

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt: 9 avril 2008

Projet de loi

modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (B 5 15) (Remplacement de la prime de fidélité par un 13^{ème} salaire et nouveau système d'annuités)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1

La loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (B 5 15) est modifiée comme suit :

Art. 2 Echelle des traitements (nouvelle teneur)

¹ Les traitements annuels, 13^{ème} salaire inclus, sont déterminés selon l'échelle suivante, état au 31 décembre 2007 :

<i>Classe</i>		4	5	6	7
<i>Augmentations</i>	Pos.				
<i>annuelles</i>	1 à 3 et 12 à 22	564	562	566	591
	Pos. 4 à 11	1'493	1'490	1'498	1'565
Position					
0		50'734	53'016	55'402	57'896
1		51'298	53'578	55'968	58'487
2		51'862	54'140	56'534	59'078
3		52'426	54'702	57'100	59'669
4		53'919	56'192	58'598	61'234
5		55'412	57'682	60'096	62'799
6		56'905	59'172	61'594	64'364
7		58'398	60'662	63'092	65'929
8		59'891	62'152	64'590	67'494
9		61'384	63'642	66'088	69'059
10		62'877	65'132	67'586	70'624
11		64'370	66'622	69'084	72'189
12		64'934	67'184	69'650	72'780
13		65'498	67'746	70'216	73'371
14		66'062	68'308	70'782	73'962
15		66'626	68'870	71'348	74'553
16		67'190	69'432	71'914	75'144
17		67'754	69'994	72'480	75'735
18		68'318	70'556	73'046	76'326
19		68'882	71'118	73'612	76'917
20		69'446	71'680	74'178	77'508
21		70'010	72'242	74'744	78'099
22		70'574	72'804	75'310	78'690

<i>Classe</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>
<i>Augmentations annuelles</i>							
Pos. 1 à 3 et 12 à 22	618	633	661	691	722	754	788
Pos. 4 à 11	1'636	1'676	1'751	1'830	1'912	1'998	2'088
<i>Position</i>							
0	60'501	63'224	66'068	69'040	72'148	75'394	78'787
1	61'119	63'857	66'729	69'731	72'870	76'148	79'575
2	61'737	64'490	67'390	70'422	73'592	76'902	80'363
3	62'355	65'123	68'051	71'113	74'314	77'656	81'151
4	63'991	66'799	69'802	72'943	76'226	79'654	83'239
5	65'627	68'475	71'553	74'773	78'138	81'652	85'327
6	67'263	70'151	73'304	76'603	80'050	83'650	87'415
7	68'899	71'827	75'055	78'433	81'962	85'648	89'503
8	70'535	73'503	76'806	80'263	83'874	87'646	91'591
9	72'171	75'179	78'557	82'093	85'786	89'644	93'679
10	73'807	76'855	80'308	83'923	87'698	91'642	95'767
11	75'443	78'531	82'059	85'753	89'610	93'640	97'855
12	76'061	79'164	82'720	86'444	90'332	94'394	98'643
13	76'679	79'797	83'381	87'135	91'054	95'148	99'431
14	77'297	80'430	84'042	87'826	91'776	95'902	100'219
15	77'915	81'063	84'703	88'517	92'498	96'656	101'007
16	78'533	81'696	85'364	89'208	93'220	97'410	101'795
17	79'151	82'329	86'025	89'899	93'942	98'164	102'583
18	79'769	82'962	86'686	90'590	94'664	98'918	103'371
19	80'387	83'595	87'347	91'281	95'386	99'672	104'159
20	81'005	84'228	88'008	91'972	96'108	100'426	104'947
21	81'623	84'861	88'669	92'663	96'830	101'180	105'735
22	82'241	85'494	89'330	93'354	97'552	101'934	106'523

<i>Classe</i>		<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>
<i>Augmentations annuelles</i>	Pos. 1 à 3 et 12 à 22	824	861	900	940	982	1'027	1'072
	Pos. 4 à 11	2'182	2'280	2'383	2'490	2'602	2'719	2'836
Position								
0		82'333	86'037	89'909	93'955	98'182	102'601	107'234
1		83'157	86'898	90'809	94'895	99'164	103'628	108'287
2		83'981	87'759	91'709	95'835	100'146	104'655	109'359
3		84'805	88'620	92'609	96'775	101'128	105'682	110'440
4		86'987	90'900	94'992	99'265	103'730	108'401	113'228
5		89'169	93'180	97'375	101'755	106'332	111'120	116'151
6		91'351	95'460	99'758	104'245	108'934	113'839	118'900
7		93'533	97'740	102'141	106'735	111'536	116'558	121'819
8		95'715	100'020	104'524	109'225	114'138	119'277	124'666
9		97'897	102'300	106'907	111'715	116'740	121'996	127'444
10		100'079	104'580	109'290	114'205	119'342	124'715	130'306
11		102'261	106'860	111'673	116'695	121'944	127'434	133'111
12		103'085	107'721	112'573	117'635	122'926	128'461	134'222
13		103'909	108'582	113'473	118'575	123'908	129'488	135'339
14		104'733	109'443	114'373	119'515	124'890	130'515	136'363
15		105'557	110'304	115'273	120'455	125'872	131'542	137'404
16		106'381	111'165	116'173	121'395	126'854	132'569	138'551
17		107'205	112'026	117'073	122'335	127'836	133'596	139'666
18		108'029	112'887	117'973	123'275	128'818	134'623	140'699
19		108'853	113'748	118'873	124'215	129'800	135'650	141'730
20		109'677	114'609	119'773	125'155	130'782	136'677	142'769
21		110'501	115'470	120'673	126'095	131'764	137'704	143'816
22		111'325	116'331	121'573	127'035	132'746	138'731	144'871

<i>Classe</i>		22	23	24	25	26	27
<i>Augmentations annuelles</i>	Pos. 1 à 3 et 12 à 22	1'121	1'171	1'224	1'279	1'337	1'397
	Pos. 4 à 11	2'970	3'103	3'243	3'389	3'541	3'701
Position							
0		112'042	117'085	122'353	127'860	133'612	139'625
1		113'163	118'256	123'577	129'139	134'949	141'022
2		114'284	119'427	124'801	130'418	136'286	142'419
3		115'405	120'598	126'025	131'697	137'623	143'816
4		118'375	123'701	129'268	135'086	141'164	147'517
5		121'345	126'804	132'511	138'475	144'705	151'218
6		124'315	129'907	135'754	141'864	148'246	154'919
7		127'285	133'010	138'997	145'253	151'787	158'620
8		130'255	136'113	142'240	148'642	155'328	162'321
9		133'225	139'216	145'483	152'031	158'869	166'022
10		136'195	142'319	148'726	155'420	162'410	169'723
11		139'165	145'422	151'969	158'809	165'951	173'424
12		140'286	146'593	153'193	160'088	167'288	174'821
13		141'407	147'764	154'417	161'367	168'625	176'218
14		142'528	148'935	155'641	162'646	169'962	177'615
15		143'649	150'106	156'865	163'925	171'299	179'012
16		144'770	151'277	158'089	165'204	172'636	180'409
17		145'891	152'448	159'313	166'483	173'973	181'806
18		147'012	153'619	160'537	167'762	175'310	183'203
19		148'133	154'790	161'761	169'041	176'647	184'600
20		149'254	155'961	162'985	170'320	177'984	185'997
21		150'375	157'132	164'209	171'599	179'321	187'394
22		151'496	158'303	165'433	172'878	180'658	188'791

<i>Classe</i>	28	29	30	31	32	33
<i>Augmentations annuelles</i>						
Pos. 1 à 3 et 12 à 22	1'460	1'525	1'594	1'666	1'740	1'819
Pos. 4 à 11	3'867	4'041	4'223	4'413	4'611	4'819
Position						
0	145'908	152'474	159'336	166'506	173'999	181'828
1	147'368	153'999	160'930	168'172	175'739	183'647
2	148'828	155'524	162'524	169'838	177'479	185'466
3	150'288	157'049	164'118	171'504	179'219	187'285
4	154'155	161'090	168'341	175'917	183'830	192'104
5	158'022	165'131	172'564	180'330	188'441	196'923
6	161'889	169'172	176'787	184'743	193'052	201'742
7	165'756	173'213	181'010	189'156	197'663	206'561
8	169'623	177'254	185'233	193'569	202'274	211'380
9	173'490	181'295	189'456	197'982	206'885	216'199
10	177'357	185'336	193'679	202'395	211'496	221'018
11	181'224	189'377	197'902	206'808	216'107	225'837
12	182'684	190'902	199'496	208'474	217'847	227'656
13	184'144	192'427	201'090	210'140	219'587	229'475
14	185'604	193'952	202'684	211'806	221'327	231'294
15	187'064	195'477	204'278	213'472	223'067	233'113
16	188'524	197'002	205'872	215'138	224'807	234'932
17	189'984	198'527	207'466	216'804	226'547	236'751
18	191'444	200'052	209'060	218'470	228'287	238'570
19	192'904	201'577	210'654	220'136	230'027	240'389
20	194'364	203'102	212'248	221'802	231'767	242'208
21	195'824	204'627	213'842	223'468	233'507	244'027
22	197'284	206'152	215'436	225'134	235'247	245'846

² L'écart entre le minimum de chaque classe est de 4,5%. Le traitement maximum de chaque classe est atteint par 22 augmentations calculées sur le traitement minimum de la classe.

Les augmentations annuelles de base sont calculées comme suit :

- a) classe 4 : 1,11% du traitement minimum;
- b) classe 5 : 1,06% du traitement minimum;
- c) classe 6 à 8 : 1,02% du traitement minimum;
- d) classe 9 à 33 : 1,00% du traitement minimum.

L'augmentation de base s'applique pour les positions 1 à 3 et 12 à 22. Pour les positions 4 à 11, l'augmentation est fixée à 2,65 fois l'augmentation de base.

³ Le traitement maximum de chaque fonction est atteint par 22 augmentations annuelles successives.

⁴ Le calcul du droit à une annuité supplémentaire s'établit au 1^{er} janvier de chaque année à l'exception du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire (calcul au 1^{er} septembre de chaque année dès 2010) et du corps enseignant universitaire (1^{er} août de chaque année). Les fractions d'année ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit à une annuité supplémentaire. Les annuités supplémentaires ne sont pas accordées aux membres du personnel bénéficiant d'une classification supérieure à celle prévue normalement pour leur fonction; ces derniers peuvent toutefois demander par la voie de service à réintégrer la classe de traitement prévue normalement pour leur fonction et bénéficier ainsi des annuités supplémentaires.

Art. 10, al. 2 (nouvelle teneur)

² Le traitement est payé en 13 mensualités égales.

Art. 14, al. 3 à 5 (nouvelle teneur)

³ L'échelle prévue par la présente loi correspond à celle en vigueur dès le 31 décembre 2007; l'indexation porte sur le traitement minimum de la classe 4, position 0; les écarts, puis les augmentations annuelles, sont fixés conformément à l'article 2, alinéa 2. Ces majorations ne peuvent toutefois excéder 15% du total des montants déterminés par la présente loi.

