

Date de dépôt : 23 septembre 2008

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier le 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^e salaire et nouveau système d'annuités)

Rapport de majorité de M. Alberto Velasco (page 1)

Rapport de minorité de M. Pierre Weiss (page 91)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Alberto Velasco

Table des matières

Rapport de la majorité	2
<i>Introduction</i>	2
<i>Exposé des motifs présenté par le Conseil d'Etat</i>	3
<i>Travaux de la commission</i>	17
<i>Auditions</i>	17
<i>Discussion générale commune aux projets de lois 10250 et 10249</i>	29
<i>Votes</i>	31
<i>Projet de loi 10255 (version issue des travaux de commission)</i>	47
<i>Annexes de la majorité</i>	60
Rapport de la minorité	91
<i>Annexes de la minorité</i>	102

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission des finances, sous la présidence de Guy Mettan, s'est réunie le 30 avril, 7, 14, 21 et 28 mai, 4, 11 et 18 juin 2008 pour examiner le projet de loi cité et renvoyé à notre commission par le Grand Conseil. Assistaient aux travaux de la commission:

Département des finances

M. David Hiler, conseiller d'Etat

M. Nouredine Bouzidi, OPE, direction, administration et finances

M. Yves Fornallaz, direction du budget

M^{me} Sabina Mascotto, secrétariat général

Jean-Paul Pangallo, directeur général adjoint des finances de l'Etat

Introduction

Mesdames et Messieurs les députés, ce projet de loi consiste à octroyer des aides financières. Par ailleurs, ces crédits font partie du train de projets de lois de la LIAF, et à ce titre il rentre totalement dans le périmètre de son application. Celui-ci exige que toutes les subventions tacites ou de fonctionnement fassent l'objet d'un projet de loi, assorti d'un contrat de prestation.

EXPOSÉ DES MOTIFS PRÉSENTÉ PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

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, lorsque 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 cautions 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 200 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 maximal 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 F) 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 F).

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 maximal 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 *Salaires cumulés et coûts salariaux 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'utilisateur 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 admissible

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 (employés + 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 minimal 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 de 1,11% pour la classe 4, de 1,06% pour la classe 5, et 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

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

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.

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-es 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 maximal 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 apportés 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 à 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 remplacements 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 vacance. 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.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Auditions

Audition de M. Hiler, conseiller d'Etat en charge du Département des finances au sujet des projets de lois 10249 et 10250

Présentation du nouveau système de rémunération

M. Hiler rappelle tout d'abord le discours de Saint-Pierre qui fixait la nécessité de reprendre l'ensemble des questions liées à la politique des ressources humaines de l'Etat de Genève et d'un certain nombre d'entités subventionnées, ainsi que le vote du parlement, en 2007, d'une loi permettant l'allégement de la procédure de licenciement en cas d'insuffisance avérée, la procédure précédente restant valable pour les licenciements disciplinaires. Par ailleurs, il indique que la généralisation des évaluations périodiques est en cours et que la période probatoire est réduite à 2 ans. Il explique que, contrairement à d'autres cantons, Genève a décidé de procéder par étapes et que le nouveau système de rémunération devance les réformes du système d'évaluation des fonctions. Il note que le système de rémunération a été conçu il y a environ 35 ans et que les choses ont aujourd'hui beaucoup changé; par exemple, en raison du critère d'ancienneté, d'importants écarts

de salaires s'opèrent, au point qu'un cadre nouvellement promu peut être moins bien payé que l'employé qu'il dirige, ce qui n'incitera pas à l'acceptation de promotions puisque, pour des responsabilités plus grandes, le salaire sera moindre.

M. Hiler présente ensuite le nouveau système, qui tente de pallier les défauts de l'ancien système, ainsi que les mécanismes de compensation qui seront mis en place, en indiquant qu'aucun collaborateur ne doit subir les inconvénients du nouveau système s'il n'en a pas eu les avantages et qu'un système de compensation est mis en place pour éviter d'avoir deux grilles salariales.

Coût de la réforme

M. Hiler indique que cette réforme implique un coût, soit :

- une augmentation de la masse salariale de 1,7 %, qui représente 4.2 mios;
- la mise en place des mécanismes de compensation s'élève ainsi à environ 75 mios;

En rapport avec les chiffres exposés, il relève qu'à chaque fois qu'il est procédé à la mise en œuvre graduelle d'un système, les coûts sont toujours plus importants.

Inflation et indexation

Ensuite, M. Hiler rappelle qu'en 2006 l'inflation était de 1,2 %, mais que le Conseil d'Etat n'a versé que 0,4 % sans mettre les 0,8 % conditionnels et, malgré les résultats finalement très positifs, ce 0,8 % n'a pas été indexé. Il note que les organisations représentatives du personnel ont accepté que la remise en place chronologique des systèmes des annuités se fasse progressivement, tout en indiquant que le Conseil d'Etat n'a pris aucun engagement sur l'indexation, et précise que les choses devraient se dérouler sans encombre, à moins que l'inflation ne soit trop élevée.

