

CPGTG Commission des personnels du Grand Théâtre de Genève

Syndicat des Services Publics - Genève



rue des Terreaux-du-Temple 6 - 1201 Genève
tél. 076 296 32 69 - secretariat@sspge.ch
geneve.ssp-vpod.ch



Résolution de l'Assemblée générale des personnels du Grand Théâtre de Genève du 20 mai 2026 adoptée à l'unanimité moins 4 abstentions

Le personnel du Grand Théâtre de Genève, réuni en Assemblée générale au BFM, a pris connaissance de l'état d'avancement des négociations concernant le futur statut du personnel engagé en droit public au sein de la Fondation et de son règlement d'application (V3). Il constate qu'aucune amélioration notable n'a été apportée au projet depuis la V1 présentée en mars 2024 et qu'une entrée en vigueur de ces nouvelles conditions de travail est envisagée pour janvier 2028.

L'Assemblée constate également l'absence de présentation et de négociation des règlements spécifiques, ce qui est pourtant prévu dans le protocole d'accord signé par les parties (RATT, RPT, inconvénients de service, santé et sécurité au travail, protection de la personnalité, tournées, remboursement de frais, lanceur-euse d'alerte, fixation du traitement initial, etc.).

Elle a pris connaissance du fait que, malgré l'instauration d'un employeur unique, la Ville de Genève et la Fondation maintiennent leur intention d'instaurer des conditions de travail à trois vitesses : l'un pour le personnel Ville de Genève transféré à la Fondation avec une dégradation, l'autre pour le personnel nouvellement engagé moins avantageux, le troisième pour le personnel de renfort, de salle et de remplacement avec des conditions de travail nettement moins favorables.

Elle rappelle que l'engagement initial prévoyait qu'aucun personnel transféré de la Ville ne subirait de perte d'acquis et que le nouveau statut devait améliorer de manière substantielle les conditions de travail du personnel actuel de la Fondation. À ce jour, cet engagement n'est pas respecté.

Le personnel constate que plusieurs droits acquis seraient maintenus uniquement durant une année après le transfert (environ 200 personnes) :

- Indemnité en cas de suppression de poste
- protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident
- indemnités et heures supplémentaires selon RPT et RATT
- indemnisation à 100 % en cas de maladie et accident non-professionnel
- enquête administrative avant licenciement
- réintégration en cas de licenciement abusif ou sans juste motif

Un certain nombre de droits seront maintenus jusqu'à la fin des rapports de travail uniquement pour le personnel actuellement sous contrat Ville. Le personnel engagé dans le futur dans un poste actuellement Ville de Genève n'y aura plus droit.

Le personnel exige :

- le maintien intégral des droits acquis jusqu'à la fin de la carrière au GTG

- le maintien de l'indexation salariale et des indemnités selon les mêmes modalités que le personnel de la Ville de Genève
- le maintien de la protection contre le licenciement dès le 4e mois de service durant toute la période d'indemnisation maladie ou accident.

L'assemblée générale a été informée qu'un catalogue des fonctions a été établi sur la base des classifications de la Ville de Genève et que de nouvelles fonctions propres au GTG y ont été ajoutées. Certaines classifications devront faire l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire d'évaluation des fonctions du GTG.

L'Assemblée constate quelques améliorations pour le personnel fixe actuel de la Fondation (20 personnes) :

- passage à un contrat de droit public
- progression du 13e salaire
- introduction des annuités
- reconnaissance du 1er mai
- deux jours de congé liés au pont de fin d'année

Toutefois, elle considère que ces avancées demeurent inacceptables puisqu'elles reposent sur une dégradation des conditions du personnel transféré de la Ville.

Dans le futur le personnel qui sera engagé en fixe dans des postes actuellement Ville de Genève n'aura plus les mêmes conditions de travail.

Le personnel refuse notamment les reculs généraux du statut et REGAP:

- l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail à 40 heures sans compensation (6,5 jours de congé)
- l'indexation des salaires selon les mêmes modalités que le personnel Ville de Genève
- la réduction des indemnités en cas de suppression de poste (1 mois au lieu de 6 mois)
- la disparition de l'allocation décès de 3 mois de salaire pour les survivants et la disparition du Fonds de décès
- la suppression de l'allocation naissance/adoption de CHF 500.-
- la suppression de l'allocation par enfant (entre CHF 100.- et CHF 175.- par mois)
- la perte de 3 jours de pont de fin d'année
- la réduction de la prise en charge des frais de formation par l'employeur de CHF 2'500.- à CHF 500.- et l'exigence d'un remboursement des 5 jours de formation continue en cas de départ dans les 2 ans
- la disparition de la délivrance automatique du certificat de travail
- la suppression de l'audition des titulaires en cas de (ré)évaluation de fonction
- l'absence de négociation avec les organisations du personnel en cas d'externalisation et de réorganisation majeure d'un service
- l'horaire de nuit qui débute à 23h au lieu de 22h
- la perte de l'audition orale avant une sanction avec le droit d'être accompagné-e
- la suppression de l'enquête administrative avant un licenciement objectivement fondé
- la perte de la réintégration du personnel en cas de licenciement sans juste motif, abusif et contraire au droit et l'abaissement de l'indemnisation de 24 mois à entre 3 et 6 mois
- la disparition de l'allègement de l'horaire en cas de mandat de juge prud'hommes ;
- la perte des décharges horaires pour les délégués syndicaux et les représentant-e-s du personnel dans les caisses de retraite.

