



Date de dépôt : 8 août 2025

Rapport

de la commission sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier la proposition de motion de Leonard Ferati, Sylvain Thévoz, Jacklean Kalibala, Caroline Renold, Grégoire Carasso, Nicole Valiquer Grecuccio, Léna Strasser, Jean-Charles Rielle, Diego Esteban, Sophie Demaurex, Caroline Marti, Thomas Bruchez, Oriana Brücker, Matthieu Jotterand, Thierry Cerutti, Arber Jahija, Dilara Bayrak, Julien Nicolet-dit-Félix, Marjorie de Chastonay, Uzma Khamis Vannini, Cédric Jeanneret, Léo Peterschmitt, Pierre Eckert, Lara Atassi, Romain de Sainte Marie, François Baertschi, Angèle-Marie Habiyakare : Revalorisation salariale des professions essentielles du secteur social et de la santé

Rapport de majorité de Pierre Nicollier (page 4)

Rapport de première minorité de Thomas Wenger (page 35)

Rapport de seconde minorité de Louise Trottet (page 38)

Proposition de motion

(3071-A)

Revalorisation salariale des professions essentielles du secteur social et de la santé

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- que, selon la législation en vigueur, l'Etat de Genève a le devoir d'assurer une évaluation équitable et juste des fonctions, comme stipulé par 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), qui exige la mise à jour régulière de la classification des fonctions ;
- que la réforme ES-HES, initiée à la fin des années 1990 et mise en œuvre au début des années 2000, a transformé les formations des écoles spécialisées en formations de niveau bachelor délivrées par des hautes écoles spécialisées (HES), dans le but de renforcer la reconnaissance internationale des diplômes et d'aligner les qualifications des professionnels du social et de la santé avec les exigences croissantes de ces secteurs ;
- que des professions telles que celles d'assistante ou assistant social, éducatrice ou éducateur, infirmière ou infirmier, animatrice ou animateur socioculturel et sage-femme sont majoritairement exercées par des femmes et sont soumises à des horaires irréguliers, des contraintes de travail de nuit et des conditions de travail difficilement compatibles avec une vie de famille ;
- que la complexification des situations d'accompagnement, la hausse des agressions envers le personnel, la multiplication des cas de maladies mentales et des diagnostics d'autisme ainsi que la charge émotionnelle croissante nécessitent une reconnaissance appropriée de ces professions ;
- que la pénurie de personnel qualifié dans ces secteurs affecte la qualité des services rendus à la population et menace la pérennité des prestations de soins et de soutien social ;
- que les conditions de travail actuelles, couplées au manque de reconnaissance et de compensation financière, ont des effets négatifs sur la santé et le bien-être des professionnelles et professionnels concernés,

invite le Conseil d'Etat

à procéder à une révision de la classification des professions du secteur social et de la santé dont la filière de formation est désormais délivrée par des HES, avec un passage de la classe salariale 15 à 16, afin de garantir une égalité de traitement et de reconnaître la valeur des qualifications et des contraintes associées.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Pierre Nicollier

La proposition de motion 3071 a été traitée par la commission sur le personnel de l'Etat lors de ses séances des 7 et 28 mars et du 9 mai 2025.

La présidence a été assurée par M. François Baertschi.

Après la présentation de la motion par son auteur, M. Leonard Ferati, la commission a auditionné le département des finances représenté par M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat, M^{me} Joëlle Andenmatten, secrétaire générale adjointe (DF), et M^{me} Coralie Apffel Mampaey, directrice générale de l'office cantonal sur le personnel de l'Etat (OPE), et le Cartel représenté par M^{me} Sandra Froidevaux, secrétaire syndicale SIT, et M. Joël Varone, secrétaire syndical SSP, qui étaient accompagnés de M. Daniel Schweizer, socio-éducateur aux EPI.

M^{me} Joëlle Andenmatten, secrétaire générale adjointe (DF), et M^{me} Angela Carvalho, secrétaire scientifique (SGGC), ont participé aux travaux de la commission.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{mes} Méline Carpin et Alicia Nguyen.

Nous remercions ces personnes de leur contribution aux bons déroulements des travaux de la commission.

Présentation de la motion par le 1^{er} signataire, M. Leonard Ferati

M. Ferati commence par se présenter. Titulaire d'un master en travail social en gestion et recherche de projet. Il suit actuellement un DAS en management des institutions sociales. Il est directeur adjoint de structure éducative et cofondateur de structure éducative pour adolescents, ayant été intervenant externe au niveau master à la HES-SO et enseignant au centre de formation professionnelle sociale pour les 15-19 ans. Il estime avoir une perspective large sur cette question, que ce soit au niveau de la formation ou du terrain, et ce, à différents niveaux d'âge.

M. Ferati indique que cette motion concerne la réforme des hautes écoles spécialisées. Cette réforme a eu lieu dans les années 2000, certaines écoles supérieures sont devenues des hautes écoles spécialisées. Le but était de renforcer la reconnaissance internationale des diplômes et d'aligner les qualifications des professionnels du social et de la santé avec les exigences croissantes de ces secteurs. Concrètement, cela sous-entend une formation plus

complète et plus professionnelle, notamment en santé sociale. Les cursus de formation se sont adaptés au niveau européen, au niveau bachelor, et ont également développé la recherche à un niveau beaucoup plus avancé pour former des professionnels arrivant avec davantage d'outils sur le terrain. Malheureusement, il a été constaté que, malgré cette revalorisation en termes de niveau académique, il n'y a pas eu de revalorisation salariale. Cela fait maintenant plus de 25 ans que ces réformes sont mises en place dans les écoles supérieures devenues des HES, et il n'y a toujours pas de revalorisation.

M. Ferati explique que, dans le contexte législatif, l'Etat de Genève a le devoir d'assurer une évaluation équitable et juste des fonctions, comme stipulé par la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait), qui exige la mise à jour régulière de la classification des fonctions. Il lui semble important d'insister sur les conditions des dotations des corps de métier. Ces corps sont liés à une certaine classe salariale, notamment en fonction des connaissances professionnelles, des aptitudes requises en autonomie, des responsabilités, ainsi que des exigences liées aux inconvénients, aux difficultés et aux dangers que comporte l'exercice de la fonction. La contrainte potentielle de ces métiers inclut des horaires en internat, à l'hôpital ou en EMS, qui sont irréguliers et difficilement compatibles avec une vie de famille. C'est également éreintant physiquement.

La durée moyenne de carrière d'un infirmier au HUG est de 5 ans. De manière générale, un des indicateurs est, selon lui, une moyenne d'âge moins élevée que dans d'autres secteurs. Il est très rare dans ces domaines qu'il y ait des professionnels ayant beaucoup d'expérience. Les personnes ayant une longue carrière dans la même institution sont rares, car ces métiers sont très difficiles et très contraignants sur le long terme.

Un autre élément à prendre en considération est la complexification des prises en charge. Il y a une explosion des troubles psychiques dans le secteur adolescent ou chez les jeunes adultes, un phénomène exacerbé ces dernières années. On observe une multiplication des enfants à besoins spécifiques et une explosion des agressions à l'égard du personnel dans tous les corps de métiers de la santé et du social. La Clairière a récemment fait l'actualité avec des éducateurs qui se sont fait attaquer, frapper, menacer, insulter par des jeunes.

Il existe des études intercantionales et nationales qui démontrent une recrudescence des agressions envers le personnel hospitalier. Ce sont des éléments qui rendent ces métiers de plus en plus complexes. Les violences à l'égard du corps médical ont aussi fait l'actualité, et les consultations de personnes en détresse augmentent en flèche. Ce qui l'agace, c'est lorsque l'on utilise la pandémie de covid pour expliquer cette augmentation du nombre de

jeunes en détresse. Selon lui, qui est sur le terrain, cette augmentation date d'avant la pandémie. Le covid a permis de mettre en évidence certains profils, mais il n'a en aucun cas été l'événement déclencheur de ces troubles psychiques, bien qu'il ait pu être un facteur accélérant. Il y a également des proches aidants, par exemple en EMS, qui peuvent avoir un comportement inapproprié envers les professionnels.

M. Ferati poursuit sur l'attractivité du métier. Il y a une pénurie dans les domaines de la santé et du social, ce qui est assez problématique, d'autant plus que des écoles forment ce personnel, mais que l'on se retrouve avec un nombre de cas qui explose sans réussir à attirer les talents ni à inciter les jeunes à s'orienter vers ces domaines. Plusieurs éléments entrent en jeu : d'une part, la capacité d'absorption de ces étudiants par les écoles et, d'autre part, l'intérêt pour ces métiers. Que ce soit au niveau des 15-19 ans ou au niveau master où il a enseigné, il ressort souvent que les lieux problématiques, avec des horaires contraignants ou des profils de personnes à accompagner spécifiques, ne sont plus attractifs pour les jeunes qui entrent dans ces secteurs. On peut se retrouver avec des domaines où il y a une surreprésentation de personnel venant de France voisine, sans lesquels certaines institutions ne pourraient pas fonctionner. Il pense qu'il y aurait des perspectives d'amélioration en incitant davantage les jeunes à s'orienter vers ces métiers, en particulier dans les institutions qui s'occupent de profils très spécifiques. Il donne un exemple concret : il a récemment ouvert deux postes dans l'institution où il travaille, et il a reçu 120 candidatures, dont 90 venant de France.

M. Ferati indique que le foyer où il travaille, accueillant des enfants de 0 à 5 ans, montre toutes les contraintes d'un internat : du travail de nuit, du travail les week-ends et jours fériés, ainsi que des contraintes psychologiques. Il illustre ces contraintes en évoquant les profils d'enfants qu'ils peuvent recevoir : des bébés de 9 mois avec des cigarettes éteintes sur leur corps, des nourrissons avec plusieurs fractures, ou encore des enfants de 3 ans avec des coups de ciseaux sur le bras. Ce ne sont que quelques exemples non exhaustifs des situations auxquelles ils sont confrontés.