M. Hiler remarque que, si ce système est introduit, le risque est mineur sur 2008 en raison d'une indexation conditionnelle; par contre, pour 2009, le personnel a pris sa part de risque car l'indexation pourrait être plus faible. Il indique que les choses sont faites honnêtement et que le plan financier quadriennal qui sera présenté prévoit une indexation de 1 %.

En guise de conclusion par rapport aux coûts du nouveau système de rémunération, M. Hiler évoque l'augmentation de la masse salariale ainsi que la nécessaire prise en compte de "l'effet de noria", dont il est question en page 26 de l'exposé des motifs du PL 10250. Il indique qu'un calcul exact des mécanismes salariaux devrait aboutir à la moitié de la facture actuelle et qu'une meilleure maîtrise des techniques permettra rapidement de se remettre

à flot, d'où l'acceptation de la prise de risque du changement de système. Il conclut que le système est plus attractif, par une amélioration de la gestion et de la maîtrise des coûts.

Sur le mécanisme de compensation

En ce qui concerne le mécanisme de compensation, M. Hiler souhaite dissiper tout malentendu et précise que personne ne recevra d'enveloppe en quittant ses fonctions à l'Etat. Ce mécanisme vise, par un versement compensatoire, à assurer que la personne reste *de facto* dans l'ancien système mais prévoit, par ailleurs, qu'elle ne reçoive plus rien lorsqu'elle démissionne. De même, la personne censée recevoir une compensation pendant plusieurs années ne recevra rien si, dans l'intervalle, elle démissionne.

Sur le 13^e salaire

M. Hiler rappelle que le 13^e salaire vise à réduire l'écart entre les salaires de début et fin de carrière et mentionne l'existence d'un deuxième problème qui se pose dans le système actuel, résumé sous forme graphique en page 14 du document : « Etude comparative des salaires, réalisée à partir de fonctions sélectionnées de l'administration fédérale et de fonctions équivalentes de l'économie privée », à disposition au secrétariat du Grand Conseil. Ce graphique, qui figure en annexe, montre la tendance des rémunérations globales et permet de comparer les salaires du canton de Genève à ceux des autres cantons, de la Confédération ainsi que du secteur privé. M. Hiler relève que les fonctions sont ici triées par ordre de points Strata, la fonction 1 correspondant à la plus élevée de l'échantillon. Il note que les écarts sont importants pour cette classe. Il indique que, de ce graphique, on peut retenir les éléments suivants :

- pour les postes hautement rémunérés, la Confédération se trouve à mi-chemin entre les cantons et le secteur privé ;
- Genève rémunère moins les postes hautement rémunérés que le secteur privé, la Confédération et les autres cantons, en indiquant que ces postes ne concernent que des fonctions existantes à l'Etat, telles que directeurs financiers ou directeurs des ressources humaines ;
- les écarts ne sont pas significatifs entre les cantons retenus et Genève, jusqu'à la fonction 9. Les différences deviennent ensuite substantielles entre Genève, la Confédération et les cantons.

M. Hiler relève quelques inconvénients par rapport au recrutement. Genève étant un grand canton, légèrement plus riche que les autres, il devrait attirer les « meilleurs éléments » de toute la Romandie, ce qui n'est pourtant plus le cas. En effet, n'étant pas mieux payées dans notre canton et ayant à

subir des loyers et autres coûts plus élevés, les personnes en recherche d'emploi ne voient pas d'avantages à venir à Genève. Sur la base de cette comparaison notamment, il indique que l'un des objectifs assez urgents consisterait à rapprocher la courbe « canton de Genève » de la courbe « cantons ». Par contre, il relève qu'il n'est pas dans l'intention du canton de s'aligner sur les salaires de la Confédération.

Enfin, M. Hiler remarque que Genève débute relativement haut, avec les salaires de base, puisque les postes de l'Etat commencent à la classe 4. Il note que jusqu'à la fonction 17 environ, les courbes sont très proches, et que c'est essentiellement pour les cadres supérieurs que les différences sont très marquées.

Coûts du projet

Au sujet des coûts du projet, M. Hiler rappelle qu'en 2006, malgré le résultat positif de 200 millions, il a manqué 0,8 % de compensation de l'indexation à la fonction publique. Il explique que le Conseil d'Etat a fait une analyse sur les mécanismes salariaux et leur coût réel, le résultat étant qu'il y a un écart de 0,5 % par an (somme non dépensée), selon la méthode d'analyse employée. Il indique que cette somme, comme les commissaires ont pu le constater sur les comptes 2007, n'est dépensée en ce qui concerne le petit Etat. Ce n'est pas le cas au niveau du grand Etat.

Observations, questions et réponses

En réponse à la remarque du président qui observe qu'avec ces nouveaux projets de lois, 10250 et 10249, le phénomène d'écart entre secteurs privé et public va s'accroître pour les petits cadres et le petit personnel, dont le revenu est déjà relativement supérieur à l'Etat, puisque le projet prévoit une augmentation de ces bas salaires, M. Hiler précise que le PL est favorable aux personnes en début de carrière, quelle que soit la classe. Il explique que les chiffres retenus pour réaliser le graphique sont une moyenne, et ne portent pas sur les salaires en début ou fin de classe. Il relève enfin que la gendarmerie n'a pas vu sa classe augmenter mais qu'une kyrielle d'indemnités y a été ajoutée, ce qui n'est, en termes d'image, pas une solution satisfaisante selon lui.

