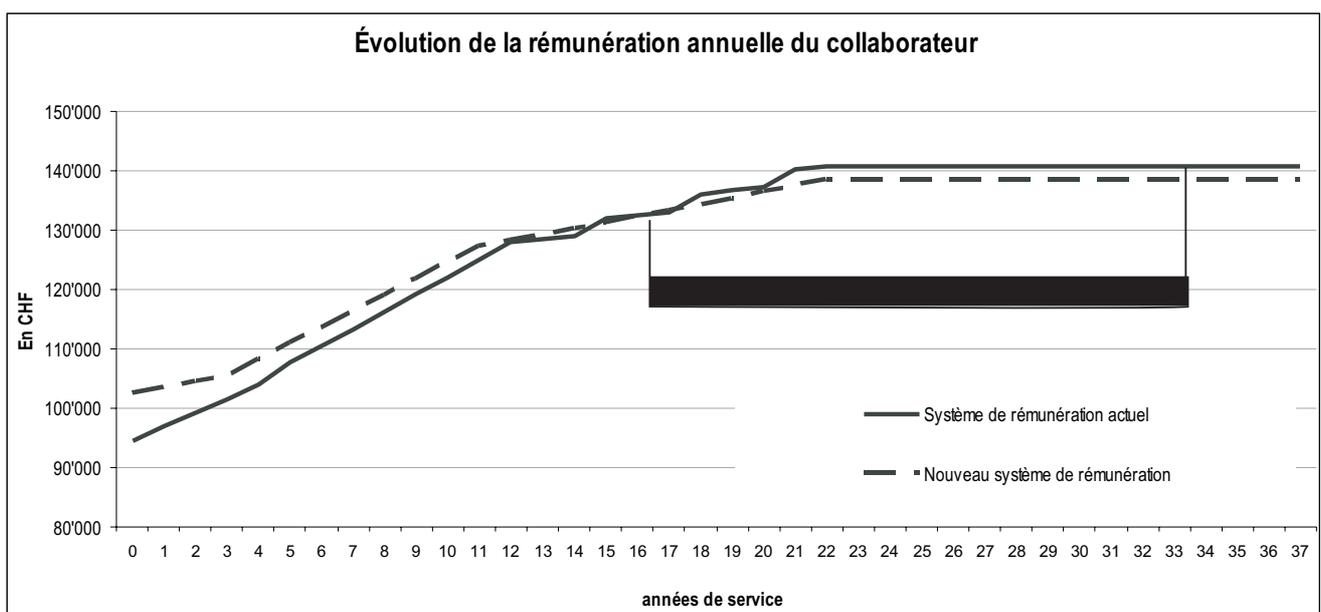
Aucun système de compensation puisqu'ils/elles entrent de plain-pied,

dès le départ, dans le nouveau système.

2. Personnel qui entre dans le nouveau système et pour qui le coulisement s'avère d'emblée désavantageux :

Est désavantageux le coulisement qui donnerait un salaire annuel, 13e compris, inférieur au salaire annuel actuel plus la prime de fidélité (les deux systèmes étant complétés des annuités cas échéant et de l'indexa-

tion). Pour ces collaborateurs/trices, la compensation annuelle est égale à l'écart entre les deux rémunérations. De cette manière, le salaire selon l'ancienne grille est maintenu.



3. Personnel qui entre dans le nouveau système et pour qui le coulisement s'avèrera avantageux dans un premier temps, puis désavantageux après une certaine période.

Tant que le nouveau système est avantageux par rapport à l'ancien, il n'y a pas de compensation. Dès que le nouveau système devient désavantageux, il y a compensation.

Pour ces situations, un "solde de compensation" est calculé. Il s'agit du montant correspondant à l'addition des écarts positifs et négatifs entre l'ancien et le nouveau système au cours de la carrière passée.