Lorsqu'il reçoit de potentiels éducateurs ou infirmiers en entretien, il leur explique qu'il ne s'agit pas d'un simple métier. S'engager dans cette voie signifie un investissement personnel important. On parle souvent de distance relationnelle dans ces métiers, mais ici, ce n'est pas possible : les enfants viennent physiquement chercher du contact. Cela demande un engagement bien plus fort que d'autres professions. Ces métiers nécessitent du personnel qualifié, capable de comprendre l'impact de son comportement et de ses réactions sur l'enfant. Les hautes écoles de travail social et de santé préparent à ces réalités et donnent des outils supplémentaires aux professionnels, mais,

malgré cela, on reste sur la même base salariale. Il précise que cette revalorisation salariale ne le concerne pas personnellement. L'exemple des 120 candidatures, dont 90 postulations venant de France, est un indicateur important et inquiétant. Dans ces institutions qui accompagnent des profils spécifiques, il est particulièrement difficile de recruter.

Au HUG, 49,7% des infirmiers diplômés en France sont domiciliés en Haute-Savoie et 2,7% dans l'Ain, ce qui porte à 52,4% le pourcentage d'infirmiers diplômés en France et résidant en France. A Genève, il y a des infirmiers qui pourraient travailler, mais on constate que les résidents préfèrent éviter certaines institutions plus contraignantes. L'hôpital présente des contraintes, notamment une rigidité dans la manière d'accompagner les personnes. Il faut aussi prendre en considération le fait que les taux d'activité sont souvent plus faibles.

M. Ferati donne des indications sur le foyer qu'il dirige. Il ne propose pas de taux à 100%, car c'est un métier beaucoup trop contraignant et les personnes ont du mal à faire leurs heures. Si quelqu'un travaille à 100%, il pourrait être amené à travailler trois week-ends par mois pour pouvoir faire ses heures, étant donné que les horaires sont irréguliers. Ainsi, les pourcentages sont en général moins importants, allant de 60 à 80%. Ce que l'on constate généralement dans les métiers de la prise en charge, de la santé et du social, c'est qu'ils sont majoritairement féminins et qu'il y a une déconsidération de ces métiers lorsqu'il s'agit de les revaloriser, notamment en termes de salaire.

Il ne dit pas que ces métiers sont mal payés, mais, selon lui, ils ne sont pas rémunérés à leur juste valeur. On devrait les passer à la classe salariale supérieure. Sur la manière de doter ces métiers, il estime que le bachelor suffirait déjà à faire passer ces métiers en classe 16, car il y a des critères de dotation, et ces critères pourraient être atteints simplement par le biais du bachelor. Concrètement, un élément important concerne les écueils de cette motion.

Il mentionne ensuite la question de G'Evolue et le potentiel non contraignant d'une motion : le Conseil d'Etat peut en faire ce qu'il veut. M. Ferati estime que la classe 16 va arriver d'une manière ou d'une autre. Cependant, il considère que c'est un bon message à faire passer au Conseil d'Etat, d'une part, et, d'autre part, que cette motion pourrait potentiellement accélérer cette revalorisation salariale, ce qui serait pertinent. Concrètement, ce qu'impliquerait cette motion, c'est qu'un salaire de classe 15, qui est actuellement à un peu plus de 6700 francs, passerait à un salaire de classe 16, soit environ 300 francs en plus.

Un député PLR se souvient d'une pétition de syndicat qui allait dans la même direction. Dans cette motion, il est question de la formation et du maintien des professionnels dans leur fonction. Premièrement, il souhaiterait savoir combien de personnes sont formées à Genève chaque année et combien d'infirmiers sont engagés chaque année.

M. Ferati répond qu'il a les chiffres, mais pas en tête.

Le député PLR cherche ensuite à savoir si toutes les places sont remplies en termes de formation et quel est le ratio entre le nombre de professionnels formés et ceux qui sont engagés, d'abord au niveau social, puis au niveau santé.

M. Ferati explique que, si l'on ne prend en considération que les personnes qui sortent de la HES et qui trouvent un emploi, on pourrait penser qu'il n'y a pas de problème. Ce que M. Ferati souhaite montrer, c'est qu'il y a certains endroits où c'est plus contraignant et plus compliqué, et ces endroits sont délaissés, car ce n'est pas assez valorisé. Les gens considèrent qu'ils sont soit trop formés pour exercer ces métiers, soit ils vont choisir quelque chose de plus simple.

Le député PLR pose la même question pour le secteur social : il demande combien il y a de places ouvertes dans les écoles et combien sont engagés.

M. Ferati répond que, dans certaines institutions, les profils n'arrivent pas. Par exemple, dans le foyer dans lequel il travaille, les étudiants qu'il reçoit en stage ne postulent pas après leur stage. Il ne connaît pas les chiffres exacts, mais il confirme que les places dans les écoles, à la HES et à la HETS, sont occupées.

Le député PLR rappelle que M. Ferati a mentionné que la première raison pour laquelle les professionnels ne restent pas ce sont les horaires de travail, et non le travail en lui-même, et que la deuxième raison c'est la reconnaissance, suivie de la question du salaire. Il se demande alors si l'on n'est pas en train d'essayer de résoudre le mauvais problème.

M. Ferati estime que la reconnaissance passe aussi par le salaire. Il est d'accord avec le constat selon lequel améliorer les conditions de travail ne signifie pas uniquement augmenter les salaires, mais que cela en fait partie. On ne peut pas nier l'importance de la valorisation générale de ces métiers, et cette valorisation passe aussi par le salaire. On règle ainsi une partie du problème.

Le député PLR souligne que G'Evolue, comme mentionné par M. Ferati, doit aboutir pour la fin de la législature. Il se demande si faire un geste aujourd'hui, alors que ce projet sera peut-être discuté au parlement dans un an, ne risquerait pas plutôt de créer du chaos.

M. Ferati considère que cela peut être un message à faire passer. Les éléments à prendre en considération de la part de G'Evolue incluent un cahier des charges qui a évolué avec le temps et une formation qui s'est également développée, avec une prise en charge de plus en plus complexe. Il pense que cette motion pourrait aussi être un message clair, tant en termes de temporalité par rapport à G'Evolue qu'en termes de décisions à venir.

Une députée S explique que, lorsqu'elle a effectué son bachelor à l'Université de Genève, on évoquait déjà ce phénomène de concurrence avec la HES-SO. Les étudiants issus de cette dernière, après l'obtention de leur diplôme, sont plus facilement employables. En plus du fait qu'ils ont un niveau considéré comme tertiaire, ils disposent aussi d'une pratique que les universitaires n'ont pas. Elle rappelle que M. Ferati avait évoqué l'exemple des candidatures, avec 90 frontaliers pour 120 postulants. Malgré le fait que les HES sont pleines depuis des années, il reste difficile de trouver des candidats. Elle comprend cette non-attractivité qui s'installe, mais elle se demande ce que deviennent toutes les personnes qui ont obtenu leur titre et qui sont censées travailler dans ces fonctions, malgré ce manque d'attractivité.

M. Ferati répond qu'il y a plusieurs cas : certains profils se réorientent. Par exemple, certaines personnes ayant fait l'HETS finissent par étudier à l'université en enseignement spécialisé afin d'avoir des horaires plus réguliers et un salaire plus valorisé. D'autres choisissent des métiers moins contraignants, comme éducateur dans une école, qui offre certains avantages par rapport à un poste en internat. Un travailleur en internat effectue des horaires de 14 heures avec des veilles actives le soir, ce qui est très contraignant. Il souligne aussi qu'une nouvelle génération arrive sur le marché du travail avec une approche différente. Il n'y a pas la même mentalité que chez les anciennes générations, et ces horaires contraignants les poussent à choisir des voies plus confortables et moins exigeantes.

Une députée S demande ce qu'il en est du domaine de la sécurité, qui est aussi un secteur fortement sollicité, par rapport à la revalorisation de ces métiers.

M. Ferati répond que c'est une question qu'il se pose également et qu'il estime que le parlement devra un jour s'en saisir. Il évoque les différentes formes de pénibilité, que ce soit dans la police ou chez les gardiens de prison, et souligne que cette pénibilité est souvent sous-estimée. Toutefois, il dissocierait cette problématique de la motion dont il est question. Il précise qu'on lui a demandé si la revalorisation salariale ne risquait pas de créer un « appel d'air » et si tout le monde allait réclamer une revalorisation salariale. Il ne le pense pas, car il existe des règles très spécifiques dans la LTrait, notamment en matière de complexification du cahier des charges et

d'évolution de la formation, le passage d'un diplôme d'école supérieure à un diplôme HES. Il reconnaît qu'une augmentation serait nécessaire dans ces secteurs en raison de la pénibilité, mais il dissocierait cette question du reste. La particularité des HES est qu'il s'agit d'universités professionnalisantes, ce qui n'est pas forcément le cas pour certaines formations mentionnées par la députée S.

Le président demande, au niveau des équivalences, comme mentionné par M. Ferati, s'il y a beaucoup de personnes qui demandent des équivalences venant de France et si elles doivent obligatoirement avoir un diplôme HETS. Il suppose que la plupart ne l'ont pas et demande quel est le système d'équivalence accepté.

M. Ferati répond que le système d'équivalence pour la France repose sur un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'éducateur spécialisé. Pour pouvoir postuler, une équivalence est demandée et validée par le SEFRI, qui évalue si un diplôme étranger est équivalent à un diplôme suisse. Il met également en garde contre la manière dont sont gérées les validations d'acquis dans les universités françaises. Il explique avoir parfois vérifié des références qui se sont révélées fausses, ce qui pose un problème. Toutefois, au niveau des diplômes d'équivalence, c'est bien le SEFRI qui s'en occupe.