Sur les cadres

Un commissaire (L) remarque que ce premier document permet de constater qu'il y a un aplatissement des différences salariales. En effet, en comparant les salaires entre la classe 4, annuité 0 et la classe 33, annuité maximale, selon l'ancien et le nouveau système, il indique que le rapport est de 5,31 dans l'ancien système, et de 4,80 dans le nouveau système. Il conclut

que le nouveau modèle est moins inégalitaire entre le collaborateur le moins bien payé et le collaborateur le mieux payé.

Par contre, il est d'avis que l'accord relatif à ce projet de loi a été signé avec des syndicats ne représentant pas les intérêts des cadres supérieurs et souhaite savoir ce qu'il en est pour les non-cadres supérieurs. En effet, il remarque que les salaires d'entrée de ces collaborateurs s'écartent aujourd'hui déjà considérablement du marché, et qu'ils augmenteront encore avec le nouveau système. Il critique les montants proposés par la première partie de cette réforme en deux temps, du point de vue financier et politique. En effet, il ne lui semble pas possible de proposer une telle augmentation salariale pour la masse des collaborateurs de l'Etat, compte tenu de ce qui est offert dans le secteur privé.

Répondant à l'interpellation du commissaire libéral, M. Hiler note, en faisant référence à la courbe, que c'est un effet induit par l'aplatissement souhaité entre le début et la fin de carrière. Il signale ensuite que les deux associations de cadres ont signé cet accord et relève que le mécanisme de la prime de fidélité fait que le système est plus ou moins favorable, selon le parcours des personnes.

Il donne raison au député lorsqu'il dit que le nouveau système aplatit les inégalités et note que c'est justement l'argumentation qui sera utilisée devant le Conseil d'Etat pour augmenter le salaire des cadres. Il remarque encore que cet effet de rétrécissement évoqué concerne essentiellement les personnes en classe 4, en première année de service.

M. Hiler, revenant sur les implications des modifications introduites sur la politique RH des cadres, relève qu'au niveau de ce projet, la question de l'évaluation des cadres n'est pas touchée car tel n'était pas son but, et estime qu'il était plus prudent d'entreprendre les réformes en deux temps. Il indique ensuite que les modifications de la LPAC ont suscité peu de licenciements mais une augmentation des entretiens de service, au cours desquels l'insuffisance de prestations du collaborateur lui est signifiée. Ensuite, il explique que le nouveau système des cadres sera négocié avec ces derniers et fera vraisemblablement l'objet d'une opposition de la part de certains syndicats généraux, tout en précisant que les réflexions touchent tant le système d'évaluation des fonctions que la question du PLEND.

S'agissant des entreprises privées, hors du secteur bancaire, M. Hiler note que les cadres ont généralement deux types d'avantages, à savoir une rémunération plus grande que dans la fonction publique, dans la plupart des cas, ainsi que diverses valorisations indirectes. Il relève que, dans le secteur public, la question de l'augmentation des salaires des cadres ainsi que du

montant de leur retraite se pose aujourd'hui, mais indique encore la possibilité que les cadres ont de cotiser un supplément de retraite, ce qui leur permet ensuite de prendre une retraite anticipée. Il remarque aussi que depuis 10-15 ans, en raison des difficultés financières, ce qui est attendu du cadre a beaucoup changé ; la loi lui demande notamment de vérifier l'existence d'un rapport entre les moyens et les résultats. Enfin, il évoque le fait que, dans des secteurs dans lesquels l'Etat n'a pas de monopole, il est difficile de trouver des cadres, qui sont rémunérés à raison du double dans le secteur privé, et note que si les salaires de tous les cadres étaient augmentés à l'Etat, la cible ne serait pas atteinte.

M. Hiler signale que la moitié des cadres à l'Etat n'ont pas de fonction managériale. Dès lors, le travail de reclassement, sur 4 niveaux hiérarchiques, de l'ensemble des cadres de l'Etat, effectué par le collège des secrétaires généraux, était un prérequis, et de relever que le choix du Conseil d'Etat a été d'agir par étapes. En effet, un projet global portant sur plusieurs années comportait le risque de ne jamais aboutir.

Un commissaire MCG pense que, s'il est décidé de payer autrement les gens, alors il faut admettre que les cadres de haut niveau ne sont plus des fonctionnaires et se demande concrètement ce qui est fait au niveau de l'Etat pour former les gens dont l'Etat a besoin.

M. Hiler indique n'être certes pas d'accord de payer 500 000 F de salaire annuel à un cadre, mais relève toutefois que ce dernier travaille beaucoup et que les qualités des cadres ne sont actuellement pas rémunérées à leur juste valeur. A titre de comparaison, il souligne la qualité des interlocuteurs de l'administration fédérale.