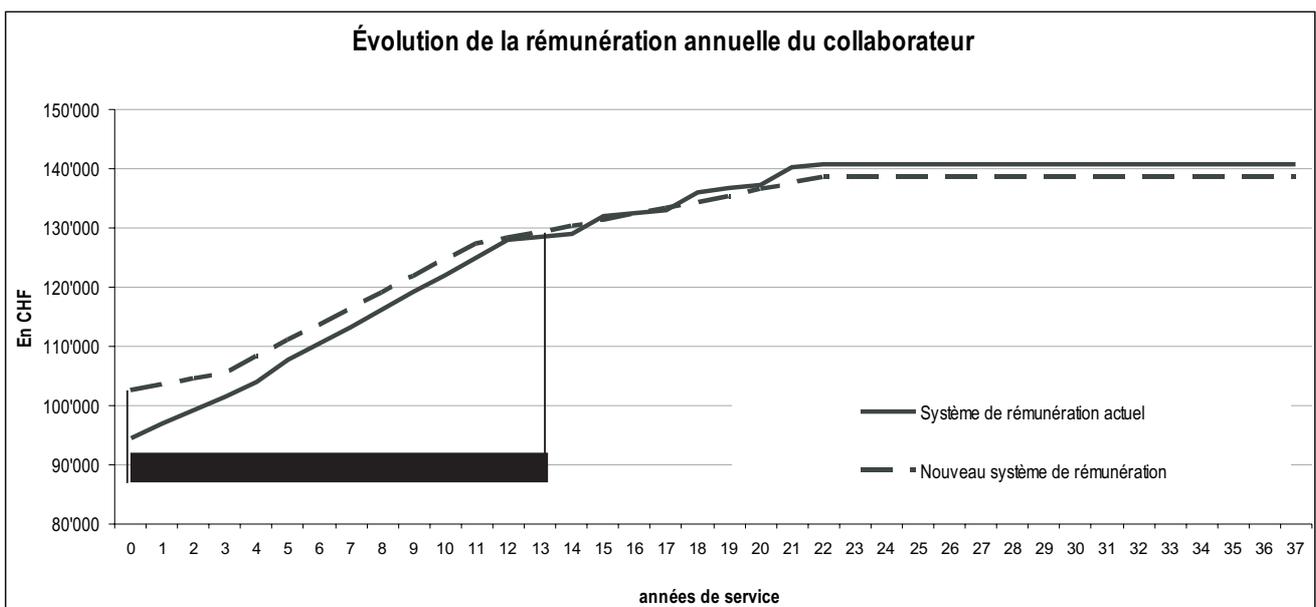
Tant que le solde est positif, le personnel concerné reçoit une "compensation" égale à l'écart entre l'ancien et le nouveau système de rémunération et cela à chaque fois que le nouveau système est moins favorable au membre du personnel que l'ancien.

Les sommes versées sont déduites du "solde de compensation". Lorsque le solde est épuisé, il n'y a plus de compensation.

Afin de tenir compte des variations de taux d'activités et de ne pas créer des situations inéquitables, 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/de la collaboratrice au cours de sa carrière passée. Le solde de compensation est ensuite ramené, le cas échéant, au taux d'activité effectif du collaborateur/de la collaboratrice.

Ce mécanisme de correction est indispensable pour garantir l'égalité de traitement. En effet, si le calcul n'est pas ramené sur un équivalent plein-temps, les personnes ayant précédemment travaillé à temps partiel (notamment les enseignant-e-s du secondaire qui débutent la carrière avec des temps partiels bas et qui augmentent au fil du temps lors de postes disponibles) se retrouveraient avec un solde de compensation plus bas à égalité d'années de service et de taux d'activité avec un collègue qui a toujours été à 100%.



Versement de la compensation

Elle est versée mensuellement, en 12 fois et n'est pas soumise à la LPP.

En cas de promotion

La compensation n'est plus versée à la condition que le montant de l'augmentation de salaire liée à la promotion soit au minimum égal à la compensation.

Nouveau système, salaire assuré et rente 2e pilier

L'accord de 2006 fixait la contrainte du traitement assuré en fin de carrière qui donne droit à une rente identique. La grille des salaires du nouveau système est identique et neutre pour les salaires cumulés sur 38 ans, même dans les cas où le dernier salaire, donc le salaire assuré qui donne droit à la rente, est légèrement inférieur aux montants actuels; la rente ne baisse donc pas.

Dans le système actuel, la prime de fidélité n'est pas soumise à la LPP. Le nouveau système soumet le 26% du salaire à la LPP. Même avec un salaire

très légèrement inférieur en fin de carrière, le salaire assuré sera identique ou légèrement supérieur, et donc la rente identique ou légèrement supérieure. L'accord et le projet de loi fixent donc que ce sont les 12,26/13 du salaire annuel qui sont assurés, en lieu et place du montant de 12/13 actuellement.