Le président pose une autre question : M. Ferati a mentionné que l'essentiel du personnel dans les internats ou certaines institutions travaille à 60 ou 80%. Ainsi, les salaires perçus ne sont pas très éloignés du salaire minimum.

M. Ferati confirme. Il ajoute que les métiers du *care* sont majoritairement exercés par des femmes, qui, lorsqu'elles ont des enfants, doivent souvent se retirer du marché du travail ou réduire leur temps de travail. Cela pénalise à la fois leurs cotisations sociales et leurs revenus sur le long terme. Il souligne que, lorsqu'il est question de revalorisation salariale, les métiers du *care*, souvent exercés par des femmes, sont sous-estimés.

Le président demande si M. Ferati a des suggestions pour d'éventuelles auditions.

M. Ferati estime qu'il serait intéressant d'entendre des associations d'étudiants des HETS et HES, afin qu'ils puissent témoigner de leur expérience et des raisons qui les poussent à se réorienter. Il suggère également d'auditionner des syndicats, comme le SSP, ainsi que des employeurs tels que les EMS ou les HUG.

Discussion interne

Un député PLR rappelle qu'il y a un travail qui a été fait pour la pétition mentionnée précédemment. Il se demande s'il faut refaire tout ce travail ou non. Il estime qu'il serait intéressant d'entendre le département par rapport à G'Evolue et à l'avancement du projet. A ce stade, cela devrait aussi permettre à la commission de comprendre s'il faut faire vite ou pas. Pour la partie santé, la commission pourrait entendre des responsables de la formation, sachant qu'il y a de nouveaux bâtiments pour les infirmiers et que toutes les places de formation existantes sont pleines. On peut augmenter le nombre de places, mais cela n'a rien à voir avec la motion. La motion demande juste d'augmenter les salaires. Il n'y a pas de problème avec le fait que les étudiants entrent dans ces filières. Le problème est de garder les professionnels plus tard. Il estime qu'il faudrait circonscrire la question à la manière de maintenir les professionnels dans le domaine, et la commission avait déjà reçu les ressources humaines et la directrice des soins des HUG.

Un député Ve rejoint ce qui a été dit, il estime qu'il faut se donner la peine d'auditionner. Dans l'ordre du jour, il y a trois projets de lois qui seraient peut-être de nature à résoudre le problème s'ils étaient acceptés, notamment celui sur l'introduction de critères de pénibilité psychologique. L'argument G'Evolue est un argument assez faible, car on ne sait pas combien de temps il faudra pour arriver au bout du processus. Concernant les auditions, il estime qu'il faudrait auditionner le département, et les étudiants sont aussi en première ligne. Il serait intéressant de les entendre, ainsi qu'une des institutions employeuses.

Une députée S pense qu'il faudrait entendre le Cartel intersyndical de la fonction publique, car ils ont déjà fait une partie de ce travail-là au travers de la pétition. Il serait aussi intéressant d'entendre l'OrTra santé-social, qui travaille sur les questions de formation dans le domaine de la santé et du social, ainsi que le CAPAS.

Une autre députée S évoque G'Evolue. Selon ses souvenirs, le département avait dit qu'il reviendrait à échéance pour dire où en était le projet. Elle a l'impression que les années passent et que le point n'est pas fait. D'autant plus que l'engagement du personnel en lien avec G'Evolue a été fait, elle se demande s'il serait possible d'avoir des points de situation sans devoir aller demander à chaque fois l'évolution du projet.

Le président propose d'abord de fixer l'audition du département, soit le DS, soit le DCS, soit le DIP.

Le député PLR estime que la question de la crise salariale est liée au département des finances, donc il pense qu'il faut auditionner le département et, en fonction, continuer les auditions.

Le président indique que la proposition est d'abord d'auditionner le DF. Il ne remarque pas d'opposition.

Un député LC propose de demander, en même temps que l'audition du département, un point sur l'évolution du projet G'Evolue.

Audition du DF (présentation en annexe)

- *M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du DF*
- *M^{me} Coralie Appfel Mampaey, DG de l'OPE*
- *M. Gaspard Ostrowski, chef de projet G'Evolue*
- *M^{me} Véronique Dandrée, cheffe du service des évaluations et système de rémunération, a.i.*

M^{me} Fontanet rappelle que la commission avait demandé un point de situation sur l'avancement du projet G'Evolue. Elle commence par rappeler le contexte général : G'Evolue est apparu après SCORE, qui souffrait d'un handicap majeur dès le départ, à savoir un manque de transparence. Le point de départ de G'Evolue a été la discussion engagée et l'accord qui a été conclu à travers le protocole d'accord signé en 2022 avec différentes associations représentatives du personnel. G'Evolue a été inscrit dans le programme de législature 2023-2028, avec une mise en œuvre prévue pour le 1^{er} janvier 2028. Ce projet concerne l'ensemble du personnel de l'administration cantonale, mais aussi des établissements publics autonomes appliquant la LTrait ou les mécanismes salariaux de l'Etat.

A Genève, le Conseil d'Etat a choisi de traiter ensemble la totalité des 1835 fonctions existantes, en réunissant toutes les institutions concernées. Le projet impactera environ 80 000 fiches de paie. La nécessité de réformer le système était bien identifiée, notamment en raison de l'évolution des métiers et du fait que la méthode actuelle est ancienne. Même avec des réévaluations régulières, les critères et la méthodologie restent inchangés, ne tenant pas compte des transformations qui ont eu lieu dans les différents métiers ni des évolutions dans le domaine de la formation continue notamment. Cette réforme est également essentielle pour favoriser la mobilité interne et garantir l'attractivité au sein de l'Etat, ce qui devient difficile avec les critères actuels.

Les objectifs et les critères de ce protocole ont été définis de manière paritaire entre le Conseil d'Etat et certaines associations représentatives du personnel. Aucun des deux ne les a imposés unilatéralement : ils ont été établis

d'un commun accord. Il y a des objectifs clairs : la transparence ; l'égalité salariale ; des critères d'évaluation qui soient compréhensibles, mesurables et modernes, notamment les compétences de type psychosocial, intellectuel et d'expertise ; valoriser les fonctions d'encadrement à tous les niveaux ; promouvoir les possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'Etat et des entités appliquant la LTrait.

M^{me} Fontanet précise que le Conseil d'Etat a également conclu des accords sur certains éléments spécifiques liés à la rémunération. Une réévaluation des fonctions ne signifie pas nécessairement une augmentation ou une diminution des salaires. Certains aspects sont garantis, comme l'absence de perte de traitement, mais une réévaluation peut, à terme, ralentir la progression salariale. Il a donc été jugé important de définir un cadre de protection, en particulier pour certaines catégories de personnel. Ainsi, la progression salariale prévue sous l'ancien régime sera garantie pour toutes les personnes âgées de 60 ans ou plus au moment de l'entrée en vigueur de la réforme. De plus, il a été acté dans le protocole d'accord qu'aucune diminution du traitement annuel perçu ne sera appliquée au personnel en poste. Concrètement, si une fonction est réévaluée à la baisse, la personne qui l'occupe actuellement conservera son traitement.

Le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel ont également décidé de ne pas fixer l'enveloppe de G'Evolue à ce stade. Cela permet d'assurer des travaux pour créer le nouveau système et mener une évaluation des fonctions objective et indépendante de toute contrainte financière. Il a aussi été décidé que les indemnités durables et intrinsèques à la fonction seraient intégrées au traitement de base. Cependant, par exception, certains éléments non pris en compte par la méthode d'évaluation retenue pourraient faire l'objet d'une indemnité. Les indemnités variables, quant à elles, seront maintenues. M^{me} Fontanet souligne que ces éléments ont fait l'objet d'un accord entre les syndicats et le Conseil d'Etat. Toutefois, un syndicat a refusé de signer le protocole, estimant que les termes ne lui convenaient pas.

M. Ostrowski présente la gouvernance du projet ainsi que certains éléments relatifs à l'avancement des travaux. Il rappelle tout d'abord l'importance du cadre défini par le protocole d'accord. Ce document fixe les objectifs, indiqués précédemment par M^{me} Fontanet, tout en établissant une gouvernance et en confiant une mission essentielle à une commission d'évaluation technique paritaire, chargée d'élaborer le nouveau système. Le projet s'inscrit dans un contexte temporel précis, en lien avec le programme de législature. La commission paritaire joue un rôle central et se réunit environ deux jours toutes les deux semaines. Elle est composée de dix membres titulaires et suppléants :

cinq représentants de l'Etat employeur et cinq représentants des associations représentatives du personnel signataires du protocole d'accord G'Evolue. Il rappelle que cette commission est une commission de milice, les membres ne sont pas nécessairement issus des métiers de l'évaluation de fonctions ou de la rémunération. Les représentants de l'Etat employeur ne rapportent pas à leur département respectif et ne siègent pas en tant que porte-parole d'un métier particulier. Cette composition permet à la commission de se concentrer sur les travaux techniques et d'examiner les informations reçues avec la plus grande objectivité possible.

M^{me} Fontanet insiste sur l'importance des précisions apportées par M. Ostrowski. Cette commission ne défend pas des métiers ou des corporations spécifiques. Ses membres effectuent un travail objectif, en tenant compte de leur sensibilité, qu'ils soient représentants syndicaux ou employeurs. Leur mission consiste à travailler ensemble sans chercher à privilégier une fonction.

M. Ostrowski rappelle la volumétrie des travaux en cours. Afin de respecter l'échéance de janvier 2028, les travaux ont dû être intensifiés. Il revient sur la gouvernance, et explique qu'un comité de pilotage a été mis en place. Celui-ci est présidé par M^{me} la présidente du Conseil d'Etat en sa qualité de cheffe du département chargé des ressources humaines. Ce comité inclut également les secrétaires généraux de quatre départements : la cohésion sociale (DCS), l'instruction publique (DIP), le territoire (DT) et les finances (DF). Deux représentants de grands établissements publics autonomes y siègent également : le directeur général de l'Hospice général et le nouveau directeur des HUG. En outre, le secrétaire général du pouvoir judiciaire, en tant qu'employeur autonome, est un invité permanent. La directrice générale de l'OPE, M. Ostrowski et le président de la commission assistent également aux travaux de ce comité de pilotage.

