

**Protocole d'accord
du 12 mai 2022**

**entre
le Conseil d'Etat de Genève
et
les associations représentatives du personnel**

en vue de la réforme du système d'évaluation et de rémunération

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

D'une part,

Les associations représentatives du personnel, soit:

- Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné,
- L'Union des cadres de l'administration cantonale (UCA),
- Le Groupement des cadres de l'administration (GCA),

D'autre part,

(ci-après dénommées "les parties"),

Vu la feuille de route adoptée par le Conseil d'Etat le 24 mars 2021;

Vu les discussions menées de mars à novembre 2021 entre la délégation du Conseil d'Etat au projet G'Evolue et les associations représentatives du personnel;

Les parties conviennent que:

1. Objectifs de la réforme du système d'évaluation et de rémunération

1.1. Le futur système d'évaluation et de rémunération de l'Etat de Genève devra présenter les caractéristiques suivantes:

- Etre transparent, intelligible et public
- Garantir l'égalité salariale et l'absence de toute discrimination directe ou indirecte entre femmes et hommes
- Offrir des critères d'évaluation compréhensibles, mesurables et modernes, qui valorisent notamment les compétences de type psychosocial, intellectuel et d'expertise

- Valoriser les fonctions d'encadrement à tous les niveaux, ainsi que les responsabilités sous gestion
- Promouvoir les possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'Etat et des entités appliquant la LTrait, notamment via la création de filières et de passerelles professionnelles ainsi que de formations adaptées
- Promouvoir la mobilité interne
- Maintenir la cohérence des grandes fonctions existantes

1.2. Ce système s'appliquera à l'ensemble du personnel de l'Etat et des institutions subventionnées (toutes les catégories de personnel) soumises à la LTrait ou qui appliquent les mécanismes salariaux de l'Etat (valeurs à la date d'entrée en vigueur de la réforme).

2. Paramètres de la réforme du système d'évaluation et de rémunération

2.1. Une enveloppe financière est prévue pour couvrir l'impact financier de la réforme G'Evolue (évolution de la masse salariale liée aux réévaluations). En l'état, le montant de cette enveloppe reste à négocier entre les parties.

2.2. Les cahiers des charges retravaillés dans le cadre du précédent projet de réforme sont pris comme base pour l'évaluation, avec une possibilité de mise à jour pour les fonctions ayant récemment évolué.

2.3. L'échelle des salaires figurera dans la loi et sera consultable sur le site internet de l'Etat.

2.4. Les indemnités variables (en particulier, celles versées pour les heures travaillées de nuit, le week-end et les jours fériés) seront conservées.

2.5. Les indemnités durables et intrinsèques à la fonction seront intégrées au traitement de base. Par exception, des éléments qui ne pourraient être pris en compte par la méthode d'évaluation choisie pourraient faire l'objet d'une indemnité.

2.6. Sauf exception, les indemnités relatives à des missions complémentaires à durée maximale seront conservées.

2.7. Une commission d'évaluation paritaire est instituée pour le suivi des travaux techniques.

3. Commission d'évaluation technique paritaire

3.1. La commission d'évaluation technique paritaire instituée élabore le nouveau système d'évaluation et de rémunération. Une fois le nouveau système entré en vigueur, la commission poursuivra son activité pour en accompagner les évolutions.

3.2. Elle est chargée de:

- Choisir un système d'évaluation
- Sur cette base, proposer au Conseil d'Etat des critères d'évaluation et une pondération
- Effectuer les évaluations de fonctions avec le soutien de l'OPE (DESR)
- Sur la base de simulations effectuées par l'OPE, proposer une grille salariale entrant dans l'enveloppe financière à définir (cf. point 2.1)

- Valider les paramètres, exigences et spécifications du système permettant sa mise en œuvre selon les objectifs fixés notamment au point 1
- Relayer les informations utiles auprès des instances représentées (employeurs et employé·e·s)

3.3. Elle peut s'adjoindre les compétences d'experts thématiques selon les domaines traités et peut entendre les personnes jugées pertinentes (en particulier les représentant·e·s des métiers concernés) en lien avec les fonctions évaluées.