Enjeu de ce projet de loi

M. Hiler signale que ce n'est pas le salaire d'entrée, mais celui de fin d'activité qui pose problème car peu de gens sont encore en classe 4, étant donné qu'il n'y a quasiment plus d'activités non qualifiées où le CFC n'est pas nécessaire. En effet, les cafétérias n'étant plus gérées par l'Etat et le nettoyage étant confié à des entreprises externes, il indique que, sur 16 000 collaborateurs à l'Etat, 308 sont en classe 4. Il note que, dans le privé, l'ancienneté ne fait pas varier le salaire de 50 % entre le début et la fin de carrière, comme c'est le cas à l'Etat; dans le secteur privé, c'est le critère de la formation ou de la performance qui est pris en compte.

Par conséquent, selon M. Hiler, l'enjeu de ce projet de loi se situe au niveau de la classe 7 dans laquelle se trouvent les aides-soignants, c'est-à-dire une quantité importante de collaborateurs.

Heures supplémentaires

Un commissaire libéral considère que cette loi n'est acceptable que si la question des heures supplémentaires de la police et de la prison est réglée auparavant. Il estime qu'il n'est plus possible d'avoir un système de rémunération de la fonction publique comportant ces deux exceptions. Enfin, il note que, si l'Etat souhaite que ce projet soit soutenu, il faut qu'il communique un message clair à l'égard des cadres supérieurs.

A ce sujet, M. Hiler indique qu'il est favorable au changement de ce système qui impliquerait le recrutement de nouveaux policiers. Il souligne que l'Etat possède certes les postes en francs, en heures supplémentaires, mais pas en hommes. Il précise que le risque de *turnover* sera plus grand avec le nouveau système et conclut que, pour diminuer significativement les heures supplémentaires (ou du moins faire en sorte qu'elles soient récupérées tout de suite), il faudrait créer quelque 50 à 100 postes de gendarmes.

CIA

En réponse à un commissaire libéral qui s'interroge sur les incidences de ce nouveau dispositif sur la CIA, M. Hiler indique que l'estimation des coûts de l'introduction du 13^{ème} salaire au niveau de la CIA, CEH et CP sera de 12 millions de francs environ, c'est-à-dire 8 millions de francs s'il n'est tenu compte que du 66 % dans le calcul. Il précise encore que les coûts CIA concerneront essentiellement la réforme relative à la réévaluation des fonctions, plus que cette réforme-ci.

Le commissaire note que le DF n'a pas pris en compte, dans ses calculs, le fait que, à l'heure actuelle, les carrières ne durent plus 38 ans. Sur ce point, M. Hiler explique que les coûts CIA n'ont pas été calculés sur une base de 38 ans de carrière, mais en tenant compte du *turnover* des diverses professions. Il indique que l'une des contraintes posées par l'Etat aux caisses de pension était de garantir le dernier salaire.

Au sujet de la demande faite par un commissaire (UDC), à savoir si les comparaisons salariales avec le secteur privé ont été pondérées par les avantages offerts par les caisses de pension de l'Etat, M. Hiler explique que les avantages relatifs aux caisses de pension n'ont pas été pris en compte dans les comparaisons car les caisses dépendent des secteurs. En outre, il précise que, dans les secteurs moins privilégiés du domaine privé, les caisses sont moins avantageuses pour les cadres. Il note toutefois que les normes sont voisines entre les divers cantons suisses et que les caisses ne constituent donc pas un élément déterminant de distinction.

Méthodologie suivie

A ce sujet, diverses interrogations sont exprimées tout au long du débat soit :

- au cours de discussions avec les représentants du personnel, la méthode de travail a été évoquée ;
- est-ce que la suite des négociations concernant les cadres se fera de manière bilatérale avec les cadres uniquement ou avec l'ensemble des représentants du personnel ?
- a-t-on recensé tous les métiers existants dans l'administration publique, avant ou après l'évaluation des cadres ?
- existe-t-il un échéancier ?

M. Hiler répond en indiquant que les gens sont au courant et que le protocole d'accord en fait foi. A ce sujet, il note que l'avis des syndicats varie. Ainsi, le cartel pense que la réévaluation des cadres supérieurs n'est pas une bonne idée, les unions de cadres y sont plus favorables et certains syndicats de branches, comme celui de la police, ne sont pas hostiles à cette démarche. Ensuite, il note que l'opposition la plus forte provient du corps enseignant, qui n'a pas une haute estime de ses cadres. Enfin, s'agissant de l'échéancier, il espère que le projet aboutira à la fin de l'année 2008.

Un commissaire (S) tient à relever qu'il y a encore des cadres qui s'engagent à l'Etat par vocation de servir la chose publique pour le bien commun ! Par ailleurs, à l'heure de faire des comparaisons de statuts de rétribution, les conditions de travail et la qualité de vie sont aussi à prendre en compte.

Audition de l'Association des magistrats de la République et canton de Genève, M^{me} Christine Junod, présidente, et Louis Peila, membre du comité

En préambule, M^{me} Junod indique tout d'abord que l'Association des magistrats de la République et canton de Genève (ci-après : l'Association) n'a pas été auditionnée par le Conseil d'Etat jusqu'à la veille de la présente séance. Elle précise que les magistrats ne sont pas dans un rapport employeur-employé avec l'Etat mais qu'ils sont élus et sont de ce fait soumis à un statut autre au sein de la fonction publique. Elle explique qu'il lui semblait important, dans le cadre de la réflexion du Conseil d'Etat sur la refonte du statut de la fonction publique, de pouvoir exprimer le point de vue des magistrats, à savoir le souhait d'obtenir un statut plus visible et identifiable. En outre, elle a le souhait que la spécificité de cette fonction soit reconnue.