M^{me} Fontanet précise qu'à l'instar de la commission, ce comité de pilotage ne défend pas non plus de métiers spécifiques. Son rôle est d'assurer le suivi de l'avancement des travaux et, en cas de blocages, de soumettre certaines décisions au Conseil d'Etat. L'absence de représentation d'un département au sein du comité ne signifie en aucun cas que les collaborateurs de ce département sont négligés.

M. Ostrowski indique qu'une équipe de projet composée de 11 personnes, rattachée à l'office du personnel de l'Etat, veille à la bonne conduite des travaux de G'Evolue. Parmi ces fonctions, une personne est spécifiquement chargée de la communication afin d'assurer la transparence non seulement sur la méthodologie utilisée, mais aussi sur l'avancement des travaux. Une communication régulière est prévue à différentes étapes clés auprès de

l'ensemble des institutions concernées ainsi qu'à l'ensemble du personnel. La commission a été constituée et a commencé à siéger en 2023.

Un temps d'adaptation a été nécessaire pour appréhender les différentes sensibilités et établir une méthode de travail commune. Par la suite, la commission a étudié divers systèmes d'évaluation des fonctions et de rémunération appliqués dans le secteur public en Suisse ou dans des organisations internationales ou des organisations non gouvernementales. Des auditions ont été menées auprès des départements et des grands établissements publics autonomes afin de mieux cerner leurs besoins et attentes face à cette réforme.

En 2024, un appel d'offres a été lancé pour sélectionner un prestataire en mesure d'accompagner la commission et l'OPE dans la mise en œuvre de cette réforme. Sur la base de ces auditions, la commission a produit un cahier des charges recensant l'ensemble des besoins de l'Etat de Genève. Ce cahier des charges a été utilisé pour lancer un appel d'offres pour identifier une entreprise qui accompagnerait la commission dans ses travaux. L'entreprise suisse PricewaterhouseCoopers SA (PwC) a été retenue à l'issue du processus d'appel d'offres. Durant six mois, un travail collaboratif a été mené entre la commission paritaire, PwC et l'office du personnel de l'Etat pour analyser et adapter la méthode STRATA aux besoins de l'Etat de Genève. Cette démarche a permis d'enrichir la méthodologie en ajustant les échelles et les critères proposés.

Une première version des neuf critères a été adoptée à l'unanimité des membres de la commission et présentée au Conseil d'Etat le 18 décembre 2024, qui l'a validée. Il rappelle qu'il est important de saluer la détermination avec laquelle ils peuvent travailler avec l'ensemble des institutions puisqu'ils ont mis aujourd'hui en place 550 séances de revue métiers qui permettent d'examiner les revenus préliminaires qui ont été proposés par les premières analyses des cahiers des charges. Un total de plus de 9000 cahiers des charges doivent être revus par une équipe de 14 personnes, composée de membres de l'OPE et de PwC, qui se déplacent en binômes au sein des institutions concernées.

Chaque revue métier est menée en présence de référents métiers et de spécialistes en ressources humaines connaissant les fonctions et leur articulation. A l'issue de cette première phase de revue métier, qui se terminera en juin, PwC et l'OPE proposeront une revue de cohérence institutionnelle. Les résultats seront ensuite discutés par la commission d'évaluation technique paritaire, chargée de soumettre un système d'évaluation des fonctions au Conseil d'Etat. Il précise que les titulaires des fonctions ne sont pas entendus directement dans le cadre des revues métier afin d'éviter les biais et d'attendre

des résultats consolidés. Cependant, des auditions spécifiques sont prévues en parallèle pour certaines fonctions identifiées par la commission. Une septantaine d'auditions sont programmées entre janvier et juin, offrant aux titulaires concernés l'opportunité d'expliquer leur fonction et d'apporter des éléments qui ne figureraient pas dans les cahiers des charges et une autre lecture des cahiers des charges transmis.

M. Ostrowski présente ensuite la méthode STRATA développée par PwC. Toutes les définitions, critères et échelles ont été révisés par la commission. Cette méthode contient quatre dimensions principales, connaissances et compétences, réflexion et complexité, influence et responsabilité, conditions de travail. Chaque dimension se décline en critères. Contrairement à la méthode SEF, la méthode STRATA n'apporte pas des pondérations sur les domaines ou les critères. C'est un système qui définit des critères, les précise, y attache des échelles, qui donnent un nombre de points en fonction des réflexions menées sur le système et non pas en fonction d'appréhension ou de préférences de l'un ou l'autre des critères. Les échelles vont de 130 à 150 points qui comptent pour environ 11 à 13% sur l'ensemble des 1230 points. Les échelles sont également différentes selon les critères, des échelles simples ou doubles permettent de mieux capter la complexité des différents métiers de l'Etat et des besoins.

M. Ostrowski indique que le critère de connaissance technique inclut les connaissances liées à la formation de base, mais également la possibilité de capter des formations continues, ce qui est une avancée majeure par rapport au système actuel. Il y a également la possibilité de valoriser davantage l'expérience, en complément de la formation, ce qui est aussi une avancée majeure. Les connaissances de l'environnement de travail sont désormais quelque chose d'important : quelle est la connaissance nécessaire pour exercer une fonction du point de vue de l'institution et également la connaissance des publics, les interactions sociales. Ensuite, le champ de réflexion permet de savoir quel est le degré de réflexion nécessaire pour exercer une fonction. Les degrés de complexité sont également pris en considération de manière très fine, selon que la complexité est liée au sujet ou à l'urgence avec laquelle il faut traiter les informations. Dans le domaine de l'influence et de la responsabilité, il y a le critère de latitude d'action, qui correspond à l'autonomie confiée dans l'exercice d'une fonction donnée, puis le périmètre d'influence, l'encadrement d'une équipe ou l'influence liée à une fonction particulièrement importante dont les décisions ont des conséquences sur un groupe important de personnes. Il y a également la responsabilité dans la réalisation des missions, quel est le niveau de responsabilité dans la réalisation et l'atteinte des missions. Enfin, un critère est lié aux conditions de travail, subdivisé en quatre facteurs. Les

facteurs psychosociaux, les facteurs organisationnels, les facteurs physiques, et les facteurs environnementaux. Il rappelle qu'il y a une meilleure prise en compte de nombreux facteurs grâce à une évaluation qui reconnaît une expertise technique et une compétence psychosociale essentielle au soutien des personnes vulnérables, ce qui permet de répondre aux besoins actuels en matière de soins et de social. Il ajoute que, dans les conditions de travail, les difficultés liées à la charge physique sont prises en compte, ainsi que celles liées aux horaires atypiques ou aux contraintes sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, notamment.

M. Ostrowski rappelle que le projet s'inscrit dans le programme de législature. Parmi les différentes étapes, il y a les revues métier, ensuite les revues de cohérence, puis un nouveau catalogue de fonctions sera présenté. Une fois ce travail effectué, une version définitive pourra être soumise au Conseil d'Etat, intégrant les ajouts et les leçons tirées des revues métier. Ensuite, la préparation et le dépôt du projet de loi au Grand Conseil sont prévus en 2026 pour qu'il puisse l'examiner.

Une députée Ve s'interroge sur le délai entre le dépôt du projet de loi en 2026 et l'entrée en vigueur en 2028, et demande pourquoi un délai de deux ans est nécessaire.

M^{me} Fontanet répond que le traitement en commission est pris en compte, ainsi qu'un éventuel référendum et ensuite le déploiement.

La députée demande s'il s'agit d'une estimation ou d'une date butoir.

M^{me} Fontanet répond qu'il s'agit d'une estimation basée sur l'expérience passée et ajoute qu'il ne faudrait pas que le projet dure plus qu'une législature.

M. Ostrowski ajoute que de nombreuses personnes attendent cette réforme depuis plus de deux décennies.

Un député S se pose également des questions concernant les délais, qui ne peuvent pas être contrôlés une fois que le projet est traité en commission.

M^{me} Fontanet répond qu'il s'agit d'une ambition et qu'il est nécessaire d'avoir un calendrier. Cependant, il est vrai qu'une fois le projet entre les mains du Grand Conseil, l'OPE ne pourra pas contrôler les délais.

Le député souligne l'évolution des emplois et demande si ce facteur est pris en compte dans le processus.

M^{me} Fontanet répond que l'ensemble des compétences qui ont évolué sont prises en compte. Aujourd'hui, avec les critères établis, un diplôme pourrait être exigé et avoir plus de valeur que l'expérience seule. Il s'agit d'une évolution qui permettra davantage d'ouverture.

Un député LC rappelle que la commission a travaillé avec les syndicats et que le projet sera consensuel, ce qui laisse de grandes chances à la commission d'être d'accord lorsqu'elle examinera le texte. Il demande ce que les auditionnés pensent des motions et projets de lois qui demandent que certaines corporations soient majorées.

M^{me} Fontanet répond sur la question du consensus : en effet, la commission travaille en bonne intelligence et tout se passe bien, mais des tensions pourraient apparaître au moment de discuter des échelles de traitement. Il faut en tenir compte, car certains métiers craignent de ne pas être suffisamment pris en considération.

M. Ostrowski souligne l'importance, pour l'équité de traitement, d'offrir à l'ensemble des fonctions actuellement prises en compte la possibilité d'être évaluées selon la même méthode, afin de permettre ensuite des décisions justes. L'objectif technique de cette commission d'évaluation est d'offrir à chacun l'opportunité de passer par la nouvelle méthode et d'analyser les résultats proposés.