Mesures transitoires 2008

Pour 2008, année de transition vers le 13e salaire, la prime de fidélité sera versée à tou-te-s les ayant droits (dès 5 ans de service) avec l'augmentation légale prévue (+ 5 %), mais sera au minimum de 40% pour tou-te-s les salarié-e-s. Donc, soit vous aviez déjà 40% minimum, et vous toucherez une prime de fidélité augmentée de 5% en juin 2008; soit vous aviez entre 0% et 35 %, et vous toucherez 40% de prime de fidélité en 2008. Dans ce cas, le versement se fera en deux temps: 1) avec le salaire de juin, le montant légal prévu de la prime de fidélité (y compris l'augmentation de 5%) 2) en décembre, le versement du complément pour totaliser 40%.

Exemples:

Prime 2007	Prime totale 2008	Versement en juin	Versement en décembre
85%	90%	90%	rien
50%	55%	55%	rien
25%	40%	30%	10% de complément
0%, 5 ans d'ancienneté en 2008 classe 7	40%	30% (1re prime légale)	10% de complément
0%, 5 ans d'ancienneté en 2008 classe 14 ou +	40%	15% (1re prime légale)	25% de complément
0% (2 ans d'ancienneté)	40%	0% (pas de droit)	40% de complément

Coût d'introduction du 13e salaire

Compte tenu de la composition actuelle du personnel (la moitié touche la totalité de la prime de fidélité), le coût global d'introduction est évalué à 75 millions, soit 1.7% de la masse salariale globale qui se monte à 4.2 milliards de francs.

Pour l'Etat (administration cantonale, enseignement, police), il s'agit de 29 millions pour une masse salariale de 1.9 milliards de francs.

Pour les institutions publiques et privées subventionnées (Hôpital, Hospice général, aide à domicile, EMS etc.), il s'agit de 46 millions sur une masse salariale de 2.3 milliards.

Groupe paritaire

Un groupe paritaire (c'est-à-dire constitué de représentant-e-s du Conseil d'Etat et des organisations du personnel) est institué par l'accord. Il a comme tâche très importante de négocier le règlement d'application de la loi, ensuite adopté par le Conseil d'Etat, notamment certains points du système de compensation et son calcul. Le travail doit commencer tout de suite afin que tous les détails réglementaires, administratifs et sectoriels soient prêts pour le 1er janvier 2009.

Négociations futures

C'est le Cartel intersyndical qui a convaincu le Conseil d'Etat que le présent accord devait engager les deux parties à initier des discussions et à entreprendre des négociations sur un certain nombre de points.

Allocations à la naissance et gratifications pour années de service

Le Cartel, considérant que la refonte du système salarial ne serait pas complète sans un relèvement des gratifications pour années de service (2'000.- francs après 25 et 30 années de service) et sans un relèvement de l'allocation à la naissance d'un enfant (300.- francs dans la loi actuelle, montant fixé il y a plus de 20 ans), a demandé à faire figurer ce point et le Conseil d'Etat a accepté. Le Cartel est également d'avis qu'il faut étudier la mise en place d'une gratification pour années de service qui intervient avant 25 ans de service, par exemple à 10 ans, 15 ans et 20 ans, et ceci a également été accepté.

Nouveau système de préretraite

Le Conseil d'Etat va de l'avant sur un certain nombre de projets en lien avec GE-pilote et avec ce qu'il appelle la « modernisation » des services publics. Nous nous opposons à toute prétendue modernisation qui se solderait par une péjoration des conditions salariales ou de travail en général ou par une diminution des prestations. En particulier, nous défendons le maintien d'un système de préretraite exemplaire et avantageux pour le personnel. Le PLEND actuel est en point de mire de la droite. Le Conseil d'Etat a déjà élaboré un projet de loi fixant une préretraite moins favorable que l'actuelle pour les salaires élevés, et plus contraignante pour le personnel.

Le SIT considère que le meilleur moyen de défendre les principes du système de préretraite actuel, détesté par la droite, car il est bon et donnerait le mauvais exemple au secteur privé, est de coupler les nécessaires mobilisations du personnel avec l'exigence de négocier le contenu. Si nous ne montrons pas notre volonté de défendre les principes actuels et n'exigeons pas de négocier, le Conseil d'Etat se sentirait tout à fait libre de déposer tout de suite son projet inacceptable devant le parlement. C'est pourquoi le Cartel a tenu à fixer cet objet dans les négociations à venir. Le Conseil d'Etat ayant accepté de négocier cet objet, il ne peut plus déposer un projet de loi sans négocier.