⁴ Le Conseil d'Etat verse en outre, afin d'assurer la compensation intégrale du renchérissement, une allocation unique dite de vie chère, au début de chaque année, aux membres du personnel situés dans les classes 4 à 13 de l'échelle des traitements pour autant que leur traitement annuel maximum, pour un taux d'activité à plein temps, ne dépasse pas celui alloué :

a)	aux classes	4 à 7	position	22
b)	à la classe	8	position	17
c)	à la classe	9	position	11
d)	à la classe	10	position	8
e)	à la classe	11	position	6
f)	à la classe	12	position	4
g)	à la classe	13	position	2

de l'échelle des traitements à l'exclusion de toute indemnité.

⁵ Les membres du personnel situés dans les classes 4 à 13 de l'échelle des traitements, mais dont le traitement annuel à plein temps dépasse l'une des classes et positions définies ci-dessus, reçoivent une allocation unique de vie chère, au début de l'année suivant la période de calcul, plafonnée à la position maximum de leur classe fixée à l'alinéa 4.

Chapitre II du Titre II Treizième salaire (nouvelle teneur)

Art. 16 Versement du 13^{ème} salaire (nouvelle teneur)

¹ Le 13^{ème} salaire est versé avec le traitement du mois de décembre.

² Le 13^{ème} salaire représente le 1/13 du traitement annuel fixé à l'article 2 de la présente loi.

Art. 17, al. 4 (abrogé)

Art. 18 Montant déterminant (nouvelle teneur)

¹ Si les membres du personnel n'ont pas consacré la totalité de leur temps à leur fonction pendant les 12 mois précédant le paiement du 13^{ème} salaire, ce dernier est calculé prorata temporis.

² Il en va de même des personnes qui prennent leur retraite dans l'année considérée.

Art. 19 (abrogé)

Art. 24, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les articles 16 à 18 et 22 sont applicables aux magistrats du pouvoir judiciaire et au chancelier d'Etat.

Art. 44, al. 5 (nouvelle teneur)

⁵ La loi sur les augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'Etat ainsi que sur la progression de la prime de fidélité, du 26 juin 2004, est abrogée.

Art. 46 Disposition transitoire

¹ Le traitement des collaborateurs qui sont déjà membres de la fonction publique cantonale au 31 décembre 2008 est fixé selon l'échelle prévue par la présente loi.

² Toutefois, dans l'hypothèse où le montant du traitement mensuel ainsi déterminé, part du 13^{ème} salaire incluse, serait moins élevé que le montant du traitement calculé sur la base de l'échelle 2008 indexée, part de la prime fidélité incluse, la différence ainsi calculée et indexée sera versée en sus du traitement mensuel.

³ Les modalités de calcul de la différence de traitement sont définies par voie réglementaire.

⁴ Lorsqu'une institution de prévoyance de droit public cantonale fixe le traitement déterminant de ses assurés en référence à l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat, celui-ci s'élève à 12,26/13 du traitement défini à l'article 2 de la présente loi.

Art. 2 Modifications à d'autres lois

¹ La loi sur la police du 26 octobre 1957 (F 1 05) est modifiée comme suit :

Art. 43C, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Les agents de la police de la sécurité internationale reçoivent une indemnité pour inconvénients de service dont le montant représente le 15% du traitement initial d'un agent, à l'exclusion du 13^{ème} salaire.

Art. 47 (nouvelle teneur sans modification de la note)

Les fonctionnaires de police reçoivent une indemnité pour inconvénients de service dont le montant représente le 15% du traitement initial d'un gendarme, à l'exclusion du 13^{ème} salaire.

² La loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 octobre 1984 (F 1 50) est modifiée comme suit :

Art. 22 lettre b (nouvelle teneur)

b) autres fonctionnaires :

- | | |
|---|---|
| 1° gardien sous-chef et surveillante-chef | classe 17
(pos. 8 à 17) |
| 2° gardien principal et surveillante principale | classe 16
(pos. 8 à 17) |
| 3° gardien principal adjoint et
surveillante principale adjointe | classe 15
(pos. 6 à 12)
classe 16
(pos. 10 à 11) |
| 4° gardien et surveillante | classe 12
(pos. 0 à 2)
classe 14
(pos. 1 à 20) |

Art. 24 (nouvelle teneur sans modification de la note)

Les fonctionnaires reçoivent une indemnité pour inconvénients de service dont le montant représente le 15% du traitement initial d'un gardien, à l'exclusion du 13^{ème} salaire.

* * *

³ La loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat du 17 décembre 1976 (B 1 20) est modifiée comme suit :

Art. 10A Traitement déterminant pour le calcul des prestations (nouveau)

Le traitement déterminant pour le calcul des prestations prévues par le présent chapitre s'élève à 12,26/13 du traitement défini à l'article 2 de la présente loi.

Art. 11 (nouvelle teneur sans modification de la note)

Le traitement des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat subit une retenue de 6,5% à titre de contribution à la constitution des pensions.

Art. 17, al. 2 à 5 (nouveaux)*Modification du ... (date d'adoption, à compléter)*

² Le traitement des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat, en fonction au 31 décembre 2008, est fixé selon l'échelle prévue par la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.

³ Toutefois, s'agissant du chancelier d'Etat, dans l'hypothèse où le montant de son traitement mensuel ainsi déterminé, part du 13^{ème} salaire incluse, serait moins élevé que le montant du traitement calculé sur la base de l'échelle 2008 indexée, part de la prime de fidélité incluse, la différence ainsi calculée et indexée sera versée en sus du traitement mensuel.

⁴ Les modalités de calcul de la différence de traitement sont définies par voie réglementaire.

⁵ Pour le chancelier d'Etat en fonction au 31 décembre 2008, le traitement déterminant pour le calcul des prestations et la contribution prévus au chapitre II de la présente loi restent fixés selon la législation en vigueur à cette date.

* * *

⁴ La loi concernant le traitement et la retraite des magistrats du pouvoir judiciaire, du 26 novembre 1919 (E 2 40), est modifiée comme suit :

Art. 2, al. 1, lettre a (nouvelle teneur)

¹ Les traitements sont fixés comme suit :

- a) procureur général : classe 33, position 17;

Art. 4, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les magistrats qui exercent une des charges désignées ci-après ont droit, en plus de leur traitement, à une indemnité annuelle fixée à :

- a) 5% du minimum de la classe 31, à l'exclusion du 13^{ème} salaire, pour le président de la Cour de justice, le président du Tribunal administratif, le président du Tribunal cantonal des assurances sociales, le président du Tribunal de première instance et de police, le président du collège des juges d'instruction et le président du Tribunal tutélaire et de la Justice de paix;

- b) 3% du minimum de la classe 31, à l'exclusion du 13^{ème} salaire, pour le président du Tribunal de la jeunesse, le président de la commission de surveillance des offices des poursuites et des faillites, le vice-président de la Cour de justice, le vice-président du Tribunal administratif, le vice-président du Tribunal cantonal des assurances sociales, le vice-président du Tribunal de première instance, le vice-président du collège des juges d'instruction et le vice-président du Tribunal tutélaire et de la Justice de paix.

Art. 9, al. 2 (nouvelle teneur)

² Le traitement assuré par la caisse de prévoyance correspond à 12,26/13 du dernier traitement de base selon l'échelle des traitements à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité. Le traitement assuré tient compte du taux d'activité du magistrat et sert de base au calcul des cotisations fixées par équivalence avec le taux du personnel de l'Etat (CIA).

Art. 16, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le magistrat qui cesse son activité sans avoir droit à une pension a droit, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article 15 de la présente loi, à une prestation de libre-passage égale à 2 mois de traitement déterminant par année de magistrature; les fractions d'années sont calculées proportionnellement.

Art. 16A, al. 2 (nouvelle teneur)

² Ce capital correspond à 4,5% du dernier traitement déterminant du magistrat, multiplié par le nombre d'années ou fractions d'années de magistrature sous déduction des créances de la caisse de prévoyance et de l'Etat.

Art. 18, al. 5 à 7 (nouveaux)

Modification du ... (date d'adoption, à compléter)

⁵ Le traitement des magistrats qui sont déjà membres du pouvoir judiciaire au 31 décembre 2008 est fixé selon l'échelle prévue par la loi sur les traitements.

⁶ Toutefois, dans l'hypothèse où le montant du traitement mensuel ainsi déterminé, part du 13^{ème} salaire incluse, serait moins élevé que le montant du traitement calculé sur la base de l'échelle 2008 indexée, part de la prime fidélité incluse, la différence ainsi calculée et indexée sera versée en sus du traitement mensuel.

⁷ Les modalités de calcul de la différence de traitement sont définies par voie réglementaire.

Art. 3 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Certifié conforme
Le chancelier d'Etat : Robert Hensler

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

I. INTRODUCTION

Le Conseil d'Etat prônait, dans son discours de Saint-Pierre prononcé le 5 décembre 2005, « une politique du personnel axée sur la valorisation des compétences, la formation, le perfectionnement et la participation ».

Une première étape de cette réforme d'ampleur – dont la finalité est d'améliorer la qualité des prestations de l'Etat – a consisté à introduire la possibilité de se séparer d'un collaborateur sans ouvrir une procédure pesante et infamante, lorsqu'ont été constatés des insuffisances répétées ou un manque d'aptitude pour le poste. Cette innovation indispensable au bon fonctionnement des services a été accompagnée d'un certain nombre de garanties garantissant le droit d'être entendu, des possibilités d'améliorer la formation utile au poste, ou encore l'octroi possible d'une seconde chance, par l'affectation du collaborateur ou de la collaboratrice à un poste plus en accord avec ses capacités.

En parallèle, les évaluations périodiques ont été généralisées; un nouveau dispositif sera prochainement mis en place pour assurer la protection de la personnalité contre les diverses formes de harcèlement, que celles-ci s'inscrivent ou non dans un cadre de relation hiérarchique.

Les changements apportés par le présent projet de loi au système de rémunération seront encore suivis d'une autre innovation fondamentale: la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation des fonctions. S'agissant de cette prochaine réforme, le Conseil d'Etat a choisi d'opérer en deux temps. En premier lieu, une réduction drastique du nombre de fonctions (2500 aujourd'hui), par l'établissement, sur le modèle de l'administration française, d'une liste d'environ deux cents emplois de référence; parallèlement, la définition des métiers pratiqués dans le cadre de l'Etat de Genève et leur classification dans ce référentiel. Ce travail est aujourd'hui en voie d'achèvement. En second lieu, les critères de pondération qui sont utilisés dans le nouveau système d'évaluation des fonctions seront redéfinis, de sorte à donner un poids plus important au critère de la responsabilité réellement assumée et à celui de l'expertise, dont l'Etat a de plus en plus besoin dans des secteurs clés de l'administration.