M^{me} Fontanet rappelle que toute réévaluation sectorielle demandée, à l'exception des nouveaux emplois, ne modifiera pas la structure actuelle des différents critères.

Un député Ve demande à partir de quand la commission paritaire abordera la question des échelles de traitement, étant donné qu'il a été suggéré que ces discussions pourraient être plus tendues.

M. Ostrowski répond qu'il est essentiel, dans le cadre d'une réforme de cette ampleur, de procéder en deux étapes. Il faut d'abord traiter la question de l'évaluation et s'assurer d'avoir un système cohérent, méthodologiquement solide et viable avant d'aborder les questions de rémunération. L'état actuel des travaux est présenté, et le protocole d'accord de la commission prévoit que cette dernière formule également des propositions sur le volet salarial. Ce travail débutera dès la finalisation de la première étape d'évaluation. Le début des travaux est estimé pour cet été ou cet automne. A partir de ce moment-là, davantage d'informations seront disponibles sur les éléments que la commission décidera de prendre en considération. Les travaux liés à la rémunération feront suite aux travaux techniques sur le système d'évaluation. L'enveloppe budgétaire allouée à la mise en œuvre de la réforme et les décisions qui en découlent reviendront au Conseil d'Etat et aux parties signataires du protocole conformément à ce dernier.

Le député Ve demande s'il n'existe, à ce stade, aucun a priori politique sur le nombre de classes ou le système d'annuités.

M. Ostrowski répond par la négative.

Une députée S revient sur les propos de M. Ostrowski, qui a indiqué que la nouvelle méthodologie permettrait de mieux prendre en compte l'expérience, mais d'une manière différente du système actuel. Elle demande des précisions sur la manière dont cet aspect s'articule.

M. Ostrowski explique que, lors des auditions menées avec les départements ou les établissements publics autonomes, il a été constaté à plusieurs reprises que la méthode actuelle accordait un poids trop important à la formation de base. Cet élément a été pris en compte dans la méthode STRATA. Il a été convenu d'établir un tableau de correspondance et des critères intégrant à la fois l'expérience et l'éducation. Cette approche permet de conserver la possibilité d'engager des personnes qui ne sont pas forcément très diplômées, mais qui apportent une expérience particulièrement importante. Il précise que seule l'annuité permet aujourd'hui de récompenser une expérience acquise au fil des ans.

Une députée LJS demande ce qu'il en est des critères d'ancienneté et de mérite.

M. Ostrowski répond que l'ancienneté est actuellement prise en compte par l'annuité et que le nouveau système ne valorise pas directement l'ancienneté, mais met en avant l'expérience.

M^{me} Fontanet précise que la question du mérite est une question politique qui n'entre pas dans la réflexion du groupe G'Evolue et de la commission paritaire.

Le président rappelle que M. Ostrowski a évoqué la transparence du nouveau système STRATA et se souvient qu'avec SCORE, il existait une sorte de logiciel dont le fonctionnement était méconnu. Il demande si la méthode STRATA repose sur des critères transparents, évaluables, comparables et éventuellement modifiables.

M^{me} Fontanet répond que le système a été adapté pour l'Etat, avec une commission paritaire ayant accès à l'ensemble des éléments. Rien n'est caché ou inaccessible.

Le président demande si une personne externe pourra comprendre le système d'évaluation.

M^{me} Fontanet répond qu'une personne externe pourra comprendre les différents critères, leur poids, la manière dont ils ont été définis et leur impact sur la personne concernée.

Le président pose une question concernant la motion demandant une réévaluation de certains postes. Il souhaite savoir si des réévaluations provisoires sont encore en cours.

M^{me} Fontanet répond que les réévaluations ne sont pas bloquées. Elles sont effectuées lors de nouveaux engagements et lorsqu'une demande est déposée auprès du département et soutenue par ce dernier. Toutefois, ni le Conseil d'Etat ni le service en charge ne sont favorables à ces réévaluations, car elles pourraient, à un moment donné, poser de sérieux problèmes si de nombreuses fonctions étaient réévaluées avec les mêmes critères, ne permettant pas de prendre en compte certains aspects.

M^{me} Dandréa explique qu'une réorganisation totale d'un secteur peut être admise, mais qu'une nouvelle classification d'un groupe entier pourrait déséquilibrer l'organisation d'une structure. L'OPE ne s'autosaisit pas des demandes d'évaluation. C'est à l'institution concernée, dans son organisation, de juger de la pertinence d'une évaluation. Ce sont les institutions et les départements, voire le département de tutelle, qui décident d'accepter ou non l'entrée en matière. Il ne suffit pas d'évaluer une fonction isolément, car sa classification impacte l'ensemble de l'organisation. Tous les critères sont alors passés en revue. Une évaluation ne signifie pas automatiquement une augmentation de salaire. Comme mentionné précédemment, cela peut entraîner un maintien ou même une baisse de la rémunération. Il est également essentiel de garder à l'esprit que cela pourrait déséquilibrer l'ensemble des fonctions de l'Etat, puisqu'il s'agit d'une hiérarchisation globale des fonctions.

M^{me} Fontanet ajoute qu'il n'est pas possible de décider arbitrairement, sur la base de critères, d'une réévaluation à la hausse d'une fonction, car cela pourrait avoir des répercussions sur toutes les autres fonctions environnantes. Une cohérence transversale est indispensable.

Le président demande quelle est la position du Conseil d'Etat sur la motion 3071.

M^{me} Fontanet indique que le Conseil d'Etat y est opposé.

Une députée S revient sur les propos de M^{me} Fontanet et demande s'il serait possible d'avoir une visualisation de l'impact d'une déstabilisation.

M^{me} Fontanet répond qu'il n'est pas possible, à ce stade, de fournir des éléments sur un travail en cours, sans projet de loi finalisé. Des explications sur les effets entre différentes fonctions seront données une fois ces questions réglées.

Le député Ve demande d'expliquer l'effet domino de la réévaluation d'une fonction particulière sur les autres. Il se réfère au catalogue de cotation, qui comprend cinq domaines avec plusieurs critères. Il lui semble que, si une fonction mérite de passer d'une classe à une autre, il ne voit pas comment cela pourrait mécaniquement impacter les autres fonctions.

M^{me} Dandréa explique qu'un poste est évalué pour lui-même et qu'un profil est créé sur cette base. Ensuite, il est nécessaire d'examiner si la formation correspond bien à un même niveau avec d'autres postes similaires. L'expérience, l'effort intellectuel, l'effort physique et la responsabilité sont pris en compte de la même manière. Elle donne l'exemple du domaine de la santé : une infirmière appartient à une filière de métiers. Il existe la filière pure des soins, mais également d'autres professions paramédicales comme les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les cardiomobilistes. Tous ces métiers sont interconnectés. Si un métier est revalorisé, les autres peuvent être impactés. Cette hiérarchisation ne concerne donc pas uniquement la fonction d'infirmier, mais aussi toutes celles qui gravitent autour. De plus, d'autres métiers du domaine social présentent des correspondances avec la filière santé, ce qui entraîne un impact global. Lorsqu'un poste est évalué pour lui-même, il est replacé dans son organisation, une analyse est effectuée au niveau du département puis à l'ensemble de l'Etat.

Audition du Cartel

- *M^{me} Sandra Froideveaux, secrétaire syndicale SIT*
- *M. Joël Varone, secrétaire syndical SSP*
- *M. Daniel Schweizer, socio-éducateur aux EPI*

M^{me} Froideveaux souhaite contextualiser la motion M 3071, qui expose clairement l'enjeu. Elle rappelle que les métiers concernés n'ont pas été réévalués depuis plus de 15 ans, alors même qu'ils ont connu des évolutions importantes, tant dans les responsabilités que dans la formation, et qu'ils font face à une pénurie préoccupante pour les employeurs. Pour attirer les jeunes vers ces professions, il est impératif de revaloriser les salaires, en plus d'améliorer les conditions de travail. Depuis 15 ans, les formations ont changé : plusieurs métiers sont passés de filières ES à des formations HES, équivalentes à un bachelor universitaire. Ces métiers impliquent désormais davantage de responsabilités. Par exemple, dans la loi sur la santé, la notion de délégation d'actes de soins permet aux infirmiers de pratiquer des gestes de plus en plus techniques. Cela a un effet en cascade : les ASSC et les aides en soins sont, eux aussi, amenés à réaliser davantage d'actes techniques, parfois complexes. De plus, le vieillissement de la population rend les situations cliniques plus lourdes, avec davantage de comorbidités, nécessitant des compétences accrues.

Pourtant, ces éléments ne sont toujours pas pris en compte dans l'évaluation des fonctions, figée depuis plus de 15 ans. M^{me} Froideveaux souligne qu'il s'agit majoritairement de professions féminines, ce qui explique peut-être cette

sous-valorisation historique. Ces métiers comportent également une forte pénibilité : horaires irréguliers, confrontation constante à la maladie, etc. Revaloriser le critère de la formation est une manière de reconnaître ces évolutions et de répondre enfin à une attente ancienne.

M. Schweizer, membre du conseil d'administration des EPI, souligne l'urgence de la situation, tant du point de vue des professionnels que des employeurs, confrontés à d'importantes difficultés de recrutement. Il appuie les propos de M^{me} Froideveaux et estime qu'il n'est plus possible d'attendre.

M. Varone complète le tableau en ajoutant un aspect technique central. Il rappelle que les premières démarches syndicales remontent au printemps 2024, lorsque l'OPE a réévalué la fonction des travailleurs sociaux de l'Hospice général. L'analyse avait conclu que, même si les responsabilités du poste n'avaient pas changé de manière significative, le passage de la formation de niveau ES à HES justifiait une revalorisation de la compétence de base, traduite par un changement de la lettre I à la lettre L dans le profil de poste. Cette seule modification a entraîné un passage de la classe 15 à la classe 16.