Composition et fonctionnement de la commission

- 3.4. La commission est composée de 5 membres désignés par les associations signataires du présent protocole (à raison de 3 membres pour le Cartel intersyndical, 1 pour l'UCA et 1 pour le GCA) et de 5 membres désignés par le Conseil d'Etat. Parmi les personnes désignées par le Conseil d'Etat, 3 au moins doivent être membres du personnel de l'Etat. Des membres suppléants sont désignés.
- 3.5. La présidence de la commission est externe, choisie par les parties, et n'a pas de voix décisionnelle, sauf en cas d'égalité.
- 3.6. La commission se dote d'un règlement élaboré de manière conjointe et paritaire afin de préciser les modalités de son fonctionnement.
- 3.7. Les membres de la commission bénéficient de décharges pour les séances organisées en journée, respectivement de jetons de présence pour les séances organisées en-dehors des horaires usuels de travail. Les membres de la commission qui ne sont pas membres du personnel de l'Etat ou d'un des employeurs concernés sont rétribués par des jetons de présence.

Information et communication

- 3.8. La commission d'évaluation paritaire rapporte régulièrement au comité de pilotage.
- 3.9. Elle informe les membres du personnel de l'avancement de ses travaux au moins deux fois par an, de manière concertée entre ses membres en tenant compte des diverses sensibilités.
- 3.10. En cas de blocage au sein de la commission, des discussions interviennent entre la délégation du Conseil d'Etat au projet G'Evolue et les associations représentatives du personnel.

4. Modalités de mise en œuvre et dispositions transitoires

- 4.1. Le nouveau système n'entraîne aucune diminution du traitement annuel perçu par le personnel en fonction, à l'entrée en vigueur de G'Evolue (*droits acquis statiques*). Les personnes dont le salaire SEF est supérieur à leur salaire-cible G'Evolue continuent à percevoir l'équivalent de leur salaire SEF au moment de la bascule (indemnités comprises), jusqu'à ce qu'elles rejoignent la courbe G'Evolue et poursuivent leur progression dans le nouveau système. Les personnes dont le salaire SEF est supérieur au maximum de leur nouvelle classe de fonction G'Evolue continuent à percevoir l'équivalent de leur salaire SEF au moment de la bascule (indemnités comprises).

- 4.2. Pour les personnes âgées de 60 ans et plus au moment de l'entrée en vigueur de G'Evolue, la progression salariale prévue selon l'ancien système est garantie (*droits acquis dynamiques*).
- 4.3. Les modalités d'ajustement salarial à la hausse pour les personnes dont la fonction sera revalorisée seront établies dans le cadre des discussions et négociations portant sur l'enveloppe financière de la réforme (cf. 2.1).
- 4.4. En cas de désaccord des membres du personnel sur leur positionnement dans le nouveau système, après une phase interne d'information permettant d'exercer leur droit d'être entendu, l'instance de recours sera la Chambre administrative de la Cour de justice.

5. Engagement des parties

- 5.1. Les parties s'engagent à s'impliquer de manière constructive dans l'élaboration du système d'évaluation et de rémunération via leur représentation au sein de la commission paritaire.
- 5.2. Elles respectent la confidentialité des travaux de la commission, mais peuvent informer leurs membres des discussions et décisions concernant la réforme, sauf celles considérées comme confidentielles.

6. Réserve

- 6.1. Le Conseil d'Etat s'engage à tout mettre en œuvre pour obtenir du Grand Conseil les décisions nécessaires à la bonne exécution de cet accord.
- 6.2. Le protocole d'accord peut être amendé d'entente entre les parties.
- 6.3. Les parties peuvent en tout temps se retirer des travaux.