1. Un maillon essentiel d'une chaîne de réformes

Le présent projet de loi fait partie intégrante de cette grande réforme. Il prévoit le remplacement de la prime de fidélité versée au personnel de l'Etat par un treizième salaire, ainsi qu'une modulation différente des annuités au cours de la carrière. Il constitue une étape importante du processus global d'adaptation de la gestion des ressources humaines aux nouvelles réalités du marché du travail et à l'évolution des attitudes à l'égard du travail. A cet égard,

Le projet de loi qui vous est proposé s'inscrit donc dans une chaîne cohérente, dont il constitue un maillon essentiel.

Tout au long du processus de réforme des règles de gestion des ressources humaines, le Conseil d'Etat a mis fortement l'accent sur la qualité et la transparence des négociations menées avec les différentes organisations du personnel. Cette approche est d'ailleurs celle que le Conseil d'Etat a privilégiée pour l'ensemble des grands dossiers de la législature, qu'il s'agisse des mesures cantonales contre le chômage, du rééquilibrage des charges entre le canton et les communes ou de la politique du logement.

Cette pratique du dialogue constructif a permis de passer trois accords avec les organisations représentatives du personnel depuis le début de la législature, assurant ainsi un climat propice à la conduite du changement. C'est dans ce cadre qu'a été signé l'accord du 13 septembre 2006 entre le Conseil d'Etat et les représentants de son personnel. Le premier point de cet accord concerne le système de rémunération. Il indique :

« La prime de fidélité est remplacée par un 13^e salaire versé à tout le personnel dès l'engagement. Afin de respecter un coût salarial identique sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de prison), les annuités seront modulées. Les modalités d'application et de transition seront négociées. Ce système de rémunération est introduit au plus tard au 1^{er} janvier 2008. »

Pour des raisons qui seront évoquées plus bas, la négociation a duré plus longtemps que prévu; en revanche, le système qui fait l'objet de ce projet de loi respecte les contraintes prévues dans l'accord de septembre 2006, et fait partie intégrante du nouveau protocole d'accord 2008.

2. Défauts de l'actuel système de rémunération

Quelles sont les raisons qui ont poussé le Conseil d'Etat à vouloir changer l'actuel système de rémunération ? C'est tout d'abord la volonté d'établir un cadre plus équitable, plus en phase avec la société dans laquelle nous vivons

et plus conforme à l'évolution du marché du travail depuis 1973, date à laquelle les grandes lignes du système de rémunération ont été révisées pour la dernière fois.

L'actuelle échelle des traitements est fondée sur 33 classes, dont les 3 premières ne sont plus utilisées depuis longtemps. L'écart entre les différentes positions est de 4,5%. Un collaborateur sans aucune expérience est engagé en annuité 0. Le système prévoit 15 annuités, dont les 3 dernières ne sont accordées qu'au bout de 3 ans pour chacune d'entre elles. Cela revient au total à une période de 21 ans d'augmentation de salaire au titre de l'expérience accumulée. L'annuité représente 2,5% du salaire de base (en annuité 0) pour les classes 6 à 33, 2,6% pour la classe 5 et 2,7% pour la classe 4.

Au salaire prévu par la grille est ajoutée une prime de fidélité, dont une première tranche est versée après 5 ans de service (15% du salaire mensuel pour les classes 9 à 33, et 30% pour les classes 4 à 8). La prime progresse ensuite chaque année à hauteur de 5% d'un salaire mensuel, jusqu'à atteindre l'équivalent d'un salaire mensuel et de constituer ainsi, à terme, un treizième salaire.

Le principal défaut de ce système réside dans son caractère inéquitable. Ainsi, pour un travail et des compétences professionnelles identiques, et ce pour un employé en classe supérieure à 5, l'écart est de 49,0% entre la rémunération annuelle brute d'un employé formé mais sans expérience et celle d'une personne disposant de 20 ans d'expérience. A titre indicatif, cet écart atteint même 52,2% pour un employé en classe 4.

Les annuités représentent au total 37,5% d'augmentation du salaire de base, à quoi s'ajoute l'effet de la prime de fidélité calculée sur la base du salaire mensuel, qui représente, à terme, encore une différence de 11,5%. Cette forte valorisation de l'ancienneté aggrave encore la surévaluation de l'expérience professionnelle, au nom d'un critère discutable en soi et, en tout cas, redondant.

2.1. Peu compétitif et inapproprié aux réalités de la société d'aujourd'hui

De nos jours, à Genève, il est peu vraisemblable qu'un tel écart salarial traduise réellement la différence de qualité et de productivité du travail entre des collaborateurs se trouvant aux deux extrêmes d'un parcours professionnel. Dans une société comme la nôtre, fortement orientée vers l'innovation, les savoirs se modifient rapidement, les formations professionnelles sont sans cesse plus exigeantes, ce qui tend à relativiser le poids de la valeur ajoutée – au demeurant bien réelle – de l'expérience professionnelle.

D'autre part, notre société privilégie aujourd'hui la flexibilité et le court terme. Il est peu probable que le fait de savoir que son salaire va évoluer lentement mais régulièrement, au fil des années d'une longue carrière, constitue un critère décisif pour un jeune disposant de talents et de compétences utiles dans l'un ou l'autre secteur du service public. En termes de recrutement, le système actuel est peu compétitif. Surtout lorsque, comme chacun sait, les mécanismes salariaux ont été régulièrement bloqués à l'Etat de Genève au cours des quinze dernières années. La garantie d'une progression régulière du salaire réel est ainsi devenue très relative.

A l'origine, la prime de fidélité avait pour but de permettre à l'Etat de conserver des collaborateurs bien formés dans son giron, à une époque de plein-emploi, où les salaires de la fonction publique augmentaient moins rapidement que ceux du secteur privé.

Dans le marché du travail actuel, la prime de fidélité n'atteint plus ce but louable, puisqu'elle ne déploie pleinement ses effets que pour des catégories d'âge qui ne sont pas particulièrement recherchées sur le marché du travail; elle constitue donc pour l'Etat un coût qui ne permet pas d'atteindre les objectifs de bonne gestion des ressources humaines, dans la mesure où elle n'améliore pas sa compétitivité sur le marché du travail. Les études récentes montrent à ce propos que, dans le secteur privé, l'ancienneté joue un rôle moindre dans la fixation de la rémunération. (*cf. OCSTAT, Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004, Analyse comparative de leurs déterminants, octobre 2007*).

La prime de fidélité pose encore un autre problème: celui de créer, à expérience professionnelle égale, un écart salarial pouvant aller jusqu'à 8,3% du revenu annuel entre deux collaborateurs, selon qu'ils aient ou non accompli l'essentiel de leur carrière à l'Etat de Genève. De plus, les personnes désirant interrompre leur carrière pendant un laps de temps pour des motifs personnels (formation, éducation des enfants, etc.), verront le taux de leur prime de fidélité ramené à 0%, au moment de la reprise d'activité au sein de l'Etat. Cette différence est injustifiée et n'est pas de nature à favoriser le recrutement, ni la motivation du personnel.

2.2. Effets négatifs sur la motivation

Conserver en son sein des collaborateurs qui donnent satisfaction doit, plus que jamais, constituer une priorité de l'Etat de Genève. Mais la prime de fidélité n'est plus un instrument adéquat pour atteindre cet objectif. L'Etat dispose déjà de trois moyens non négligeables de retenir des collaborateurs: un risque de licenciement économique beaucoup plus faible que dans le secteur privé; la possibilité de travailler à temps-partiel, très appréciée des

collaborateurs; enfin, une retraite avantageuse, fondée sur la primauté des prestations.

L'Etat employeur doit maintenant développer d'autres axes permettant de conserver ses collaborateurs. Il s'agit en particulier d'améliorer les possibilités de mobilité au sein de l'Etat, d'octroyer aux collaborateurs des possibilités de renforcer leur employabilité par la formation continue, et de leur permettre d'envisager des promotions fondées sur la connaissance du métier et sur l'exercice de responsabilités d'encadrement.

Or, un autre défaut du système actuel est précisément de ne pas motiver le collaborateur à prendre de nouvelles responsabilités (encadrement) ou à renforcer ses connaissances pour viser un poste plus élevé.

L'importance accordée à l'expérience utile au poste et à l'ancienneté a ainsi souvent pour conséquence que le cadre touche un salaire inférieur à celui de ses subordonnés directs. Ainsi, un écart de huit annuités dû à l'ancienneté représente une différence de salaire supérieure à un écart de quatre classes de fonction, qui est souvent l'écart maximum séparant un employé de son supérieur hiérarchique. Cet effet peu souhaitable peut être aggravé par la prime de fidélité.

De même, l'importance accordée à l'ancienneté aboutit aussi à des situations où un employé gagne presque autant, voire plus qu'un autre qui bénéficie d'une formation certifiée d'un niveau exigeant. C'est l'exemple d'une aide soignante en fin de carrière (classe 7, annuité 15, prime de fidélité à 100%, soit un salaire annuel brut de 80'009.-) comparé à celui d'une infirmière en début de carrière (classe 15, annuité 0, prime de fidélité à 0%, soit un salaire annuel brut de 76'379.-).

Autre conséquence du système actuel: dans bien des cas, une promotion ne se solde pas immédiatement par une augmentation de salaire, ce qui n'est pas très heureux.

Si le système actuel est peu performant du point de vue de l'employeur, il n'est pas plus avantageux pour le collaborateur. Celui-ci va en effet commencer sa carrière avec un salaire très éloigné du salaire maximum et son travail restera comparativement sous-rémunéré pendant les années qui sont généralement celles où l'on crée une famille. L'on sait, par différentes études menées dans les villes suisses, que le fait d'avoir des enfants représente aujourd'hui une charge très importante qui, à salaire égal, réduit le niveau de vie, même pour des revenus relativement élevés. L'actuel système de rémunération renforce cet effet pour les salariés du service public, et doit donc être modifié. Ce système réduit en outre les possibilités du collaborateur

de réduire son temps de travail pour s'occuper de ses enfants pendant leurs premières années de vie.

3. Respect des contraintes fixées dans l'accord de septembre 2006

3.1 Salaire cumulé et coût salarial identiques

Le protocole d'accord du 13 septembre 2006 prévoit qu'un certain nombre de contraintes doivent être respectées dans l'élaboration du nouveau système. Le salaire brut et le coût salarial (salaire brut, part employeur des charges sociales, LPP) cumulés des deux systèmes doivent être identiques, avec une tolérance de 0.25%, sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison).

3.2 Annuités

D'autre part, il est admis par les deux parties que le nouveau système de rémunération repose sur un mécanisme d'annuités automatiques.

Le Conseil d'Etat a volontiers accepté cette exigence, dès lors qu'il est convaincu que l'octroi de bonus ou d'augmentations conditionnées à la performance n'est pas une formule utilisable dans le cadre des services publics. Sans la sanction du marché, la notion de performance individuelle est difficile à mesurer. Le salaire à la performance (ou au mérite) présente ainsi deux risques majeurs: une certaine dose d'arbitraire, faute d'indicateurs pertinents, ou, à l'inverse, l'octroi à tous les collaborateurs de l'augmentation maximale, par gain de paix. Il se pourrait d'autre part que des critères quantitatifs soient respectés, au détriment de la qualité des prestations rendues, ce qui induirait des conséquences néfastes pour l'usager ou pour l'Etat - si l'on songe par exemple à l'administration fiscale.