M^{me} Junod indique que l'intention de l'Association est de voir ce que ces deux projets de lois, 10249 et 10250, contiennent et d'apporter une réflexion sur la situation des magistrats. Elle ajoute que ce n'est que depuis hier qu'elle a pu enfin prendre connaissance d'éléments supplémentaires, notamment une projection de la classe dans laquelle se trouvent les magistrats, la classe 31, et des effets des deux projets de lois sur cette classe. Enfin, elle évoque le sentiment des membres de l'Association d'avoir été mis de côté de façon exagérée.

Prenant la parole, M. Peila indique qu'il soutient l'ensemble des propos tenus par sa collègue.

A la suite de quoi on passe aux questions formulées par les commissaires.

Autonomie du Palais et problématique comptable

Un commissaire (L) se dit être sensible aux arguments exposés par les juges, mais souhaite y apporter un bémol. En effet, il nous a été indiqué que l'indépendance du Pouvoir judiciaire n'était pas réalisable, notamment en raison du système informatique de l'Etat, mais que les récents progrès informatiques permettront dorénavant une indépendance comptable du Palais. Estimant que le troisième pouvoir doit récupérer l'autonomie de ses fonctions et de sa rétribution, il convient dès lors de soutenir la proposition de l'Association, tout en ayant conscience que cela demande des efforts supplémentaires. Mais il estime que les magistrats ne doivent pas être confondus avec les autres employés de l'Etat. Toutefois, il souligne que cela suppose que le Pouvoir judiciaire se mette à niveau s'agissant des attentes que le premier pouvoir a en ce qui concerne, notamment, la problématique comptable.

M^{me} Junod rétorque que l'autonomie est voulue et acceptée pour le meilleur et pour le pire, tout en ayant conscience que celle-ci implique une bonne maîtrise des charges et revenus. Elle comprend les préoccupations exposées par le commissaire, mais estime que cela ne doit pas constituer un problème. Ensuite, s'agissant de la demande de spécifier la notion de magistrat, elle indique qu'il s'agit là des magistrats de carrière, qui remplissent les conditions des articles 60 et suivants LOJ, et correspondent à 91 postes professionnels. Cette dénomination n'inclut ni les suppléants, ni les assesseurs, ni les assesseurs suppléants.

Un commissaire (Ve) s'interroge sur l'étendue de cette volonté d'autonomie affichée par le Palais: inclut-elle les huissiers du Palais, la sécurité intérieure, le personnel d'entretien, etc. ?

M^{me} Junod ne pense pas que ces considérations entrent dans le champ de ces deux projets de lois. Concernant la sécurité, elle évoque une répartition de

compétence entre les pouvoirs et indique qu'il y a moult façons de procéder. Mais elle se dit prête à discuter de l'autonomie et de ses limites.

S'agissant de l'autonomie du Palais, M. Peila rappelle les projets de lois 9951 et 9952, actuellement en cours d'étude au sein d'une commission de notre Grand Conseil. Tout en précisant que les magistrats ne souhaitent pas sortir du champ d'application de la LPAC, il souligne que l'objectif de cette démarche consiste à maîtriser et à améliorer leur efficacité.

Audition de MM. Nicholas Egger et Jean-Marc Mommer, respectivement vice-président et responsable des ressources humaines, de la société Firmenich SA

M. Mommer procède à une brève présentation de la société Firmenich SA et indique qu'il s'agit d'une société employant actuellement près de 7500 personnes à travers le monde et que la politique salariale de Firmenich qui est basée, à l'interne, sur l'équité consiste à :

- promouvoir l'équité à l'interne en tenant compte de la contribution des individus et des équipes ;
- avoir une position compétitive sur le marché du salaire ;
- favoriser la mobilité et les promotions internes.

Ensuite, M. Egger signale que la rémunération totale se compose de divers postes, à savoir :

- le salaire de base, comportant un 13^e salaire à Genève ;
- la prime trimestrielle, introduite en 1956 et dont le montant est fixé en fonction des résultats trimestriels, comparés à ceux de la même période durant l'année précédente. Il signale qu'il s'agit là d'un excellent moyen de communication pour véhiculer les résultats de l'entreprise en précisant que cette prime est versée à tous les employés permanents ;
- le bonus annuel, qui n'est pas un montant garanti et qui consiste en un bonus sur les objectifs, représentant un certain pourcentage du salaire de base ;
- le bonus à long terme, prime réservée au management et aux talents prometteurs de l'entreprise.

M. Egger indique que ces divers postes permettent aux collaborateurs d'avoir une rémunération variable et que le bonus annuel qui ne s'applique qu'à 26 % des collaborateurs du groupe, à savoir les cadres et

« professionnels » du groupe, est déterminé en fonction de quatre indicateurs de performance, intervenant chacun pour 25 % dans le calcul, soit:

- le profit / la marge opérationnelle ;
- la performance d'équipe ;
- les défis stratégiques ;
- la contribution individuelle.