M. Varone souligne que cette situation ne concerne pas uniquement l'Hospice général, mais de nombreuses autres professions – assistants sociaux, éducateurs, sages-femmes – qui relèvent désormais toutes d'une formation HES avec bachelor à la clé. Il fait remarquer que les étudiants paient plus pour ces études, alors que la rémunération ne reflète pas cette montée en gamme de la formation.

M. Varone relève que les cahiers des charges et les évaluations n'ont pas été mis à jour, alors que l'article 4 de la loi sur les traitements impose au Conseil d'Etat de tenir à jour le classement des fonctions. Il y a donc non seulement un besoin objectif et reconnu, mais également une obligation légale. Pourtant, le Conseil d'Etat refuse d'agir, invoquant différents motifs que M. Varone considère comme des prétextes. Parmi les justifications avancées : le classement ne reposerait pas sur le seul critère de formation, ou encore le Conseil d'Etat ne pourrait lui-même initier une réévaluation de fonction. Or, selon lui, quatre départements sont concernés (DSM, DCS, DIN, DIP), et une coordination centrale est indispensable pour garantir l'égalité de traitement. Il souligne l'incohérence de laisser chaque département traiter différemment une même problématique.

M. Varone invite la commission à relire la fiche MIOPE, une directive interne du département chargé du personnel de l'Etat, qui stipule que la réévaluation peut se faire sur la base d'une évolution significative du cahier des charges ou du cursus de formation. Or, nous sommes précisément dans cette dernière configuration.

M. Varone conclut en indiquant que les offres d'emploi publiées mentionnent systématiquement l'exigence d'un bachelor HES, alors que les salaires restent alignés sur l'ancien niveau de formation. Ce décalage est inacceptable, d'autant qu'il s'agit d'un besoin social évident et d'un devoir légal de l'employeur.

Un député UDC entend les arguments des auditionnés, qui ont particulièrement évoqué les professions spécifiques et les chaînes de responsabilités. Mais une fois que ces postes auront été revalorisés et atteindront un salaire similaire à celui de leurs supérieurs, il demande ce qu'il se passera.

M^{me} Froideveaux répond que l'écart est tellement important qu'une telle situation ne se produira pas.

M. Varone précise que, pour les cadres supérieurs dans certaines professions, des qualifications et formations supplémentaires entraînent un classement en lettre I (pour les écoles spécialisées). Ceux-ci seraient donc classés en lettre K, comme les travailleurs sociaux de l'Hospice général, une classification qui reconnaît les bachelors. Les cadres supérieurs, quant à eux, possèdent généralement une formation universitaire complète et sont classés en lettre L. Il insiste sur le fait que la discussion porte ici uniquement sur le profil de base ; selon le système d'évaluation actuel, cela placerait ces métiers en lettre K. Les cadres supérieurs sont dans une catégorie différente en raison de leur niveau de formation.

Le député UDC comprend que, si la motion est adoptée, cela n'aura aucune incidence sur les postes supérieurs ou encadrants.

M. Varone explique que non, car la motion concerne uniquement la réévaluation de la formation de base, qui est désormais une formation HES (et non plus ES), plus longue et valorisée différemment dans le système d'évaluation.

Un député LC reconnaît que le processus de G'évolue est en cours, mais il le trouve trop lent. Il demande comment le Cartel se positionne. Il craint que cette défense de certaines professions aujourd'hui mène à d'autres demandes demain.

M^{me} Froideveaux répond qu'il y a deux processus qui peuvent coexister. Le Cartel est représenté au sein de la commission technique paritaire, et lorsqu'il a signé le protocole d'accord au début des travaux, il était précisé qu'il n'y aurait pas de blocage. Ainsi, même si le Cartel est impliqué dans les travaux de G'Évolue, cela ne l'empêche pas d'évaluer d'autres fonctions lorsque cela est nécessaire. Elle ajoute que la démarche est technique et

consiste simplement à reconnaître le diplôme actuel dans le cadre du système existant.

M. Varone souligne qu'il est important de traiter ce cas particulier. Il ne demande pas une analyse complète du cahier des charges, mais simplement que soit prise en compte l'évolution de la formation initiale. Il estime qu'il s'agit de rectifier une erreur de l'Etat et qu'il ne faut pas attendre encore trois ans, d'autant plus que les personnes affectées attendent déjà depuis 15 ans. Il ajoute qu'avec cette politique, l'Etat va dans la direction opposée à celle qu'il devrait suivre. Il évoque également la pétition signée par 4000 employés de l'Etat concernant l'absence de reconnaissance de la fonction HES. Il mentionne une étude récente de la HETS et de la HES-SO romande qui met en évidence un taux de rotation élevé dans les métiers du social et de la santé, soulignant ainsi le défi de la pénurie professionnelle et la nécessité de réfléchir à comment garder ces professionnels dans leur domaine.

Un député PLR rappelle un précédent débat où le département s'était exprimé sur ce sujet. Il se demande si les auditionnés ne craignent pas un effet domino : si plusieurs professions sont revalorisées, d'autres professions comparables demanderont également des ajustements. Il se demande si ce n'était pas plus sage d'attendre une révision complète par le département.

M. Varone répond que, concernant les fonctions HES, il y a des métiers dans le secteur social et de la santé, ainsi que des métiers plus techniques. Ces derniers, classés en lettre K, ont déjà été réévalués, et il précise qu'il s'agit souvent de métiers plutôt masculins. En revanche, les métiers du social et de la santé n'ont pas été réévalués. Selon lui, ce n'est pas parce qu'il y a plus de personnes dans ces métiers qu'il faut négliger leur niveau. Il ajoute que l'Hospice général a reclassé les assistants sociaux en classe 16, mais que la question reste sans réponse pour d'autres assistants sociaux travaillant ailleurs. Il insiste sur l'importance de ces professions.

M. Schweizer remarque qu'il existe une inégalité sur le terrain entre des personnes ayant suivi exactement la même formation. Cette situation est incompréhensible, et c'est l'une des raisons pour lesquelles 5000 employés de l'Etat ont signé cette pétition.

Un député LJS demande si la demande de revalorisation concerne tous les employés ou seulement ceux titulaires d'un diplôme HES.

M. Schweizer précise qu'il y a deux volets distincts : d'une part, les assistants sociaux (ASE), classés en classe 10, qui attendent également une revalorisation depuis longtemps et qui sont dans une situation similaire aux éducateurs.

M. Varone explique qu'il y a deux démarches : la réévaluation des fonctions qui dépendent d'une analyse des cahiers des charges, ce qui relève du travail quotidien du Cartel. La réévaluation des fonctions liées au diplôme HES est une démarche distincte. Le Cartel attend du Conseil d'Etat qu'il prenne ses responsabilités et ajuste le profil de poste en fonction de l'évolution de la formation de base. Il insiste sur le fait que ce n'est qu'un geste technique que le Conseil d'Etat pourrait faire, mais qu'il refuse de faire pour l'instant. Il met en garde contre le risque que le Conseil d'Etat argumente que ces professions n'auraient pas besoin d'un diplôme HES. Il considère cette position comme dangereuse, car elle remet en cause le système d'encadrement et les structures mises en place. Il rappelle que, depuis 2005, l'introduction des formations CFC a permis une spécialisation accrue dans les métiers de la santé et du social, justifiant davantage la reconnaissance du profil HES plutôt qu'un retour à un niveau ES.

M^{me} Froideveaux souligne que le fait d'avoir des infirmiers de niveau master permet de décharger les médecins de certains actes, ce qui montre une tendance à la complexification des métiers plutôt qu'un retour en arrière. Elle trouve insultant que le Conseil d'Etat affirme que le niveau ES est suffisant au vu du travail réellement effectué.

M. Varone aurait pu accepter cet argument s'il n'y avait pas eu le développement des formations CFC.

Un député Ve précise que la question précédente portait aussi sur la demande syndicale de revalorisation des plus anciens, ceux qui n'ont pas suivi la filière HES. Ceux formés après 2005 ont un diplôme HES, tandis que ceux formés avant ont un diplôme ES. Il demande si les syndicats envisagent des équipes avec deux niveaux de rémunération pour des tâches identiques ou non.

M^{me} Froideveaux répond que ce qui compte, c'est le niveau d'exigence requis. Même si une personne a suivi sa formation avant, toutes ses années d'expérience sont comptabilisées, et il n'est donc pas nécessaire de demander une évaluation d'acquis supplémentaire.

M. Varone ajoute que, parmi les spécificités des professions, les écoles ES n'existent pratiquement plus en Suisse, et plus du tout à Genève. Par exemple, l'école ES pour les sages-femmes n'existe plus en Suisse romande, et elles suivent maintenant uniquement des formations HES. Il doute que l'intention du Conseil d'Etat soit d'envoyer des gens se former à Saint-Gall dans une école de niveau ES pour les sages-femmes.

Un député S demande qui forme les sages-femmes.

M^{me} Froideveaux répond que c'est la Haute école de santé de Genève.

Discussion et vote

Le président rappelle qu'il reste à auditionner OrTra santé-social Genève. Il souligne qu'un élément doit être apporté suite à la sollicitation de la commission. OrTra a précisé qu'elle est principalement active dans la formation professionnelle initiale (AFP et CFC), notamment en organisant des cours interentreprises. Ils font aussi la promotion des métiers dans le domaine de la santé et du social, ce qui pourrait être lié à la motion. Cette dernière concerne néanmoins les professions de niveau HES. Le président demande si l'audition d'OrTra est toujours maintenue, compte tenu des éléments fournis. Il reconnaît qu'OrTra a un aspect généraliste dans la promotion de ces professions et souligne qu'il existe un problème de pénurie générale dans ce secteur. Selon lui, c'est peut-être la solution proposée par OrTra. Il propose de maintenir néanmoins l'audition, sauf si des membres de la commission y sont opposés.