Dans le domaine de la sécurité, les expériences de bonus faites en France ont eu des effets négatifs, en poussant les forces de l'ordre à se concentrer sur des délits de moindre importance, mais permettant de « faire du chiffre ». Enfin, le Conseil d'Etat imagine mal la mise en place d'un système d'évaluation permettant de fixer annuellement la progression salariale de chaque enseignant, alors que tout le monde sait bien que les résultats scolaires d'une classe sont autant le fait des qualités et caractéristiques des élèves que de celles de l'enseignant. Dans le domaine de la santé, la tâche ne paraît pas plus simple.

3.3 Retraite

En apposant leurs signatures sur l'accord, le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel ont également convenu que le nouveau système ne doit pas entraîner une diminution de la retraite à la fin de

la carrière professionnelle. Ainsi, le traitement assuré en fin de carrière (pour une carrière de 38 ans donnant droit à une retraite complète) ne doit pas être inférieur à celui du système actuel. Pour respecter cette contrainte, une part du 13^e salaire peut être soumise aux cotisations LPP, contrairement à la prime de fidélité.

3.4 Mesures transitoires

Le respect de ces contraintes a demandé un travail considérable pour parvenir à une solution acceptable pour les deux parties. Ce travail ardu explique le retard sur l'échéancier prévu initialement, qui aurait dû voir la négociation entre les deux parties s'achever à la fin du premier semestre 2007, et le nouveau système être mis en œuvre dès janvier 2008.

Compte tenu de cette complexité, à laquelle se sont ajoutées des contraintes techniques liées aux développements nécessaires du système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de pouvoir réaliser des simulations fiables, l'introduction du nouveau système a donc dû être décalée d'une année.

Afin de respecter l'esprit du protocole d'accord signé en 2006 avec les organisations représentatives du personnel, des mesures transitoires sont appliquées en 2008, à savoir le versement en juin de la prime de fidélité, bénéficiant de la progression prévue dans la loi sur le traitement et les diverses prestations versées au personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, ainsi que, pour tous les employés dont la prime est inférieure à 40% du traitement mensuel, le versement au mois de décembre 2008 de la différence entre leur prime et le 40% de leur salaire. Le coût de ces mesures transitoires est chiffré à 42 millions.

3.5 Ecart admissibles

Cela étant, le nouveau système appliqué dès 2009 respecte les conditions fixées par l'accord avec les associations représentatives du personnel, à quelques fractions de pourcent près, et a été considéré comme satisfaisant par les deux parties.

Les écarts sont les suivants :

Pour les classes 9 à 33 :

*Maintien du traitement assuré pour une carrière de 38 ans:
entre 0,54% et 0,78%*

*Salaire cumulé sur 38 ans égal pour les collaborateurs:
entre -0,13% et -0,09%*

*Coût salarial cumulé sur 38 ans égal pour l'Etat de Genève:
entre -0,12% et -0,07%*

*Cotisations LPP (employés + employeur) sur une carrière de 38 ans:
entre -0,20% et -0,05%*

Pour les classes 4 à 8 :

*Maintien du traitement assuré pour une carrière de 38 ans:
entre 1,58% et 2,02%*

*Salaire cumulé sur 38 ans égal pour les collaborateurs:
entre -0,25% et -0,12%*

*Coût salarial cumulé sur 38 ans égal pour l'Etat de Genève:
entre -0,19% et -0,05%*

*Cotisations LPP (employé + employeur) sur une carrière de 38 ans:
entre 0,57% et 0,82%*

4. Les améliorations apportées par le nouveau système

Le nouveau système de rémunération prévoit 22 annuités. S'agissant des classes 9 à 33, l'annuité est égale à 1% du salaire minimum pour les positions 1 à 3, puis 2,65% pour les positions 4 à 11, et de nouveau à 1% pour les positions 12 à 22. Le salaire annuel figurant dans la grille de salaire inclut un treizième salaire. La prime de fidélité est supprimée.

Les classes 4 à 8 connaissaient dans l'ancien système une progression plus rapide de la prime de fidélité et une modulation un peu différente des annuités. Pour en tenir compte, le nouveau système prévoit donc des progressions légèrement différentes. L'augmentation de base est 1,11% pour la classe 4, de 1,06% pour la classe 5, de 1,02% pour les classes 6 à 8. Pour les positions 4 à 11, les annuités sont calculées en multipliant les augmentations de base par 2,65.

Par rapport à l'ancien, le nouveau système représente une amélioration pour les 12 premières années de service (entre 1.31% et 8.33%). La rémunération est pratiquement équivalente pour les positions 13 à 18. Pour les années suivantes la rémunération est inférieure au système actuel. En fin de carrière, la différence est de 1,66%.

Par rapport au système en vigueur, le nouveau système apporte plusieurs améliorations significatives.

Tout d'abord, il est fondamentalement plus équitable. Il réduit significativement l'écart entre le salaire initial et le salaire de fin carrière. Cet écart n'est plus que de 35,2%, contre 49,0% dans l'ancien système (pour une personne employée en classe 9 et supérieure). Un tel écart est nettement plus en rapport avec la plus-value réelle de l'expérience. Il est donc aussi plus acceptable. Cet écart atteint 39,1% pour un employé en classe 4.

Pour les collaborateurs et les collaboratrices, le nouveau système présente l'avantage d'offrir une meilleure rémunération pendant la période où l'on fonde en règle générale une famille et où les charges (frais de garde notamment) sont élevées. La très légère diminution de salaire constatée sur la deuxième moitié de la carrière, lorsque le salaire a déjà passablement augmenté, n'est pas de nature à leur faire regretter d'avoir eu, lorsqu'ils étaient plus jeunes, une meilleure rémunération. Ce constat est d'autant plus vrai lorsque les deux parents travaillent.

4.1 *Système de rémunération plus incitatif*

Le nouveau système offre également l'avantage d'une meilleure adéquation entre la valeur ajoutée de l'expérience et la rémunération. Il est généralement admis qu'une période de trois années est utile à ce que le collaborateur ou la collaboratrice, sortant de formation, acquière l'expérience pratique qui lui est nécessaire pour remplir de façon satisfaisante les exigences minimales du poste. Pendant ces années, la progression de la rémunération est lente (1% du traitement en position 0¹). Elle s'accélère entre les positions 4 à 11, où elle atteint 2,65% du traitement en position 0¹, offrant aux salariés du service public une progression propre à les retenir à l'Etat de Genève, au moment où leur formation est encore suffisamment récente pour être adéquate et où leur expérience apporte une réelle plus-value.

Les années suivantes, la progression est ralentie, mais régulière. Les collaborateurs qui souhaitent progresser plus fortement sur le plan salarial doivent donc prendre l'initiative d'une formation qui les préparera à assumer des responsabilités d'encadrement, ou qui leur permettra d'améliorer leurs compétences spécifiques, afin de franchir un seuil dans la gradation prévue pour le métier qu'ils exercent. Une série de fonctions connaissent déjà une telle gradation (commis, comptable, juriste, secrétaire-adjoint-e, taxateur-trice...); le nouveau système d'évaluation de fonctions entend généraliser, autant que possible, ces possibilités de progression au sein d'un métier. De ce point de vue, le système a donc un effet plus incitatif que l'actuel.

Pour les professions dont la qualification, la responsabilité, et donc le salaire de base sont relativement élevés, mais qui donnent peu de possibilités de promotion ou de réorientation de carrière (typiquement: les enseignant-es), l'annuité de 1% versée pour les positions 12 à 22 a son importance, en permettant d'éviter un plafonnement trop rapide du salaire.

¹ Ce pourcentage est plus élevé pour les classes 4 à 8.

Le salaire initial d'une personne engagée sans expérience est nettement plus attractif (8,3%), et donc plus susceptible d'attirer des jeunes au bénéfice de la formation et des aptitudes adéquates. Contrairement à ce qui pouvait être le cas il y a encore une trentaine d'années, les perspectives à long terme comptent moins pour les jeunes que le premier salaire perçu, parce qu'ils n'envisagent pas forcément d'exercer le même métier, et encore moins de rester au sein de la même entreprise, durant toute leur vie professionnelle. Cette donnée est importante s'agissant des métiers pour lesquels le recrutement est traditionnellement difficile sur le marché local du travail, comme, par exemple, les infirmiers-ères, les gendarmes ou les agent-e-s de la PSI.

4.2 Fin d'une véritable injustice

Autre avantage du nouveau système: la suppression de la prime de fidélité annule l'injustice d'une différence de rémunération produite par la seule ancienneté. Désormais, seule l'expérience professionnelle utile au poste - qu'elle ait été acquise à l'Etat de Genève ou auprès d'autres employeurs - est valorisée. Le nouveau système renforce donc quelque peu, pour des collaborateurs ayant cinq à dix années d'expérience, la compétitivité de l'Etat de Genève dans des domaines où le secteur privé offre actuellement des conditions très attractives (finances, fiscalité, révision, etc.).

Enfin, en réduisant l'écart entre le salaire initial et le salaire maximum de fin de carrière de chaque classe de fonction, le nouveau système de rémunération évite un certain nombre de situations - mais pas toutes - où le supérieur hiérarchique est moins bien payé que son subordonné.

L'adoption du nouveau système facilitera en outre la mise en place d'un système d'évaluation de fonctions cohérent, en évitant d'avoir à augmenter trop largement la différence de rémunération entre deux classes pour éviter les effets induits pervers du système.

5 Coût du nouveau système de rémunération

Dans la mesure où il est basé sur une rémunération équivalente durant une carrière de 38 ans, le coût du nouveau système devrait être proche de celui de l'ancien. L'écart entre les deux est fonction des modalités du *turnover*. C'est la pyramide des âges, et plus encore, celle des annuités et des anciennetés, qui est à cet égard déterminante.

Pour le personnel du petit Etat, l'application brute (sans mesures de préservation des acquis) du nouveau système est intrinsèquement moins coûteuse sur le restant de la carrière d'un employé travaillant jusqu'à la retraite au sein de l'Etat de Genève. La situation est similaire pour les HUG et

à l'Université. Cependant la structure différente de la population peut influencer sur l'ampleur du phénomène.

L'introduction du nouveau système de rémunération a pourtant un coût. Celui-ci est imputable au respect des droits acquis. Comme il a été indiqué plus haut, le nouveau système diffère de l'ancien par une augmentation significative du salaire de base (effet treizième salaire) et de fortes progressions de la quatrième à la onzième année d'ancienneté. Ce surcoût est compensé par une légère réduction du salaire annuel total s'installant à partir de la douzième année.

Le protocole d'accord du 13 septembre 2006 indiquait à ce propos : « *Une période transitoire où l'ancien et le nouveau système de rémunération seront en vigueur est prévue pour préserver les acquis salariaux du personnel et tenir compte des contraintes financières de l'Etat de Genève* ».