Modalités du pont de fin d'année

Le pont de fin d'année, qui consiste à considérer comme congés officiels les jours qui séparent Noël de Nouvel-an (jusqu'à 4 jours, selon les années), a été introduit dans les années 90 afin de compenser partiellement les blocages salariaux infligés au personnel. Le Conseil d'Etat considère que, dès lors que la totalité des mécanismes salariaux, y compris une indexation complète des salaires, seront servis au personnel dès 2009, ... il n'y a plus de motif à cette compensation en jours de congé ou de vacances supplémentaires.

Le SIT est d'avis que ces jours de congé sont devenus des droits acquis, une forme de réduction de la durée annuelle du travail qui compense à peine l'augmentation de la productivité et le stress en lien avec les modernisations et les réorganisations successives de services, par lesquelles

la charge de travail et la productivité ont augmenté, alors que les effectifs disponibles ont diminué. Face à la position du Conseil d'Etat de supprimer "automatiquement" le pont de fin d'année compte tenu de la reprise des mécanismes salariaux complets, le Cartel a exigé de faire figurer ce point dans les négociations à venir et le Conseil d'Etat a accepté.

Nouveau système d'évaluation des fonctions

Le Conseil d'Etat va de l'avant sur l'étude d'un nouveau système d'évaluation des fonctions, censé remplacer l'actuel qui date de 1973. Des groupes de pilotage internes à l'Etat ont déjà passablement avancé sur le sujet sans que des discussions dignes de ce nom n'aient eu lieu avec le Cartel, ne fut-ce que sur les principes étudiés.

Echaudé par l'échec, début 2000, de longues et ardues négociations à ce sujet, lancées par Micheline Calmy-Rey puis enterrées par Martine Brunschwig Graf, le SIT, tout en étant favorable à la refonte d'un système vieux de 35 ans, défend 3 principes fondamentaux sur ce sujet :

- suppression des discriminations indirectes à l'égard des femmes et des professions dites féminines, par une meilleure prise en compte de l'aspect relationnel dans l'évaluation de la valeur des fonctions;
- maintien de salaires corrects pour les professions peu qualifiées et les basses classes, et défense d'un système avec un écart relativement restreint (du type actuel) entre les plus bas et les plus hauts salaires des services publics. Refus total de s'inspirer des modèles du secteur privé, où les bas salaires sont très bas et les hauts

salaires très hauts, et l'écart entre les deux beaucoup plus important que dans les services publics. Il n'est pas question pour le SIT d'entrer en matière sur une refonte qui ferait baisser les basses classes, les situant dans des barèmes salariaux de "working poors", et monter les salaires des hauts cadres.

Le maintien de ces principes n'est pas gagné. Le Conseil d'Etat déclare déjà publiquement qu'il souhaite augmenter les salaires des cadres. Cela risque de se faire au détriment des bas salaires et des professions féminines. En laissant figurer ce point dans l'accord, le Cartel indique clairement sa volonté de se battre en mobilisant le personnel pour contrer ce principe inégalitaire et qu'il défendra les principes qui sont les siens.

Revalorisation des salaires

Considérant que la refonte du système salarial et l'introduction du 13e salaire ainsi que le retour à la totalité des mécanismes salariaux dès 2009 est positif mais insuffisant pour rattraper la perte de pouvoir d'achat des

15 dernières années, le Cartel fait valoir dans le texte de l'accord qu'il entend négocier une revalorisation de tous les salaires et de toutes les fonctions, sur la base des principes explicites plus hauts, et renforce sa volonté de se battre contre un système d'évaluation des fonctions qui abaisse le niveau de certaines professions.

Aménagement du volume et de la charge de travail en fin de carrière

Le Cartel est d'avis que des modalités particulières doivent être adoptées pour le personnel qui est proche de l'âge de la retraite. Des aménagements horaires existent pour certaines catégories d'enseignant-e-s, la libération de l'obligation de travail de nuit existe dans les hôpitaux à partir de 56 ans, mais cela est insuffisant.

Pour l'égalité de traitement entre tou-te-s et pour tenir compte des particularités sectorielles, des mesures globales et spécifiques doivent être négociées et introduites dans les lois et les Statuts du personnel.

Le syndicat SIT

Tout-e employé-e a le droit de se syndiquer pour organiser sa défense.

Le SIT regroupe des salarié-e-s de toutes branches économiques, professions, nationalités et de tous statuts. Si vous changez de secteur et/ou de profession, vous restez affilié au SIT.