Un député PLR estime que cette audition n'est pas nécessaire.

Une députée Ve se montre, elle, favorable à l'audition.

Un député LC précise que la demande de la motion est assez claire et que l'audition du Cartel était nécessaire et importante. Il pense que la commission peut encore auditionner de nombreuses personnes, mais estime qu'elle peut techniquement s'arrêter ici en termes d'auditions.

Le président met aux voix l'audition d'OrTra santé-social Genève :

Oui : 6 (3 S, 2 Ve, 1 MCG)

Non : 7 (1 LC, 4 PLR, 2 UDC)

Abstentions : 1 (1 LJS)

L'audition d'OrTra santé-social Genève est refusée.

Le président souligne qu'il y a une inégalité de traitement sur ce sujet, notamment pour le groupe MCG. Ce dernier souhaite que les professions passent au niveau HES, soulignant qu'un gros avantage a été accordé à l'Hospice général, qui semble avoir un poids politique plus fort que d'autres institutions. Il constate que des professionnels effectuant le même travail dans d'autres services de l'Etat ne bénéficient pas du même niveau. Cela représente un problème pour le groupe MCG. Si une rémunération de niveau adéquat est importante, il est également préoccupé par le fait que certaines équivalences de diplômes, particulièrement celles obtenues en France via l'Université de Grenoble, semblent être accordées de manière trop facile. Il craint que cette évaluation ne soit pas effectuée correctement et que ce système soit trop subjectif. Le groupe MCG est également inquiet de la rareté des postes de

formation à Genève, ce qui oblige à recruter massivement en France. Cela est problématique. Il estime qu'une grande partie de la population au chômage pourrait intégrer ces professions. Pour ces raisons, son groupe soutiendra la motion, tout en estimant que le programme G'Evolue pourra résoudre les difficultés, mais que certaines problématiques doivent être réévaluées en attendant.

Un député UDC n'est pas convaincu par l'argument du Cartel selon lequel, lorsque certains postes sont revalorisés, les postes supérieurs ne demanderont pas de revalorisation. Il trouve problématique que le premier signataire de la motion soit directement concerné. Il mentionne que, personnellement, il a une fille qui vient de terminer cette formation et une autre qui va débiter la formation de sage-femme, et qu'il s'abstiendra.

Un député PLR indique que cette motion est la troisième tentative de faire bouger les lignes pendant la mise en place du projet G'Evolue. Son groupe encourage le département à travailler rapidement et ne souhaite pas introduire d'autres procédures parallèles. Le groupe PLR estime que le projet G'Evolue doit aller jusqu'au bout et éviter les interférences.

Une députée S fait remarquer que ce sont des professions de plus en plus exigeantes, mais qui restent sous-évaluées, même sur le plan salarial. Ces filières sont très demandées, mais les métiers restent dévalorisés, ce qui décourage de nombreux professionnels formés. Elle souligne que c'est une obligation pour les employeurs de mettre à jour ces valorisations salariales. Etant donné l'aspect très technique de la question, elle estime qu'il n'est pas nécessaire d'attendre la réforme souhaitée par tous. Selon elle, la commission peut agir dès maintenant tout en respectant le cadre légal.

Une députée Ve souligne que voter cette motion constitue également un signal politique. Bien que cet objet ne soit pas contraignant, elle estime que l'audition du Cartel a été très éclairante, notamment sur l'opportunité de modifier la classe salariale des professionnels concernés. Ils ont démontré qu'une revalorisation de cette classe salariale ne provoquerait pas d'effets de domino sur les autres échelons. Elle rappelle l'absurdité de certaines situations salariales actuelles, comme celle des assistants sociaux travaillant à l'Hospice général qui ne sont pas rémunérés de la même manière que leurs homologues dans d'autres institutions. Elle considère que c'est le moment d'agir, et que c'est justement l'objectif de cette motion. Concernant G'Evolue, elle précise qu'il ne s'agit pas de court-circuiter le processus, mais d'envoyer un signal politique fort.

Un député LC rappelle que G'Evolue a été auditionnée et a exprimé ses préoccupations quant à l'idée que chaque motion pourrait décider d'une classe

salariale pour une profession, au détriment d'autres. Il comprend le signal politique, mais il se demande quel message recevraient les autres professions qui ne seraient pas revalorisées simplement parce qu'elles ne sont pas représentées dans ce parlement. Il estime que ce n'est pas à 15 députés ou à une commission de prendre des décisions sur les ressources humaines de cette manière. Ce n'est pas qu'il ne comprend pas ou ne respecte pas ces professions, qu'il estime beaucoup, mais d'un point de vue d'égalité salariale et de traitement, il propose de refuser cette proposition de motion.

Une député S revient sur les propos du président concernant l'université de Grenoble, qu'il accuse de brader ses diplômes. Il demande si le président dispose de preuves pour étayer cette accusation, sinon, il considère cela comme un simple populisme.

Le président met aux voix la M 3071 :

Oui :	6 (3 S, 2 Ve, 1 MCG)
Non :	7 (1 LJS, 1 LC, 4 PLR, 1 UDC)
Abstentions :	1 (1 UDC)

La M 3071 est refusée.

Prise de position et recommandation de la majorité

Le projet G'Evolue vise à réformer en profondeur le système de classification et de rémunération du personnel de l'Etat de Genève, en remplacement du système SCORE jugé opaque. Lancé sur la base d'un protocole d'accord signé en 2022 avec les associations du personnel, il est inscrit dans le programme de législature 2023-2028 pour une entrée en vigueur en 2028.

La réforme concerne l'ensemble des 1835 fonctions de l'administration cantonale et des établissements publics autonomes, représentant environ 80 000 fiches de paie. Les objectifs sont la transparence, l'égalité salariale, des critères modernes et une meilleure mobilité interne. Un dispositif de protection a par ailleurs été prévu pour éviter toute perte de traitement, notamment pour les employés proches de la retraite.

Alors qu'un effort majeur est engagé pour définir une stratégie cohérente pour tous les collaborateurs de l'Etat, cette motion vient créer le trouble en tentant de modifier les conditions de certaines fonctions.

La majorité de la commission souhaite que toute l'énergie du Conseil d'Etat et des partenaires sociaux soit engagée pour faire aboutir le projet G'Evolue cette législature plutôt que de saucissonner les réformes et faire

perdre de vue l'objectif global. Pour toutes ces raisons, nous vous recommandons de refuser fermement cette proposition de motion et d'encourager le projet G'Evolue, partie des objectifs fixés par le Conseil d'Etat pour cette législature.

G'Evolue

28.03.2025

Présentation de l'état d'avancement des
travaux et prochaines étapes



Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)
Office du personnel de l'Etat (OPE)

Contenu

01

Contexte général

04

**Prochaines
étapes**

02

**Travaux réalisés
et en cours**

05

**Questions et
réponses**

03

**Présentation de
la méthodologie
STRATA**

1. Contexte général : périmètre

- Ensemble du personnel de l'**administration cantonale** genevoise, les **établissements publics autonomes** (EPA) qui appliquent la B5.05 et la Ltrait.
- **Institutions subventionnées** genevoises soumises à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (LTrait), ou appliquant les mécanismes salariaux de l'Etat.
- Plus de 100 institutions concernées, **80'000 personnes**.
- **1'835 fonctions**, lesquelles s'inscrivent dans 13 politiques publiques différentes.



1. Contexte général : protocole



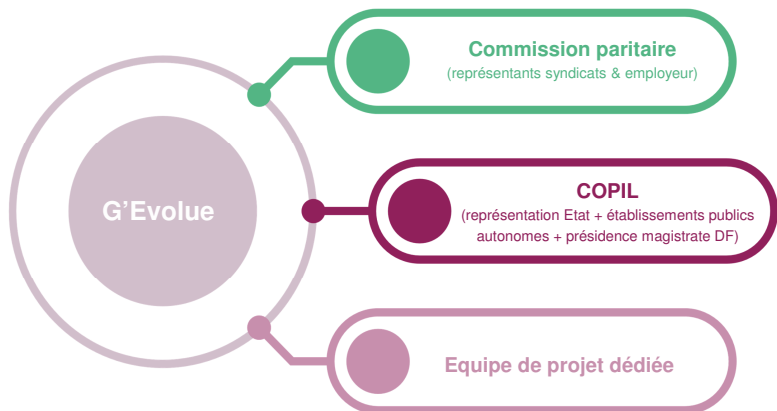
Objectifs de la réforme

- Le futur système d'évaluation et de rémunération de l'Etat de Genève devra présenter les caractéristiques suivantes :
 - Être 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, 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
 - Promouvoir la mobilité interne
 - Maintenir la cohérence des grandes fonctions existantes

Éléments spécifiques à la rémunération

- 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.
- Le nouveau système n'entraîne aucune diminution du traitement annuel perçu par le personnel en fonction, à l'entrée en vigueur de G'Evolue.
- Le montant de l'enveloppe pour couvrir les coûts de la réforme reste à négocier entre les parties.
- 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. Les indemnités variables seront conservées.

1. Contexte général : gouvernance



5

2. Travaux réalisés:

2023

- Constitution de la commission d'évaluation technique paritaire
- Étude par les membres de systèmes d'évaluation en Suisse
- Auditions des Départements et Etablissements Publics Autonomes

2024

- AIMP et adjudication à PricewaterhouseCoopers SA (PwC), basée à Genève
- Adaptation de la méthode STRATA aux besoins de l'EGE
- Plus de 100 séances d'information avec cadres du Petit et Grand Etat
- Formations de 500 experts-métiers sur la méthodologie G'Evolue
- Evaluation préliminaire de plus de 9'000 documents et établissement d'hypothèses
- Plus de 400 heures de revue qualité des 300'000 facteurs évalués

6

2. Travaux en cours:

Équipe projet et revues métiers

- Processus de contrôle et d'ajustement des évaluations préliminaires des cahiers des charges.
- Analyse collective réunissant des experts métiers de l'Etat qui disposent des connaissances nécessaires sur les exigences des fonctions pour revoir, valider ou compléter les hypothèses d'évaluation préliminaire.
- Revues de cohérence
- Finalisation par et décisions de la CETP pour la version définitive pour le CE

CETP: auditions et adaptations

- Auditions de titulaires de fonctions représentants certains métiers afin de mieux appréhender la diversité et les spécificités des métiers à l'Etat.