Par ce libellé, le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel reconnaissent donc deux choses. Tout d'abord qu'il était impossible de songer à réduire le salaire des collaborateurs qui ont eu une longue carrière à l'Etat de Genève, au motif de l'introduction d'un treizième salaire en 2009. L'opération serait parfaitement injuste, puisque les collaborateurs qui seraient défavorisés par le nouveau système n'auraient pas profité des avantages qu'aurait apporté celui-ci s'il avait été appliqué à l'époque du début de leur carrière. D'autre part, les salariés qui entreraient dans le nouveau système après quelques années d'ancienneté seraient pénalisés, dans la mesure où, sur la totalité d'une carrière, ils seraient perdants.

5.1 Mécanismes de compensation

Le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel sont donc parvenus, après de longs travaux, à se mettre d'accord sur un système de compensation. Celui-ci est décrit dans le protocole d'accord figurant en annexe de ce projet de loi. Une présentation exhaustive sera faite à la commission du Grand Conseil chargée d'étudier ce projet de loi.

Dit de façon très simplificatrice, le mécanisme de compensation retenu consiste à verser à celles et ceux pour qui le système est d'emblée désavantageux une compensation égale à la différence entre l'ancien et le nouveau système. Cela revient à appliquer l'ancienne échelle des traitements, mais sans conserver dans la loi la référence à deux échelles distinctes.

Pour les collaborateurs qui sont gagnants au moment de « basculer » dans le nouveau système, mais qui n'ont pas profité de l'ensemble des années favorables, un autre mécanisme a été établi. Il consiste à calculer la somme de ce qui aurait été perçu si le nouveau système avait été en vigueur dès le début

de leur carrière, pour fixer un solde de compensation. Aussi longtemps que ce solde est positif, ces collaborateurs ont droit à l'échelle de traitement la plus favorable pour eux.

Ce système a l'avantage d'être juste, mais il est un peu compliqué dans sa mise en œuvre, particulièrement pour les subventionnés qui ne disposent pas d'une grosse infrastructure. L'OPE prendra à sa charge le calcul des soldes de compensation et assistera les différentes institutions concernées.

Il existe évidemment des moyens un peu plus simples d'effectuer la transition. Mais le coût en serait supérieur et le Conseil d'Etat a pensé que votre Conseil n'accepterait pas une solution, même élégante, dont la facture serait trop élevée.

5.2 Un montant supportable pour financer une réforme indispensable

L'introduction du nouveau système de rémunération, accompagné de ces mesures de garantie des acquis et d'égalité de traitement entre les collaborateurs, représente un coût qui est estimé à environ 1,7% de la masse salariale du petit Etat et des institutions subventionnées qui appliquent les mécanismes salariaux de l'Etat de Genève, de par la loi ou une convention collective.

La masse salariale représentant environ 4,2 milliards (1,9 milliard pour le « petit Etat » et 2,3 milliards pour les subventionnés), le coût des mécanismes de transition peut être estimé à environ 75 millions de francs.

Le Conseil d'Etat estime ce montant supportable. En effet, les travaux d'évaluation de ce que l'on appelle « l'effet de noria » (voir plus bas) ont permis de limiter à 0,7% la croissance de la masse salariale imputable aux mécanismes salariaux et aux réévaluations individuelles pour l'année 2008. Il n'est pas inimaginable que cette somme soit également utilisée pour financer le coût du mécanisme compensatoire. En outre, la diminution attendue des effets automatiques d'augmentation de la masse salariale permettrait de réduire la croissance des charges de personnel au cours des prochains exercices, qui s'annoncent un peu plus difficiles que les années 2006-2007.

5.3 Compensation par l'amélioration du pilotage

Dans l'approche du nouveau système de rémunération, le souci principal du Conseil d'Etat a été d'obtenir une garantie de stabilité relative à long terme de la masse salariale (en francs constants, cela va de soi). En d'autres termes, l'objectif était que le système choisi n'entraîne pas, chaque année, des hausses automatiques trop fortes pour être supportées par l'Etat. Cette approche est également favorable aux collaborateurs, puisqu'elle leur garantit l'octroi régulier des annuités prévues dans l'échelle des traitements. Le

système proposé répond à cette exigence et tend vers une croissance très faible, voire nulle, si l'on s'en tient exclusivement aux mécanismes salariaux.

Le Conseil d'Etat a déjà indiqué qu'en principe, un système basé sur un mécanisme d'annuités ne devrait pas générer d'augmentations régulières à moyen terme. Ce constat se fonde sur l'analyse des facteurs qui font varier la masse salariale, telle qu'on la pratique dans l'administration française depuis longtemps. Le premier facteur est évidemment celui des effectifs, qui est souvent au centre du débat politique genevois.

A effectifs constants, et sans tenir compte de l'indexation, la masse salariale augmente sous les effets de « glissement », de « vieillissement » et de « technicité ». Le « glissement » représente l'augmentation de salaire sans modification de qualification, qu'elle soit due au mérite ou à tout autre système d'avancements. Le « vieillissement » mesure les augmentations automatiques dues à l'ancienneté. Enfin la composante « technicité » – moins systématique – décrit les augmentations salariales obtenues par l'acquisition d'une qualification nouvelle, et notamment le remplacement de postes existants par des postes plus qualifiés.

Pris ensemble, ces effets constituent ce que l'on appelle le « GVT », un facteur d'augmentation de la masse salariale. Dans la théorie et la pratique, cette augmentation est en principe freinée par « l'effet de noria », qui désigne quant à lui l'incidence, sur la masse salariale, des variations de rémunérations dues aux entrées-sorties du personnel. L'effet de noria freine donc la croissance de la masse salariale parce que, dans la majeure partie des cas, les personnes qui partent sont remplacées par des personnes qui ont droit à moins d'annuités et une prime de fidélité inférieure.

Ainsi, l'augmentation due aux mécanismes salariaux et aux promotions au sens large est donnée par la formule : *GVT - effet de noria*. Si le système de rémunération est bien conçu, l'effet de noria devrait compenser en bonne partie l'effet de vieillissement, sur le long terme du moins, avec des fluctuations cycliques dues à des facteurs démographiques ou des comportements différents des salariés (*turnover* par exemple).

5.4 *Prise en compte insuffisante de « l'effet de noria »*

Dans le passé, le GVT a été correctement approché, mais sans tenir compte de l'effet de noria, en raison surtout des limites des anciennes applications de gestion des ressources humaines (seule disponible jusqu'à la fin 2006 : GIP et GIPDIP) qui rendaient difficile une extraction de données permettant de mesurer précisément cet effet au niveau des comptes.

Ainsi, la progression de l'annuité et de la prime de fidélité ont été estimées à une augmentation de 1,3% par année sur la nature 30. En effet,

lors de l'élaboration du budget, la base de données des salariés est vieillie, ce qui entraîne une augmentation de la masse salariale due à l'augmentation de l'annuité et de la progression de la prime de fidélité.

En revanche, la diminution de la masse salariale ne peut être connue à l'avance puisqu'elle fait suite à des départs qui pour la plupart ne sont pas prévisibles, ni connus, même s'agissant des PLEND (à l'exception des départs à la retraite 64 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes). Or, le taux de rotation (turnover) à l'Etat de Genève est relativement élevé (6%) et les départs à la retraite n'en constituent qu'une partie infime. C'est la raison pour laquelle l'effet de noria n'avait pas été pris en compte avant l'élaboration du budget 2008.

Depuis longtemps, l'augmentation imputée aux mécanismes salariaux a toujours été exagérée. Pour une part, les sommes dégagées ont permis de couvrir les charges dues à des réévaluations individuelles (très nombreuses du fait de l'obsolescence du système de rémunération) et remplacement de postes par des postes plus qualifiés, ce qui n'est pas illégitime, mais n'a pas été explicité et a échappé au contrôle de l'autorité politique. Pour une autre part, la non prise en compte a donné de la marge de manœuvre aux services et aux subventionnés, hors là aussi de tout contrôle du Conseil d'Etat et du Grand Conseil.

Depuis le début des années 2000, le Conseil d'Etat a été intrigué par la différence relative à l'évolution des charges de personnel entre le budget et les comptes, les premières étant généralement plus élevées que les secondes. Cela l'avait amené à introduire une réduction technique linéaire, pour tenir compte des effets d'un taux de vacance souvent élevé à l'Etat. Depuis 2006, cette réduction a été augmentée et ventilée dans les départements, qui ont la charge de la respecter. Cette approche, bien qu'intuitive et approximative, a le mérite de limiter la croissance de la masse salariale, fondée sur une analyse incomplète.

5.5 Evaluations précises grâce au nouveau système d'information

Les estimations encore provisoires réalisées par l'OPE grâce au nouveau système d'information indiquent l'existence d'un fort effet de noria (-0,82%). Avec la mise en production à la fin du premier semestre 2008 du module de la « gestion des postes » dans SIRH, le Conseil d'Etat et le Parlement pourront disposer à l'avenir dans les comptes d'une évaluation précise des différentes causes d'augmentation de la masse salariale (le GVT) et l'effet de noria. Ils seront également à même de disposer d'informations concernant le coût des réévaluations individuelles et collectives pour l'année en cours et le

taux de vacances. Ils pourront ainsi fixer avec précision la masse salariale et fixer un plafond pour le montant admis des réévaluations individuelles.

Les simulations effectuées sur diverses variantes de systèmes de rémunération ont par ailleurs montré une convergence certaine à moyen terme. Toutes indiquent une baisse graduelle de l'effet des mécanismes salariaux (sans prendre en compte, donc, l'effet de la réévaluation) ces prochaines années et une tendance marquée vers une croissance très faible de la masse salariale due aux annuités.

Mesdames et
Messieurs les députés,

Au bénéfice des explications qui précèdent, le Conseil d'Etat vous remercie de réserver un bon accueil à ce projet de loi qui, soulignons-le une fois encore, constitue un maillon essentiel de la chaîne des réformes engagées pour doter notre Etat d'une politique des ressources humaines efficace et adaptée aux besoins et aux réalités de la société d'aujourd'hui.

Dans ce contexte, il ne faut jamais perdre de vue le fait que ce processus de modernisation vise, in fine, à créer les conditions propices à une amélioration des prestations du service public.

II. COMMENTAIRE PAR ARTICLE

Article 2, alinéa 1

La nouvelle échelle de traitement inclut le 13^e salaire. Elle ne peut donc être comparée sans autre à l'ancienne échelle qui ne comprenait évidemment pas la prime de fidélité. L'annexe technique explicite la différence entre le nouveau système de rémunération et l'ancien pour la classe 15 selon l'ancienneté. L'inclusion du 13^e salaire répond évidemment à des impératifs de transparence et permettra une comparaison plus significative avec la rémunération pratiquée dans les établissements publics autonomes et autres fondations publiques qui n'appliquent pas les mécanismes salariaux de l'Etat et, de manière générale, versent déjà un 13^{ème} salaire à l'ensemble de leur personnel.