M. Egger, qui relève le bon équilibre de la prise en compte d'indicateurs tant individuels que d'équipe, commente ensuite les échelles des positions au sein de l'entreprise, dont se détachent quatre blocs:

- le « staff », le management, la branche professionnelle et la direction.

Il développe le contenu de ces blocs en notant que le management et le « professionnel » sont mis à même niveau, un parfumeur n'étant ainsi pas plus bas, dans l'échelle, qu'une personne dirigeant une équipe. En effet, ce sont des fonctions totalement différentes mais qui peuvent mériter des salaires similaires. Enfin, il explique encore que l'une des questions importantes que la société se pose est de savoir si elle veut développer ses propres parfumeurs ou aromaticiens à travers des formations internes, en d'autres termes, si elle veut acheter ou construire ses propres talents.

Questions-réponses

A la question concernant la dissociation des fonctions, sans pour autant dissocier les étages de rémunération, et la possibilité d'employer les mêmes critères au sein de l'administration, M. Mommer est convaincu que des parallèles entre les deux mondes peuvent être faits. Il relève le grand nombre de spécialistes dans l'administration publique, mais remarque tout de même que l'administration cantonale est plus statique et moins flexible qu'une entreprise telle que Firmenich. Il note encore la nécessité de respecter les fonctions et leurs spécificités et indique que certaines différences de traitement, qui doivent être respectées, sont dues aux fonctions elles-mêmes.

D'autres remarques sont exposées, telles que la composition professionnelle d'une équipe, la taille, son influence sur les performances du groupe et dans quel cas une pondération est-elle effectuée en fonction de la taille. M. Egger explique que la composition de l'équipe se fait par rapport à la taille du gain qui peut être réalisé en fonction du produit et du client, c'est-à-dire que la taille de l'équipe fluctue en fonction des gains. Ensuite, il précise qu'une équipe se compose de 8 à 150 personnes, selon les tâches à accomplir et qu'une auto-évaluation a été mise en place il y a deux ans. Cette évaluation annuelle a lieu fin juin, fin de l'année fiscale, ce qui n'est pas une

période propice en raison des nombreux départs en vacances notamment. Par conséquent, une deuxième évaluation intermédiaire, au mois de janvier, a été instaurée. Enfin, il relève la bonne acceptation de cette démarche par les collaborateurs mais remarque la difficulté, pour le management, d'adhérer à cette évaluation à mi-année.

D'autres souhaitent connaître la part des bonus par rapport au salaire de base et à quel montant s'élèvent les classes 11 et 18 figurant dans les documents présentés.

Les représentants de Firmenich indiquent que la société travaille dans un domaine très compétitif, les salaires devant ainsi correspondre au marché dans lequel Firmenich opère, et notent que l'on oublie souvent de prendre en compte la part de contribution sociale de l'employeur lors du calcul du salaire total. Ils indiquent que la rémunération variable pour un employé du « staff » est de 3 % et correspond à la prime trimestrielle ; celle d'un employé de la partie « professionnelle » ou management qui gagne 130 000 F/an s'élève à quelque 17 %, auxquels on ajoute les 3 % de la prime trimestrielle. Enfin, le salaire d'entrée est de 5500 F/mois environ, somme à laquelle il faut ajouter des suppléments divers (travail en équipe, prestations liées à la famille, aide financière pour l'assurance maladie, etc.) se montant à 500-700 F/mois et à l'autre bout de l'échelle des salaires allant de 250 000 F à 400 000 F/an, auxquels s'ajoutent les 17 % cités précédemment.

Au sujet du cadre social qui est mis à disposition des employés, il nous est répondu que la tradition de l'entreprise Firmenich est d'avoir une approche humaniste de la gestion d'entreprise. Des mesures d'aménagement d'horaire avant la retraite sont possibles, les emplois à temps partiel se développent et on nous signale l'ouverture d'une crèche, en raison du fort taux de personnel féminin et le congé paternité d'une semaine. Sur le changement générationnel, on nous indique que celui-ci s'accompagne donc essentiellement par la mixité des générations et des profils de postes. Enfin, cerise sur le gâteau, on nous signale encore une journée annuelle de solidarité, « community day », durant laquelle l'entreprise demande à ses employés de participer à divers projets.

Discussion générale commune aux projets de lois 10250 et 10249

Débat d'entrée en matière, prise de position des groupes

Le groupe libéral note les considérables efforts que ce changement implique et indique que ces deux projets de lois posent divers problèmes. Ils apportent un rééquilibrage au profit des classes les moins favorisées, mais ne tiennent pas compte de la revalorisation des cadres supérieurs de l'Etat, élément fort important aux yeux du groupe libéral. Il estime que l'Etat, pour fonctionner correctement, doit convenablement payer ses fonctionnaires qui touchent actuellement des salaires bien moindres que dans le privé, notamment en ce qui concerne les cadres, et insiste sur le fait que ces projets ne leur sont pas favorables, raison pour laquelle ce **groupe s'opposera par principe à l'entrée en matière** de ces projets de lois, les efforts ne semblant pas avoir été faits jusqu'au bout.

