



Protocole relatif au processus visant un nouveau système de rémunération

du 22 JUIL. 2015

entre

le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève,

d'une part, et

des associations représentatives du personnel

d'autre part.

1. Objet du protocole et principes généraux:

Création d'un partenariat de travail avec les associations représentatives du personnel pour

- Contrôler, ajuster et stabiliser le classement relatif de l'évaluation des postes entre eux selon la méthode SCORE,
- ajuster la courbe salariale
- prévoir la maintenance et le suivi après la mise en place du nouveau système.

La valeur ajoutée de SCORE par rapport au système en vigueur doit être démontrée tant par la consistance des résultats concrets que par ses qualités supérieures en matière d'équité, d'universalité, de stabilité, de transparence, de souplesse et de préservation de la culture professionnelle.

Le champ d'application de SCORE portera sur l'ensemble du personnel de l'Etat et du secteur subventionné appliquant la grille et les mécanismes salariaux de l'Etat y compris les cadres, les employés et les auxiliaires.

La nouvelle grille et la nouvelle échelle salariale n'entraînent aucune diminution du traitement annuel perçu par le personnel en fonction à l'entrée en vigueur de SCORE.

Le Conseil d'Etat s'engage à proposer le financement nécessaire pour mettre en œuvre SCORE.

Le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel affirment leur intention d'aboutir à un accord global.

Les points qui vont articuler le déroulement des négociations sont repris comme séquences de la démarche de travail exposée ci-après.

Les sous-groupes de concertation avec des titulaires de fonctions, annoncés en début d'année 2015, sont abandonnés au profit d'un groupe de travail unique avec des membres des associations représentatives du personnel.

Le groupe a une vocation technique. Le lieu de négociation politique reste, pour toutes les étapes du processus, les rencontres entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DELRH) et les organisations représentatives du personnel.

2. Démarche de travail proposée

Les négociations se déroulent de manière séquentielle.

- 1) Collocation des fonctions, positions relatives, examen détaillé de cas problématiques ou douteux :

- Prise de connaissance et examen des filières métier par domaine fonctionnel;
- Possibilité d'examen détaillé de fonctions selon une liste établie d'un commun accord.

Au terme de cette étape: analyse globale de la grille, identification des incohérences de hiérarchisation ainsi que des possibilités de standardisation. Etablissement des premières solutions de correction.

- 2) Courbe salariale et relation avec la structure de collocation. Vérification empirique.

Au terme de cette étape, les indemnités à intégrer, à maintenir et/ou à transformer sont listées, définies et argumentées. Les paramètres de la courbe sont stabilisés.

- 3) Boucle de rétroaction (retour sur les éléments fondamentaux du système en cas d'incohérences, lacunes ou défaillances constatées).

Au terme de cette étape, les correctifs, les solutions techniques ponctuelles ou d'arbitrages politiques sont élaborés.

- 4) Mesures transitoires et dispositif de maintenance (commission et voie de recours, réévaluations et évolution du système, etc.).

Au terme de cette étape, les conditions de bascule, de mise en œuvre et les règles de gestion sont définies.

3. Réserve

Chaque partie se réserve le droit d'informer l'autre d'une divergence fondamentale et, cas échéant, de se retirer des travaux.

4. Modalités de travail

Groupe d'examen de la grille des emplois-référence

Un groupe de quatorze personnes est constitué afin de procéder à l'examen technique de la grille des emplois-référence. Sept d'entre elles – dont quatre permanentes, - ainsi que leurs suppléantes le cas échéant – sont légitimées à représenter les associations du personnel.

Les autres membres sont des représentants des différents employeurs et des spécialistes de l'évaluation de fonctions.

Les rencontres donnent droit à des décharges syndicales aux conditions usuelles. Il est accordé à ce titre un temps de préparation aux séances équivalant à la durée de ces dernières.

Le groupe se réunit en principe une fois par semaine.

Sur demande, des séances d'arbitrage avec la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DELRH) peuvent être organisées.

Support technique

Selon les besoins exprimés par le groupe, par exemple simulations, contrôle par sondages, auditions de titulaires de fonction, la logistique nécessaire au traitement de ces points est confiée à l'office du personnel de l'Etat (OPE). Ces travaux sont examinés par le groupe de travail.

AU NOM DES ASSOCIATIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUIVANTES

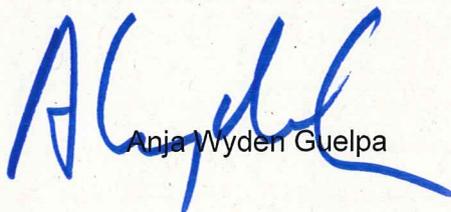
Pour le Cartel: Patrick Flury, Davide de Filippo et Marc Simeth

Pour le GAP: Daniel Weissenberg

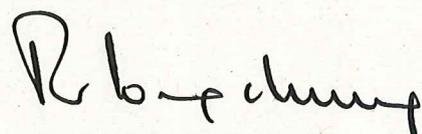
Pour le SSP-VPOD: José Caiano

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :


Anja Wyden Guelpa

Le président :


François Longchamp