L'échelle de traitement est celle applicable au 31 décembre 2007. Cette date a été choisie pour éviter tout quiproquo dans l'interprétation. Pour les années 2007 et 2008, le Conseil d'Etat a opté pour une indexation en partie

conditionnée aux résultats. L'échelle de traitement au 1er janvier 2008 prévoit donc une indexation de 0,5%, le complément d'indexation de 0,9% n'étant assuré que pour autant que le compte de fonctionnement soit équilibré. L'échelle de traitement au 31 décembre 2007 est donc la dernière grille définitive dont on dispose puisqu'elle inclut l'entier de l'indexation 2007 (0,4% + 0,2%) correspondant à une augmentation de l'indice du coût de la vie de 6%.

Article 2, alinéa 2

La modification actuelle ne touchant pas au système d'évaluation des fonctions, l'écart entre le minimum de chaque classe (4,5%) reste identique à ce qui prévalait dans l'ancienne échelle de traitement.

Le nouveau système de rémunération prévoit 22 annuités ou positions. La position 0 correspond à la situation d'un collaborateur nouvellement engagé ne justifiant d'aucune expérience utile au poste. La position 22 est obtenue après 22 années d'expérience dans un poste donné. Pour les classes 9 à 33, une annuité correspond à une augmentation de 1% du salaire minimum pour les positions 1 à 3, puis 2,65% pour les positions 4 à 11 et enfin 1% pour les positions 12 à 22. Le salaire annuel figurant dans la grille de salaire inclut un treizième salaire. La prime de fidélité est supprimée.

Les classes 4 à 8 connaissaient dans l'ancien système une progression plus rapide de la prime de fidélité et une modulation un peu différente des annuités. Le nouveau système prévoit donc des progressions légèrement différentes. L'augmentation de base est 1,11% pour la classe 4, de 1,06% pour la classe 5, de 1,02% pour les classes 6 à 8. Pour les positions 4 à 11, ces taux sont multipliés par 2,65.

Article 2, alinéa 3

La disposition est adaptée, en raison de la modification du nombre d'annuités (passage de 15 à 22) et de la simplification de la succession des augmentations. En vertu de ce nouveau système, elles progressent régulièrement, à raison d'une augmentation par année durant 22 ans, de sorte que la distinction entre « augmentations de base » et « augmentations supplémentaires » prévue à l'ancien alinéa 4 a pu être supprimée.

Article 2, alinéa 4

Cet alinéa met un terme au décalage des annuités de façon à respecter l'égalité de traitement entre le personnel administratif et les enseignants. Historiquement, les uns et les autres auront ainsi supporté le décalage de leurs annuités sur 18 mois depuis l'année 2006 (soit 6 mois chaque année de 2006 à 2008 pour le personnel administratif et 6 mois en 2006, puis 4 mois chaque année de 2007 à 2009 pour le personnel enseignant). S'agissant du

personnel enseignant universitaire, le décalage au 1^{er} août de chaque année se justifie en raison du changement de calendrier académique.

Article 10, alinéa 2

Cet alinéa instaure un treizième salaire par l'indication selon laquelle le traitement sera versé en 13 mensualités égales.

Article 14, alinéa 3 à 5

Cet article a uniquement été modifié afin de prendre l'échelle de traitement au 31 décembre 2007 comme base de référence, le calcul de l'indexation et le pourcentage maximum prévu n'étant pas touchés. Les annuités du nouveau système sont intégrées à l'alinéa 4 pour le calcul de l'allocation dite de vie chère, selon le tableau de concordance des annuités annexé.

Chapitre II

Le titre du chapitre est modifié par « 13^{ème} salaire » au lieu de « prime de fidélité ».

Article 16, alinéas 1 et 2

Cet article précise la manière dont est calculé le 13e salaire et mentionne que son versement intervient au mois de décembre. Il remplace l'ancien article 16 consacré au calcul de la prime de fidélité.

Article 17, alinéa 4

Cet alinéa est supprimé au même titre que toutes les dispositions qui se réfèrent à la prime de fidélité.

Article 18, alinéa 1 et 2

L'alinéa 1^{er} précise que le 13^e salaire est calculé prorata temporis. Trois mois de travail donnent droit, par exemple, à 3/12^e du treizième salaire. Il remplace l'article consacré au montant déterminant pour le calcul de la prime de fidélité.

L'alinéa 2 prévoit un mode de calcul identique en cas de départ en retraite, ce qui permet l'abrogation de l'article 19.

Article 19

Pour les raisons mentionnées à l'article 18 alinéa 2, cette disposition, fixant les modalités du calcul de la prime de fidélité en cas de départ à la retraite, est abrogée.

Article 24

Il s'agit d'une simple modification formelle.

Article 44, alinéa 5

La prime de fidélité étant remplacée par un 13^{ème} salaire, et les annuités étant fixées dans la loi, il convient d'abroger la loi sur les augmentations annuelles et sur la progression de la prime de fidélité (B 5 17)

Article 46

L'alinéa 1 de cette disposition précise que la nouvelle échelle des traitements est applicable, dès l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier 2009, à l'ensemble du personnel en fonction au 31 décembre 2008.

L'alinéa 2 codifie le principe de la compensation mise en place pour les collaborateurs qui seraient désavantagés par le nouveau système, que ce soit dès son entrée en vigueur ou ultérieurement au cours de leur carrière.

Le détail des deux mécanismes de compensation prévus est explicité dans la partie générale de l'exposé des motifs en page 8. L'accord paritaire signé en avril 2008, annexé à l'exposé des motifs, définit également le mode de calcul de la compensation versée.

Ainsi, l'alinéa 3 de la disposition prévoit que le calcul de la différence de traitement sera détaillé par voie réglementaire, ce qui permettra de reprendre le détail des mécanismes décrits dans le protocole annexé au présent exposé.

L'alinéa 4 précise le montant du salaire soumis à cotisation de prévoyance. Il va de soi que l'intégralité du traitement est soumis à cotisation AVS/AI. Par contre, afin de maintenir au maximum le montant du traitement assuré, le 13^{ème} salaire sera soumis à cotisation de prévoyance à hauteur de 26%, cela revient en d'autres termes à soumettre 12,26/13 du traitement annuel à la LPP.

Modifications à d'autres lois

Le nouveau système de rémunération implique quelques modifications à d'autres lois.

Lois concernant le personnel de la police et de la prison

Articles 43C, 47 LPol et 24 LPris

L'introduction d'un 13^{ème} salaire, inclus dans le traitement annuel brut, modifie la grille salariale qui sert de base au calcul des indemnités pour inconvénient de service de la police et des employés de prison (15% du salaire de base ; articles 43C et 47 Lpol et 24 Lpris). Afin de maintenir la base de calcul de l'indemnité, ainsi que le salaire assuré, il convient d'exclure le 13^{ème} salaire, comme l'était d'ailleurs la prime de fidélité. Ainsi, c'est le 12/13 du traitement initial qui est la base de calcul de l'indemnité.

Article 22A LPris

La modification des annuités (positions) prévues pour les divers grades concernés est nécessaire pour deux motifs. D'une part, il s'agit simplement d'appliquer l'équivalence entre les anciennes et les nouvelles positions due à la nouvelle modulation, en nombre et en pourcentage, des annuités (cf. tableau des équivalences). D'autre part, il s'est avéré que l'application purement mécanique des équivalences entraînait pour la police et les employés de la prison une baisse substantielle du salaire assuré en fin de carrière, ce qui n'est pas admissible. La modification est d'ordre réglementaire pour la police et les grades supérieurs des employés de la prison, mais légale pour les autres employés de la prison (article 22 lettre b Lpris).

Loi concernant les conseillers d'Etat et le chancelier d'Etat (B 1 20)

Article 10A

A l'instar des employés de l'Etat, le traitement déterminant pour la caisse de prévoyance des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat équivaut à 12,26/13 du traitement annuel (cf. également commentaire ad art. 46, al. 4, de la loi sur le traitement).

Article 11

L'augmentation du taux de cotisation de 4,5% à 6,5% permet de compenser partiellement la hausse de revenu résultant de l'application aux conseillers d'Etat de la nouvelle échelle de traitement.

Cette hausse a pour effet de porter leur effort de contribution à hauteur de celui des membres du personnel de l'Etat (CIA : 8% du traitement coordonné). Par équivalence, le taux de cotisation appliqués aux magistrats du pouvoir judiciaire avait été porté à 6,5% de leur traitement à compter du 1^{er} janvier 2001.

Article 17, alinéa 2 à 4

Les commentaires faits à l'appui de l'article 46 de la loi sur le traitement valent également pour cette disposition, étant précisé que pour l'alinéa 3 seul le chancelier d'Etat est visé dès lors que les conseillers d'Etat ne perçoivent pas de prime de fidélité.

Article 17, alinéa 5

Le cas très particulier du chancelier, dont la position dans la classe de fonction est figée, entraîne une légère baisse du traitement assuré lors du passage dans le nouveau système de rémunération puis ultérieurement. Le seul moyen de garantir les prestations de prévoyance au niveau de celles au

31 décembre 2008 est de maintenir les bases de calcul à la même date, soit le salaire déterminant et le taux de cotisation au 31 décembre 2008.

Loi concernant les magistrats du pouvoir judiciaire (E 2 40)

Article 2, alinéa 1, lettre a

Il s'agit d'adapter l'annuité en fonction du tableau de concordance annexé.

Article 4, alinéa 1

L'indemnité liée à une charge présidentielle était calculée sur la base du traitement annuel à l'exclusion de toute prime de fidélité. Dans le cadre du nouveau système, le 13^{ème} salaire étant inclus dans le traitement annuel, il convient de l'exclure de la base de calcul de cette indemnité.

Article 9, alinéa 2

Le commentaire du dernier paragraphe de l'article 46 de la loi sur le traitement vaut *mutatis mutandis* pour cette disposition.

Article 16, al. 1 et article 16A, al. 2

Cette modification ne vise qu'à préciser que les prestations de libre passage et les prestations sous forme de capital sont calculées sur la base du traitement déterminant, soit 12,26/13 du traitement annuel.

Article 18, alinéa 5 à 7

Cf. commentaire ad article 46 de la loi sur le traitement.

Entrée en vigueur

Elle doit obligatoirement être fixée au 1^{er} janvier 2009, car la modification en cours d'année du système de rémunération engendrerait des difficultés techniques très importantes, tant au niveau de la mise en œuvre que des caisses de pension. Par ailleurs, l'abrogation de la loi sur les augmentations annuelles (B 5 17) doit intervenir précisément le 1^{er} janvier 2009, ni avant, ni après.