Le SIT est indépendant de tout parti politique et de toute confession.

Le SIT a pour objectifs :

- défendre et faire respecter les intérêts et les droits de l'ensemble des travailleurs et travailleuses;
- renforcer la solidarité entre tous les travailleurs et toutes les travailleuses sans distinction de profession, nationalité, statut, âge et sexe;
- améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie pour toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes;
- mettre en oeuvre une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leur famille une sécurité sociale globale;
- renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- construire une société fondée sur la solidarité et sur la satisfaction des besoins fondamentaux.

Adhérer au SIT, c'est aussi :

- bénéficier d'une formation syndicale générale ou propre à votre secteur;
- pouvoir participer à l'activité du SIT au travers des comités et des commissions thématiques;
- recevoir mensuellement le journal syndical SIT-info;

- être personnellement et régulièrement informé de l'actualité de votre secteur;
- pouvoir recourir aux services d'une caisse de chômage syndicale;
- bénéficier d'un service des impôts (déclarations, contrôle des impôts à la source);
- pouvoir faire appel au fonds de grève.

Cotisations syndicales

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqués. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique concrètement le principe de la solidarité et tient donc compte de l'importance du salaire brut selon l'échelle ci-dessous :

Salaire mensuel brut soumis à l'AVS	Cotisation mensuelle
Apprenti gagnant moins de 1200.-	5.-
Jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
Fr. 1'201.- / 1'500.—	10.-
Fr. 1'501.- / 1'800.-	12.-
Fr. 1'801.- / 2'100.-	14.-
Fr. 2'101.- / 2'400.-	16.-
Fr. 2'401.- / 2'700.-	18.-
Fr. 2'701.- / 3'000.-	20.-
Fr. 3'001.- / 3'300.-	22.-
Fr. 3'301.- / 3'600.-	24.-
Fr. 3'601.- / 3'900.-	26.-
Fr. 3'901.- / 4'200.-	28.-
Fr. 4'201.- / 4'500.-	30.-
Fr. 4'501.- / 4'800.-	32.-
Fr. 4'801.- / 5'100.-	34.-
Fr. 5'101.- / 5'400.-	36.-
Fr. 5'401.- / 5'700.-	38.-
...et ainsi de suite	

Des assemblées sur le temps et le lieu de travail pour présenter l'accord

Le SIT, seul ou avec d'autres syndicats ou le Cartel, organise encore en avril et durant le mois de mai, des assemblées sur le temps et les lieux de travail pour présenter le contenu de l'accord et répondre aux questions que se posent les salarié-e-s.

Elles ont lieu dans les HUG, l'administration cantonale et d'autres secteurs.

Ces assemblées doivent également mettre en perspective les mobilisations et luttes à venir.

Soyez attentifs-ives aux tracts diffusés aux portes ou par la poste interne et participez nombreux/euses.

Pour des services publics qui répondent aux besoins de la population

Un accord salarial et tout va bien ?

Certainement pas. Le SIT s'oppose à la politique du Conseil d'Etat qui diminue des prestations, telle la limitation des avances SCARPA, la suppression d'aides sociales spécifiques pour les transports et l'habillement des personnes à l'assistance, la diminution des barèmes sociaux, certaines modifications de la loi sur le chômage, la lenteur dans la mise en place de l'initiative EMS pour ne citer que les principales.

L'économie genevoise va très bien et les comptes 2007 de l'Etat présentent un excédent de 800 millions. Déjà la droite réclame de réductions d'impôts équivalentes à un milliard. Qui payera la facture en cas de diminution d'impôts ? Toujours les mêmes,

dont les services publics en termes de diminutions ultérieures de postes et de prestations.

Les conditions de travail dans les services publics sont rendues difficiles au quotidien par les réductions d'effectifs et les réorganisations qui se succèdent sans évaluation et à un rythme soutenu.

Pour le SIT, il s'agit de tout mettre en œuvre et de dénoncer les dysfonctionnements provoqués par les réductions d'effectifs et les réorganisations ratées. Ceci ne peut se faire que par des mobilisations sectorielles au plus près des services, mais aussi de manière centrale dans l'ensemble des services publics.

- ***Stop à la réduction des effectifs, augmentation de postes dans les secteurs en souffrance***
- ***Arrêt du plan Victoria dans les HUG***
- ***Mise en application de l'initiative EMS plus rapidement***