Ensuite, il évoque les différentes lois qui régissent la fonction publique et leur adoption à un moment où il était logique qu'une seule loi régisse la rétribution de l'ensemble du personnel travaillant dans le petit Etat, le grand Etat et les entités devenues autonomes. Il lui semble toutefois grand temps de découpler les lois et de séparer les formes de rétribution des employés du petit Etat de celles des autres entités. Il conclut que les libéraux sont favorables au changement pour autant qu'il s'inscrive dans un périmètre d'une masse salariale constante et souligne qu'il ne peut être dit que ces projets de lois vont dans le sens des économies souhaitées par l'Etat, lorsque le projet consiste à ne rien faire céder à personne mais à donner plus à certains, notamment aux petits salaires.

A ce stade du débat, le groupe libéral annonce les amendements suivants :

Considérant que ces deux projets de lois devraient avoir un champ d'application restreint aux membres du petit Etat uniquement, le groupe libéral proposera de cesser de coupler le mode de rétribution de l'Etat à celui d'entités tierces, au point que, si ces entités souhaitent appliquer la loi B 5 05, elles doivent pouvoir être libres de le faire. Le groupe pense que les entités ne sont pas suffisamment autonomes et souhaite qu'une certaine autonomie soit redonnée à ces entités. (!)

Le deuxième amendement ira dans le sens d'offrir aux cadres supérieurs et ce jusqu'à ce que la partie de la réforme relative aux cadres supérieurs soit mise en forme, une prime de 15 %, de façon à ce qu'ils puissent profiter de cette réforme et que leur rétribution se rapproche quelque peu de celle du privé.

Le groupe des Verts constate que ces projets de lois vont dans le sens d'un changement compréhensible par les commissaires, par les fonctionnaires et ne semble pas connaître à ce jour de réticences telles que la situation soit bloquée. Il pense qu'ils vont dans le bon sens, raison pour laquelle **le groupe votera leur entrée en matière**. Il signale toutefois une crainte par rapport aux entités subventionnées et para-étatiques qui rémunèrent leur personnel par analogie aux lois B 5 05 et autres. Il se dit confiant que l'Etat saura gérer cette réforme mais n'est pas certain que ces entités soient en mesure d'en faire de même.

Le groupe PDC, considérant que ce n'est que le début d'un processus, **votera l'entrée en matière**. Pour le groupe, la question de la façon dont il est possible de gratifier les hauts cadres en début de carrière reste entière et doit encore trouver une réponse.

Le groupe socialiste indique qu'il **entrera en matière** car ces projets représentent le résultat de négociations entre le Conseil d'Etat et le personnel de la fonction publique, en indiquant que ces projets de lois introduisent un système de rémunération plus transparent et juste.

Le groupe UDC indique qu'il **n'entrera pas en matière**, à regret, car il pense que les raisons invoquées par le département pour motiver le dépôt de ces deux projets de lois sont bonnes. Le groupe est gêné par le fait que le Grand Conseil vient avec des solutions qui ont un coût de 75 mios de francs, auquel s'ajoutera encore le coût lié à la réforme du salaire des cadres, alors que les finances de l'Etat ne se portent pas au mieux. Le groupe UDC indique qu'il aurait espéré une solution dans laquelle la masse salariale n'allait pas autant augmenter.

Le groupe radical indique qu'il **soutiendra ces projets de lois** ainsi que la politique du Conseil d'Etat en matière de ressources humaines. Il mentionne toutefois une certaine réserve en ce qui concerne la neutralité des coûts de cette réforme, celle-ci étant obtenue après 38 ans.

Le groupe MCG rejoint certains propos du groupe radical et déclare **qu'il s'abstiendra** de voter l'entrée en matière en raison des coûts des projets et du fait que ces changements s'opèrent par « tranches », ce qui ne lui semble pas être judicieux.

Déclaration du département

Le président du département explique que le choix a consisté à travailler par étapes et rappelle tout d'abord les changements au niveau de la LPAC, avec les licenciements facilités et la formation de tous les cadres ainsi que les délégations de compétences.

Le deuxième paquet de réformes concerne les systèmes de rémunération, afin de réduire l'écart entre le début et la fin de carrière dans toutes les classes. Parallèlement à cette étape, il indique la mise en place au sein de l'Etat de 4 niveaux hiérarchiques, la délimitation des niveaux hiérarchiques et de la référence des emplois au nombre de 100 et des métiers au nombre de 200, en lieu et place des 2500 fonctions. Il signale que ce travail est accompli et doit maintenant être validé par le Conseil d'Etat. Bien que le Gand Conseil n'ait ici pas de compétence, il lui semblait tout de même bon de l'informer de cette étape.

La dernière étape concerne le SEF, qui est un nouveau système d'évaluation globale. A cela s'ajoute la redéfinition des modalités des préretraites pour les collaborateurs et les cadres, ainsi que les systèmes de gestion de fin de carrière.

Finalement, il rappelle que le personnel a déjà « payé » pour cette réforme puisqu'en 2006, malgré un excédent de revenus de 200 millions de francs, l'indexation a été de 0,4 % sur 1,2 %, le personnel ayant ainsi financé 0,8 % des 1,7 % nécessaires.