L'assemblée générale du personnel exige :

- l'égalité de traitement entre toutes les catégories de personnel avec une réévaluation de la grille salariale au regard de l'augmentation du temps de travail
- des conditions salariales identiques pour l'ensemble du personnel ;
- le maintien d'une couverture à 100 % du dernier salaire en cas de maladie ou d'accident.

L'Assemblée constate qu'une logique de conditions de travail à plusieurs vitesses demeure malgré l'instauration d'un employeur unique. Elle observe que, bien qu'il y ait une légère amélioration par rapport à la situation actuelle, le projet de rémunération pour le personnel de remplacement ou de renfort engagé pour une durée inférieure à trois mois, continuera sans que cela ne se justifie à présenter un écart par rapport au personnel permanent.

Elle constate aussi le refus de pérenniser des postes, malgré la nécessité constatée dans plusieurs services d'augmenter les effectifs. Cette volonté se traduit aussi par la volonté de transformer les CDI de renfort actuels en CDMax de 5ans non renouvelables.

Le personnel de renfort engagé pour moins de trois mois subirait encore :

- un système d'annuités basé sur sept paliers d'âge
- une couverture perte de gain en cas de maladie et d'accident limitée à trois semaines
- l'absence de 13e salaire progressif
- la non-reconnaissance des années éducatives
- des indemnités différenciées (inférieures)
- une perte de 6,5 jours de congé
- des congés spéciaux réduits de moitié.

L'Assemblée générale refuse également qu'une catégorie spécifique du personnel de renfort — maquillage et coiffure — subisse une baisse importante du salaire d'engagement.

L'Assemblée générale du personnel exige :

- l'uniformisation des règles salariales pour toutes les catégories
- une progression identique des annuités
- le refus de la fixation des salaires selon l'âge
- la prise en compte uniforme de l'expérience professionnelle.

Le personnel constate que les postes de personnel de salle et d'accueil seraient désormais engagés sous forme de contrats CDMax de cinq ans, réservés aux étudiant-e-s, avec :

- salaire unique sans progression
- absence d'annuités
- pas de 13e salaire progressif
- indemnités réduites
- suppression de 6,5 jours de congé
- congés spéciaux diminués de moitié
- possibilité de licenciement sans restriction des CDI ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

L'Assemblée générale du personnel:

- s'oppose aux contrats limités à cinq ans
- exige un engagement en CDI
- demande le retrait immédiat de la proposition permettant le licenciement des collaborateurs-trices en CDI ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

L'Assemblée dénonce le maintien injustifié en droit privé des fonctions suivantes :

- pianistes - chef-fe-s de chant - chargé-e-s de production - régisseur-euse général-e - régisseur-euse-s de scène.

Elle exige leur engagement en droit public.

Elle refuse également l'engagement de fonctions spécialisées à un « salaire du marché » hors classification Ville de Genève.

L'Assemblée a pris connaissance que :

le personnel transféré conserverait la caisse CAP-Prévoyance ;
le reste du personnel serait affilié à la FOP ;
certaines personnes seraient affiliées à Artes & Comoedia avec une cotisation dès le premier franc comme prévu par la législation dès 2027.

Elle relève :

- une divergence sur la répartition des cotisations à 2/3-1/3 comme pour les autres caisses, pour le personnel qui sera affilié à Artes & Comoedia;
- un recul de l'âge de la retraite à 65 ans pour le personnel affilié à la FOP et à Artes & Comoedia

Le personnel mandate les organisations du personnel pour convoquer une conférence de presse pour dénoncer publiquement ce projet inacceptable.

Le personnel mandate les organisations du personnel pour poursuivre les négociations.

En cas de refus de la part de la Ville et de la Fondation de poursuivre les négociations pour amender positivement le projet de Statut et de REGAP et négocier les règlements spécifiques, comme elles s'y sont engagées dans le protocole d'accord de négociation et comme prévu à l'article 18 du Statut du personnel de la Ville et les articles 35 et 36 du Statut de la Fondation du GTG, le personnel mandate les organisations du personnel pour qu'elles préparent des mesures de luttes dès la rentrée, y compris la grève.

Il mandate les organisations du personnel pour qu'elles interpellent M. Apothéloz, conseiller d'État en charge de la culture, pour qu'il se détermine sur sa volonté d'entrer dans le financement du Grand Théâtre à la lumière du résultat positif du dernier exercice de l'État et aux accords signés sur le financement de la culture. L'absence de versement de 600'000 francs de subvention cantonale en 2026 et les propositions d'économie du groupe de pilotage prévoyant une économie de 7 millions dans la culture et la remise en question de la stratégie culturelle entre le canton, la Ville de Genève et l'ACG nous permettent d'en douter.

De plus, les personnels et leurs représentant-e-s seront particulièrement attentifs au suivi de l'affaire de la caméra cachée retrouvée au vestiaire des femmes et à la poursuite des démarches entreprises en vue de faire toute la lumière sur cet événement très grave. Le personnel attend de recevoir régulièrement des informations sur le résultat des démarches entreprises. Ils attendent de l'employeur qu'il renforce la protection de la personnalité des employé-e-s, négocie avec la CPGTG et les trois syndicats, la Charte et l'amélioration du règlement sur la protection de la personnalité applicable, y compris l'instauration d'enquêtes. Ils dénoncent la mise à l'écart actuelle des syndicats et du personnel directement touché par cette affaire.

Poursuite des négociations jusqu'à qu'un accord satisfaisant soit trouvé entre les parties

Une réforme sans moyens est une réforme vouée à l'échec

Maintien des droits acquis pour le personnel de la Ville transféré à la Fondation

Pas de destruction massive des conditions de travail et de protection du personnel travaillant

Grand Théâtre de Genève