Annexes :

- 1) *Planification des charges financières (amortissements et intérêts) en fonction des décaissements prévus*
- 2) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant de la dépense nouvelle*
- 3) *Protocole d'accord du 14 avril 2008*
- 4) *Tableau de concordance des annuités*
- 5) *Annexe technique en 3 parties, soit :*
 - 5.1 *Principales caractéristiques du nouveau système de rémunération*
 - 5.2 *Tableau comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15*
 - 5.3 *Graphique comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15*
- 6) *Liste des entités subventionnées*

Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève (D 1 05) - Dépense nouvelle

PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DE LA DÉPENSE NOUVELLE

Nouveau système de rémunération

Projet présenté par le Département des finances

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Résultat recrutement
TOTAL des charges de fonctionnement induites	12'652'800	75'302'800	75'240'800	75'240'800	75'240'800	75'240'800	75'025'800	25'800
Charges en personnel [30f]	7'687'000	29'277'000	29'300'000	29'300'000	29'300'000	29'300'000	29'000'000	0
(régénération des charges de personnel, formation, etc.)								
Dépenses générales [31]	0	0	0	0	0	0	0	0
Charges en matériel et véhicule	0	0	0	0	0	0	0	0
(matériel, fournitures, matériel classique et/ou spécifique, véhicules, entretiens, etc.)								
Charges de bâtiment	0	0	0	0	0	0	0	0
(fluides (eau, électricité, chauffage), nettoyage, entretien, location, assurances, etc.)								
Charges financières [32+33]	25'000	25'000	240'800	240'800	240'800	240'800	25'000	25'000
Intérêts (report tabeau)	25'000	25'000	25'000	25'000	25'000	25'000	25'000	25'000
Amortissements (report tabeau)	0	0	215'000	215'000	215'000	215'000	0	0
Charges particulières [30 à 36]	0	0	0	0	0	0	0	0
Perte comptable [30f]	0	0	0	0	0	0	0	0
Provision [30f] (proche la culture)	0	0	0	0	0	0	0	0
Ocrot de subvention ou de prestations [36]	4'340'000	45'000'000	45'000'000	45'000'000	45'000'000	45'000'000	45'000'000	0
(subvention accordée à des tiers, prestation en nature)								
TOTAL des revenus de fonctionnement induits	0							
Revenus liés à l'activité [40+41+43+45+46]	0	0	0	0	0	0	0	0
(régénération de revenus (prix, émoluments, taxes), subventions reçues, dons ou legs)								
Autres revenus [42]	0	0	0	0	0	0	0	0
(revenus de placements, de prêts ou de participations, gain comptable, loyer)								
RESULTAT NET DE FONCTIONNEMENT (charges - revenus)	12'652'800	75'302'800	75'240'800	75'240'800	75'240'800	75'240'800	75'025'800	25'800

Remarques : Les mécanismes salariaux ne sont pas compris dans ces

estimations (arrués, promotions, indemnités).

Les ratapages de cotiser de pension sont prévus en 2008, pour 12.4 MF

(dont 4.9 MF en subventions).

- des frais de formation (150'000) et un poste d'assistance sur deux ans pour

les développements SIRH supplémentaires sont prévus - Un arbitrage sera

opéré, dans le cadre de l'enveloppe, entre les développements prévus et ces

nouveaux besoins d'investissement.

Signature du responsable financier:

Date : 8 avril 2008

P. C. CHUAT

Protocole d'accord entre le Conseil d'Etat
et
les organisations représentatives du personnel
signé le 14 avril 2008

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

Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné,
Le Groupement Unis pour servir,
L'Union des cadres de l'administration cantonale,
Le Groupement des cadres de l'administration,
Le Groupement des associations de police,
La Commission du personnel de l'Hospice général,

(ci-après : les organisations représentatives du personnel), d'autre part

conviennent

1. Système de rémunération

En 2009, la prime de fidélité sera remplacée par un 13^e salaire, versé à l'ensemble du personnel dès la 1^{ère} année de service, et la nouvelle grille salariale figurant en annexe entrera en vigueur, conformément à l'accord conclu entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel le 13 septembre 2006.

Introduction en 2009

Le nouveau système de rémunération respecte les impératifs suivants :

- a. La nouvelle grille salariale n'entraîne aucune diminution du traitement annuel pour le personnel en fonction. Un système de compensation mensuelle est prévu à cet effet.
- b. Le coût salarial et les salaires cumulés sont identiques sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison et 37,5 ans pour le personnel des établissements hospitaliers).
- c. Le nouveau système, basé sur 13 salaires, comprend 22 annuités.
- d. Le taux d'accroissement des différentes annuités est fixé dans la loi.
 1. Pour les positions 1 à 3 et 12 à 22, les augmentations annuelles de base sont calculées ainsi :

- 1.1. pour les classes 9 à 33 : 1 % du traitement minimum;
- 1.2. pour les classes 4 à 8, afin de tenir compte du taux différent de la prime de fidélité dans l'ancien système (démarrage à 30 % et non 15 %), un taux de base différent est appliqué aux augmentations annuelles de base:
- | | | |
|---------------|---|-------------------------------|
| classe 4 | : | 1,11 % du traitement minimum |
| classe 5 | : | 1,06 % du traitement minimum |
| classes 6 à 8 | : | 1,02 % du traitement minimum. |
2. Pour les positions 4 à 11, l'augmentation est fixée à 2,65 fois l'augmentation de base.
- e. Le 13^e salaire est versé, dès 2009, prorata temporis. Il est versé dès la première année de service et inclus dans la nouvelle grille salariale.
- f. Le nouveau système est plus avantageux pour le collaborateur en début de carrière, mais moins avantageux en fin de carrière. Un système de compensation est donc nécessaire pour qu'aucun collaborateur n'ait à supporter les inconvénients des deux systèmes, sans en connaître les avantages.

Pour les employés qui n'ont pas bénéficié, par le passé, de l'ensemble des avantages que leur aurait apporté le nouveau système et qui se trouvent, en 2009 ou ultérieurement, à une période de leur carrière où le nouveau système est moins avantageux, un mécanisme de compensation est donc mis en place.

- Les collaborateurs pour qui le nouveau système est d'emblée désavantageux reçoivent jusqu'à leur départ une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le nouveau système. On entend par ancien système de rémunération l'application de l'ancienne grille de salaire augmentée de la prime de fidélité.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation. L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

- S'agissant des collaborateurs pour qui le nouveau système est avantageux lors de son introduction, le mécanisme de compensation consiste à calculer pour chacun d'eux un montant correspondant à l'addition des écarts positifs et négatifs entre l'ancien et le nouveau système au cours de sa carrière passée. On appelle ce montant « solde de compensation ».

Le calcul du « solde de compensation » est effectué sur la base du salaire équivalent à un plein temps, quel que soit le taux d'activité effectif du collaborateur au cours de sa carrière passée.

Le « solde de compensation » est ensuite ramené, le cas échéant, au taux d'activité effectif du collaborateur lors de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération et au cours de sa carrière future.

Tant que « le solde de compensation » est positif, les employés concernés reçoivent une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le nouveau système de rémunération, chaque fois que le nouveau système leur est moins favorable que l'ancien.

La « compensation » est versée mensuellement, en 12 fois et n'est pas soumise à cotisation de prévoyance.

Les sommes versées par l'application de ce mécanisme sont soustraites au « solde de compensation ». Lorsque le solde est épuisé, le nouveau système s'applique sans compensation.

Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte de l'indexation des salaires décidée par le Conseil d'Etat au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système. Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte des décisions du parlement concernant les annuités et la progression de la prime de fidélité au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

En cas de promotion de l'employé, la compensation n'est plus versée à la condition que le montant de l'augmentation de salaire lié à la promotion soit au minimum égal à la compensation.

En cas de départ de l'employé, la compensation n'est plus versée. Toutefois, le droit à la compensation est maintenu si l'employé quitte l'Etat de Genève pour un employeur soumis aux normes salariales de l'Etat en vertu de la loi, d'une convention collective ou qui les applique par analogie.

- g. Le 13^e salaire est soumis à la prévoyance professionnelle (LPP) à hauteur de 26%.
- h. L'introduction du 13^e salaire et du nouveau système n'implique pas d'augmentation du taux de cotisation LPP.
- i. L'allocation unique de vie chère est maintenue pour les classes qui la touchaient (cl. 4 à 13) selon l'art. 14 de la B 5 15.
- j. Un groupe de suivi paritaire de la pratique administrative, des mises en œuvre sectorielles et concernant les modifications réglementaires est mis en place.
- k. Les indemnités servies au titre de la LIAF aux institutions publiques et privées appliquant le système salarial de l'Etat sont augmentées, dès 2009, du surcoût lié à l'introduction du nouveau système de rémunération par rapport à l'ancien système, et ce pour la totalité de la masse salariale concernée.

Mesures transitoires pour l'année 2008

Afin de respecter l'esprit du protocole signé le 13 septembre 2006 qui devait aboutir à l'introduction d'un treizième salaire en 2008 dans son principe et dont les modalités restaient à définir, les mesures transitoires suivantes sont appliquées en 2008 :

- l. La prime de fidélité est versée en juin et bénéficie de la progression prévue à l'article 16 de la loi sur le traitement et les diverses prestations versées au personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (B 5 15).
- m. Pour tous les employés dont la prime est inférieure à 40% du traitement mensuel, la différence entre leur prime et le 40% de leur salaire est versée en décembre 2008.

2. Mécanismes salariaux et indexation

Le Conseil d'Etat s'engage à mettre en œuvre :

- a. Le versement de l'annuité 2009 au 1^{er} janvier 2009 pour l'ensemble du personnel, sauf le corps enseignant, pour lequel l'annuité 2009 sera versée en janvier 2010 (4 mois de décalage). L'annuité 2010 du corps enseignant sera versée en septembre 2010.
- b. Selon la loi sur les traitements (B 5 15, art.14 al.2), ceux-ci sont adaptés proportionnellement à l'indice genevois des prix à la consommation. Le Conseil d'Etat s'engage à mener des négociations avec les partenaires sociaux si, en raison de la situation économique générale ou pour des raisons budgétaires impérieuses, l'indexation qu'il envisage n'est pas complète par rapport à l'indice officiel.

3. Pont de fin d'année

Le Conseil d'Etat s'engage à maintenir le pont de fin d'année aussi longtemps que l'intégralité des mécanismes salariaux n'aura pas été rétablie pour toutes les catégories de personnel.

4. Postes

Les cas individuels ou collectifs de suppression de postes affectant des collaboratrices et des collaborateurs en fonction, selon l'article 23 de la LPAC, sont discutés avant décision avec les organisations syndicales et de personnel au niveau central ou sectoriel.

L'attribution d'effectifs supplémentaires à des secteurs prioritaires pour les prestations publiques ou à des secteurs dont la sous-dotation est manifeste est admise. Les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et le Conseil d'Etat. Pour les entités subventionnées à qui la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05) s'applique ou qui appliquent par analogie les mécanismes salariaux de l'Etat, les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et la direction générale de ces institutions.

5. Négociations

Les parties s'engagent à initier des discussions et à entreprendre des négociations sur les objets suivants :

- a. révision des montants des allocations à la naissance et des montants des gratifications pour années de service pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie depuis leur fixation et indexation pour l'avenir;
- b. introduction de nouvelles gratifications pour années de service ;
- c. nouveau système de préretraite, pour tenir compte notamment des impératifs du droit fédéral;
- d. modalités du pont de fin d'année.

Le Conseil d'Etat a annoncé qu'il entendait ouvrir à la négociation l'objet suivant :

e. nouveau système d'évaluation des fonctions.