7

3. Présentation de la méthodologie STRATA



Connaissances et compétences



Réflexion et complexité



Influence et responsabilités



Conditions de travail

A : Connaissances techniques

Quel niveau de formation et d'expérience professionnelle sont requis au recrutement ?

D : Champ de réflexion

Quel est le champ de réflexion requis pour concevoir des solutions ?

F : Latitude d'action

Quelles est la latitude d'action de la fonction pour délivrer les prestations ?

I : Conditions de travail

Quelles sont les exigences psychosociales nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

B : Connaissances de l'environnement de travail

Dans quelle mesure la fonction exige-t-elle une connaissance de l'environnement de travail interne et externe ?

E : Degré de complexité

Quel est le degré de complexité des problématiques à résoudre et le niveau d'urgence requis pour traiter les informations ?

G : Périmètre d'influence

Quel est le périmètre d'influence managériale et transversale au sein de l'organisation ?

Quelles sont les exigences organisationnelles nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

C : Compétences sociales

Quel est le niveau de diversité et de complexité des interactions sociales requis ?

H : Responsabilité dans la réalisation des missions

Quel est le niveau de responsabilité dans la réalisation et l'atteinte des missions ?

Quelles sont les exigences physiques nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

Quelles sont les exigences environnementales nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

4. Prochaines étapes

2024 – 2025	Échéances
Travaux CETP G'Evolue : Identification des nouveaux critères et sous-critères	30.10.2024
Proposition au CE de la V1 du système STRATA	30.11.2024
Séances avec DG (Codir ou bilatérales) pour présenter STRATA	31.12.2024
Evaluation préliminaire : analyse des cahiers des charges et préparation de la revue métier	30.01.2025
Seconde récolte des cahiers des charges (ayant évolué depuis janvier 2024)	15.04.2025
Revue métier : contrôle et ajustements des analyses des cahiers de charges par l'IA	30.06.2025
Auditions : séances d'auditions des filières et représentants métiers par la CETP G'Evolue	30.06.2025
Finalisation de l'évaluation : revue de cohérence transversale des résultats de la revue métier	31.08.2025
Ajustements de cohérence éventuels de la V1 basées sur les retours de la revue métier	31.08.2025
Définition du nouveau catalogue de fonctions	31.10.2025
Développement du nouveau système de rémunération incl. nouvelle grille salariale et simulations	30.11.2025
Proposition au CE du système d'évaluation et de rémunération G'Evolue	30.11.2025

2026 – 2027 – 2028	Échéances
Préparation et dépôt du projet de loi au GC	2026
Entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation et de rémunération	01.01.2028

9

Des questions?



www.ge.ch/dossier/g-evolue



Merci !

Date de dépôt : 11 août 2025

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Thomas Wenger

Comment l'Etat de Genève peut-il justifier et maintenir une telle inégalité de traitement ?

La présente motion traite des conditions salariales de professions du secteur social et de la santé comme celles d'assistante ou assistant social, éducatrice ou éducateur, infirmière ou infirmier, animatrice ou animateur socioculturel et sage-femme. Malgré une formation renforcée, la classe salariale n'a pas évolué.

Une formation renforcée

La formation de ces professions a été renforcée avec la réforme ES-HES qui a transformé les formations des écoles spécialisées en formations de niveau bachelor délivrées par de hautes écoles spécialisées (HES). L'objectif était de permettre une meilleure reconnaissance internationale des diplômes et d'aligner les qualifications des professionnelles et professionnels du social et de la santé avec les exigences croissantes de ces secteurs. La transition vers le système HES a permis d'élever les standards académiques et de professionnaliser davantage la formation. Les diplômes HES garantissent une formation plus approfondie et alignée sur les besoins modernes du marché du travail. Cela inclut une meilleure préparation théorique et des compétences pratiques solides, adaptées aux exigences croissantes des métiers dans le social, la santé et d'autres domaines.

Une classe salariale non réévaluée

Pourtant, et c'est l'objet de la présente motion, malgré l'augmentation des compétences théoriques et pratiques de ces professionnelles et professionnels, leur classe salariale n'a pas évolué.

Or, 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) est claire. Elle impose au Conseil d'Etat de maintenir une évaluation juste et actualisée des fonctions et exige la mise à jour régulière de

la classification des fonctions. L'office du personnel de l'Etat (OPE) utilise un système de pondération pour évaluer les fonctions, basé sur cinq critères principaux : la formation, l'expérience, la responsabilité, les conditions de travail et les exigences émotionnelles et psychologiques. Les fonctions qui atteignent le seuil minimum de 146 points selon cette méthode de calcul, telles que définies par le système d'évaluation, devraient automatiquement passer de la classe salariale 15 à 16. Or, les fonctions comme celles d'assistante ou assistant social, éducatrice ou éducateur, infirmière ou infirmier, animatrice ou animateur socioculturel et sage-femme atteignent un total de 148 points.

Une inégalité de traitement crasse

Autrement dit, de nombreux professionnels continuent d'être classés de manière inappropriée car la revalorisation salariale n'a pas été actualisée en fonction des nouveaux standards de formation en hautes écoles spécialisées (HES), en contradiction avec le principe de l'égalité de traitement.

En effet, si on prend l'exemple de l'Hospice général, la pondération et l'évaluation des fonctions professionnelles ont vu une revalorisation basée sur le passage de la lettre « I » à « K ». Ces fonctions ont bénéficié d'une prise en considération du niveau de formation. Pourquoi n'est-ce donc pas le cas au sein de l'Etat de Genève ? C'est une inégalité de traitement crasse pour ces professions.

C'est pourquoi la présente motion demande à procéder à une révision de la classification des professions du secteur social et de la santé dont la filière de formation est désormais délivrée par des HES, avec un passage de la classe salariale 15 à 16, afin de garantir une égalité de traitement et de reconnaître la valeur des qualifications et des contraintes associées.

Des professions essentielles

Rappelons encore que des professions telles que celles d'assistante ou assistant social, éducatrice ou éducateur, infirmière ou infirmier, animatrice ou animateur socioculturel et sage-femme sont essentielles pour s'occuper des populations fragilisées et des personnes les plus vulnérables. Elles sont majoritairement exercées par des femmes, sont soumises à des horaires irréguliers, des contraintes de travail de nuit et des conditions de travail difficilement compatibles avec une vie de famille. Ces professionnelles et professionnels sont en outre parfois victimes d'insultes, d'agressions et exercent leur profession dans un climat de travail souvent tendu mettant les nerfs à rude épreuve.

De plus, Genève connaît une pénurie de personnel qualifié dans ces secteurs, ce qui, à court terme, pourrait menacer directement la qualité et la pérennité des prestations de soins et de soutien social.

Il s'agit donc ni plus ni moins pour l'Etat de Genève de respecter les engagements inscrits dans la loi, en reconnaissant les qualifications accrues, la complexité des missions, et l'impact des horaires irréguliers sur la vie personnelle de ceux et celles qui exercent ces professions. Renoncer à cette obligation, ou y répondre partiellement, est incompréhensible, injuste et pourrait même exposer l'Etat à des recours légaux.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, au nom de la minorité, j'invite le Grand Conseil à accepter cette proposition de motion.

Date de dépôt : 4 août 2025

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de Louise Trottet

Les temps sont durs pour les métiers de la santé et du social, et plus encore pour les métiers en première ligne auprès de patients et bénéficiaires en difficulté comme ceux de travailleur social ou sage-femme. Par exemple, les inégalités sociales en augmentation, le vieillissement de la population et l'augmentation de certaines maladies chroniques ont des conséquences très concrètes sur les défis à affronter par les professions en question. L'absentéisme, la souffrance au travail, les réorientations de carrière précoces et, du côté de l'Etat, la difficulté à engager sont des réalités pour ces domaines, qui sont par ailleurs dotés d'un personnel majoritairement féminin.

Mais le contexte de cette motion évoque des éléments plus précis justifiant la revalorisation salariale de ces métiers de la santé et du social : leur exigence de formation s'est vue renforcée de ES à HES il y a maintenant plus de quinze ans, sans majoration salariale, alors que les réglementations internes à l'Etat et même la loi prévoient pourtant clairement que l'un aille avec l'autre. On se retrouve donc devant cette réalité d'emplois requérant systématiquement un niveau bachelor, pour un salaire d'école supérieure, et avec des contraintes et des difficultés qui ne se sont pas améliorées avec le temps.

En résumé, il s'agit simplement, dans le cadre de la gratification salariale de métiers dont notre société a le plus grand besoin, de reconnaître enfin l'évolution de la formation.

Ceci est une motion. J'entends déjà la droite de ce parlement monter sur ses grands chevaux, crier que G'Evolue est suffisant et risquerait même d'être perturbé par un éventuel vote sur cet objet, que cette motion est la porte ouverte à des demandes tous azimuts de revalorisations salariales, etc. Alors que ces arguments ont été remis en question lors du travail d'étude en commission. G'Evolue va encore prendre des années avant d'arriver à une éventuelle réforme de la grille salariale, alors que la réévaluation dont traite cette motion n'a déjà que trop tardé. Cette motion répond à un besoin légitime de mise à jour salariale. Cette motion est un signal politique pour des professionnels en souffrance. Il nous appartient de donner ce signal.