Les organisations représentatives du personnel ont annoncé qu'elles entendaient entamer des négociations sur les objets suivants :

f. revalorisation des salaires.

g. aménagement du volume et de la charge de travail en fin de carrière.

Le présent accord est conditionné à l'adoption par le Grand Conseil des aspects relevant de sa compétence, soit en particulier la loi budgétaire et les modifications législatives nécessaires au remplacement de la prime de fidélité par un 13^e salaire et la nouvelle grille salariale.

Signé à Genève, le 14 avril 2008 en 7 exemplaires

POUR LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné :

Le Groupement unis pour servir :

L'Union des cadres de l'administration cantonale :

Le Groupement des cadres de l'administration :

Le Groupement des associations de police :

La Commission du personnel de l'Hospice général :

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :

Robert Hensler

Le Président :

Laurent Moutinot

Correspondance entre annuités

	Système actuel	Nouveau système
	0	0
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	7
	8	8
	9	9
	10	10
	11	11
1ère année en annuité 12	12	12
2ème année en annuité 12	12	13
3ème année en annuité 12	12	14
1ère année en annuité 13	13	15
2ème année en annuité 13	13	16
3ème année en annuité 13	13	17
1ère année en annuité 14	14	18
2ème année en annuité 14	14	19
3ème année en annuité 14	14	20
1ère année en annuité 15	15	21
dès la 2ème année en annuité 15	15	22

Classe 15

Principales caractéristiques du nouveau système de rémunération

Collaborateur engagé en annuité 0

Contraintes :

- Suppression de la prime de fidélité
- Introduction d'un treizième salaire dès l'engagement, soumis LPP
- Traitement assuré en fin de carrière (retraite pleine)
- Rémunération cumulée sur 38 ans
- Coût salarial cumulé sur 38 ans
- Cotisations CIA (employé + employeur) sur une carrière 38 ans

13ème salaire soumis partiellement	26.0%
différence de CHF	489
différence de CHF	-4'476
différence de CHF	-4'306
différence de CHF	-976

Augmentation annuelle de la rémunération	En CHF	En % de l'annuité 1	En % de la rémunération en annuité 0
Annuité pour les années 1 à 3	824	100%	1.00%
Annuité pour les années 4 à 11	2'182	265%	2.65%
Annuité pour les années 12 à 22	824	100%	1.00%
Au-delà de 22	-	0%	0.00%

Rémunération totale	Première année	Dernière année
Système actuel	75'999	113'207
Nouveau système	82'333	111'325
Indice (première année du système actuel = 100)		
Système actuel	100.0	149.0
Nouveau système	108.3	146.5

ANNEXE 5.2

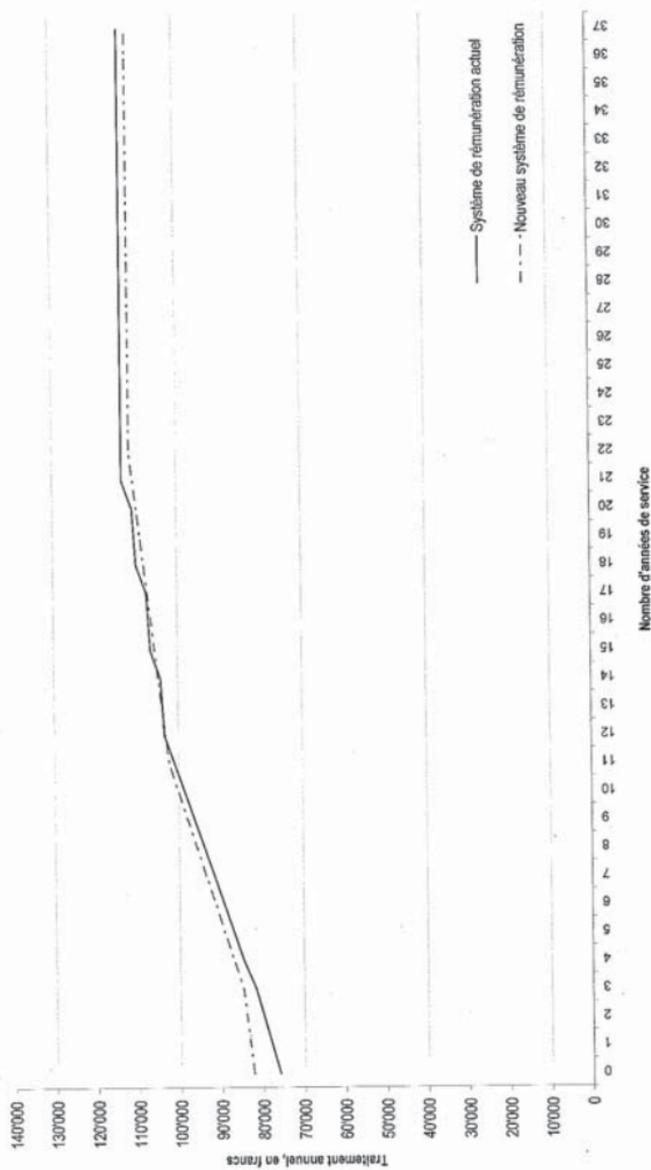
Tableau comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15

Classe 15		Système actuel					Nouveau système		Différence avec le système actuel
Années de service	Classe de salaire	Annuités	Taux de prime de fidélité, en %	Salaires annuel	Prime de fidélité	Traitement annuel	Annuités	Traitement annuel	
1	15	0	0	75 999	0	75 999	0	82 333	6 334
2	15	1	0	77 899	0	77 899	1	83 157	5 258
3	15	2	0	79 799	0	79 799	2	83 981	4 182
4	15	3	0	81 699	0	81 699	3	84 805	3 106
5	15	4	15	83 599	1 045	84 644	4	86 987	2 343
6	15	5	20	85 499	1 425	86 924	5	89 169	2 245
7	15	6	25	87 399	1 821	89 220	6	91 351	2 131
8	15	7	30	89 299	2 233	91 532	7	93 533	2 002
9	15	8	35	91 199	2 660	93 859	8	95 715	1 856
10	15	9	40	93 099	3 103	96 202	9	97 897	1 695
11	15	10	45	94 999	3 562	98 561	10	100 079	1 518
12	15	11	50	96 899	4 037	100 936	11	102 261	1 325
13	15	12	55	98 799	4 528	103 327	12	103 085	- 242
14	15	12	60	98 799	4 940	103 739	13	103 909	- 170
15	15	12	65	98 799	5 352	104 151	14	104 733	- 582
16	15	13	70	100 699	5 874	106 573	15	105 557	- 1 016
17	15	13	75	100 699	6 294	106 993	16	106 381	- 612
18	15	13	80	100 699	6 713	107 412	17	107 205	- 207
19	15	14	85	102 599	7 267	109 866	18	108 029	- 1 837
20	15	14	90	102 599	7 695	110 294	19	108 853	- 1 441
21	15	14	95	102 599	8 122	110 721	20	109 677	- 1 044
22	15	15	100	104 499	8 708	113 207	21	110 501	- 2 706
23	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
24	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
25	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
26	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
27	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
28	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
29	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
30	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
31	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
32	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
33	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
34	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
35	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
36	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
37	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882
38	15	15	100	104 499	8 708	113 207	22	111 325	- 1 882

ANNEXE 5.3

Annexe 5.3

Graphique comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15



Liste des entités du secteur conventionné

Annexe 6

Département de l'Instruction Publique - DIP	<ul style="list-style-type: none"> ● Université
	<ul style="list-style-type: none"> ● HES
	ÉCOLE SUPÉRIEURE D'INFORMATIQUE ET DE GESTION (ESIG)
	ÉCOLE SUPÉRIEURE DES BEAUX-ARTS (ESBA)
	HES - Suisse Occidentale (HESSO)
	HES - santé et social (HESS2)
	<ul style="list-style-type: none"> ● AUTRES SUBVENTIONS-DIP
	CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE GENÈVE
	INSTITUT JAQUES DALCROZE
	CONSERVATOIRE POPULAIRE DE MUSIQUE
	HAUTE ECOLE DE MUSIQUE
	FONDATION GENEVOISE POUR L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE
	FONDATION SGIPA
	FOYER RÉSIDENCE LE VOLTAIRE
	FONDATION OFFICIELLE DE LA JEUNESSE (FOJ)
	FONDATION ENSEMBLE
	FONDATION CLAIR-BOIS
	FOYER LA CARAVELLE
	ASTURAL
	ÉCOLE PROTESTANTE D'ALTITUDE (EPA)
ATELIER X	
ASSOCIATION CATHOLIQUE D'ACTION SOCIALE (ACAS)	
ASSOCIATION DES RÉPÉTITOIRES - ARA	
Département Économie et Santé - DES	<ul style="list-style-type: none"> ● HUG
	<ul style="list-style-type: none"> ● CLINIQUES (JOLIMONT ET MONTANA)
	<ul style="list-style-type: none"> ● FSASD
	<ul style="list-style-type: none"> ● AUTRES SUBVENTIONS-DES
	LE CHAPERON ROUGE
	FOYER DE LA RIVE
	FOYER DE JOUR CAROUBIER
	FOYER DE JOUR OASIS
	FOYER DE JOUR RELAIS DUMAS
	FOYER DE JOUR LIVADA
	FOYER DE JOUR SOUBEYRAN
	SAGES-FEMMES À DOMICILE
	FOYER DE JOUR 5 COLOSSES
	FOYER DE JOUR BUTINI
DIVERS	

Liste des entités du secteur conventionné

Département Solidarité et Emploi - DSE	● Hospice général
	● EPH & EPI
	<i>EPH - ETABLISSEMENT PUBLICS POUR L'INTEGRATION - FONCTIONNEMENT</i>
	<i>EPH-CENTRE ESPOIR (ARMÉE DU SALUT)</i>
	<i>EPH - PRO ENTREPRISE SOCIALE PRIVEE</i>
	<i>EPH - POINT DU JOUR</i>
	<i>EPH-FHP FONDATION POUR L'HÉBERGEMENT PERSONNES HANDICAPÉES PSYCHIQUES</i>
	<i>EPH-FONDATION AIGUES VERTES</i>
	<i>EPH-CLAIR-BOIS FONDATION EN FAVEUR DES PERSONNES POLYHANDICAPÉES</i>
	<i>EPH-FONDATION ENSEMBLE</i>
	<i>EPH-FOYER HANDICAP</i>
	<i>EPH-ASSOCIATION LA COROLLE - COMMUNAUTÉ DE L'ARCHE</i>
	<i>EPH-FONDATION TRAJETS POUR L'INTÉGRATION SOCIALE</i>
	<i>EPH-LA MAISON DES CHAMPS</i>
	<i>EPH - SOCIÉTÉ GÉNEVOISE POUR L'INTEGRATION PROFESIONNELLE D'ADOLESCENTS ET D'ADULTES - SGIPA</i>
	<i>ASSOCIATION POUR L'APPARTEMENT DE JOUR</i>
	<i>ASSOCIATION ARCADE 84</i>
<i>ASSOCIATION RÉALISE</i>	
● EMS	