VOTES

Vote d'entrée en matière

Mise aux voix, l'entrée en matière **est acceptée par** :

9 oui (3 S, 2 Ve, 2 R, 2 PDC), 5 non (3 L, 2 UDC) et 1 abstention (MCG)

2^e débat

Un commissaire libéral rappelle les amendements proposés par son groupe modifiant la loi B 5 15 :

- L'art. 2, al. 2 est modifié comme suit :

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

Les augmentations annuelles de base sont calculées comme suit :

a) classe 4 : 1% du traitement minimum ;

b) classe 5 : 1% du traitement minimum ;

c) classes 6 à 8 : 1% du traitement minimum ;

d) classes 9 à 33 : 1% 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. »

Le commissaire libéral propose de scinder l'alinéa 4 en deux parties :

- L'art. 2, al. 4 est modifié comme suit :

« Le calcul du droit à une annuité supplémentaire s'établit au 1er 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 (1er août de chaque année). Les fractions d'année ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit à une annuité supplémentaire. »

- Un alinéa 5 est créé à l'art. 2 :

« 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. »

- L'art. 14, al. 4 est modifié comme suit :

« Le Conseil d'Etat peut en outre verser, afin d'assurer la compensation partielle ou intégrale du renchérissement, une allocation unique dite de vie chère... »

- L'art. 14, al. 5 est supprimé.

Un commissaire libéral estime que les deux projets de lois 10249 et 10250 sont liés. En outre, il réprecise les modifications qu'il a soumises lors de la dernière séance sur le PL 10250, à savoir :

1°) les classes 27 et au-dessus doivent être gratifiées d'une augmentation de 15%.

2°) cette loi ne doit s'appliquer qu'au « petit Etat », à l'exclusion des autres entités.

Le département rappelle qu'il ne s'agit pas de modifier la rémunération des cadres mais de changer la pondération, de sorte que le critère de responsabilité et d'impact de la fonction soit correctement rémunéré. A ce titre, le président du département rappelle, concernant ces deux projets de lois, avoir indiqué à la Commission des finances que deux solutions se présentaient par rapport aux amendements du groupe libéral. En effet, les libéraux peuvent proposer une compensation spéciale pour les cadres en

attendant la solution définitive, par exemple si le système de réévaluation de fonctions n'est pas en place le 1^{er} janvier 2010, que les cadres reçoivent une contribution voire une indemnité aussi longtemps que le système n'est pas effectif. Il attire toutefois l'attention des commissaires sur les difficultés que pose l'exercice « cadres ». En effet, actuellement, de façon indirecte notamment en raison d'une loi sur les incompatibilités fonctionnaires-députés, un élargissement surprenant de la notion de cadre supérieur est constaté. Or, une bonne partie des gens en classe 23 et plus ne sont ni cadres ni experts. Une ré-identification de la fonction réelle de cadre doit donc être effectuée selon les critères de responsabilité et du marché général du travail, ce qui consiste en un travail difficile et une source de conflits.

Primes diverses et variées

Certains commissaires s'interrogent sur l'impact que ce projet de loi peut avoir sur une simplification du nombre faramineux de primes diverses et variées qui existent actuellement à l'Etat. Il se demande par ailleurs si le projet de loi précité ne touche en rien cette problématique.

Le président du département indique que la question des indemnités se règle par le nouveau système de régulation de fonctions et que, pour les premières réévaluations qui ont été faites, il n'y a pas eu d'analyse de primes. Il note que cette analyse a eu lieu la première fois pour les maîtres du primaire et précise que l'on a pu pour la première fois procéder à un toilettage. Il remarque par ailleurs qu'il est difficile de revenir sur ces choses qui se sont passées il y a quelques années et que la seule manière de résoudre le problème là où il y a eu beaucoup d'indemnités consiste à admettre qu'il y a eu beaucoup de bricolage. Il faudra donc à l'avenir réévaluer la classe de fonction ; à noter qu'il est, après cette évaluation à la hausse de la fonction, possible de rediscuter de la légitimité des divers avantages qui avaient été octroyés les uns après les autres dans le passé. Il rappelle que la règle du jeu porte sur le fait que, si l'indemnité est particulière à un groupe ou à un certain moment de la carrière, elle est maintenue. Cette indemnité est supprimée au moment de la réévaluation de fonction quand elle correspond à un supplément de salaire. Il conclut que l'objectif consiste à assurer la transparence de la grille de salaires.

A la suite de quoi et sans autres remarques de la part des commissaires, le président soumet au vote les différents articles et amendements.

Le titre et le préambule ayant été acceptés sans opposition, le président rappelle les amendements du groupe libéral consistant à modifier l'article 1 de la loi B 5 15 et à ajouter un alinéa 4 à ce même article.

Art. 1, al. 1 (nouvelle teneur) et al. 4 (nouveau)

¹ La présente loi concerne la rémunération des membres du personnel de l'Etat de Genève, y compris le personnel **des établissements publics médicaux** et les fonctions qui relèvent de la loi sur l'instruction publique et de la loi sur l'université, ainsi que, en ce qui concerne les articles 2, 10 et 14 à 23, les fonctions qui relèvent de la loi concernant le personnel de la prison.

⁴ : Les établissements publics autonomes et les institutions subventionnées peuvent appliquer la présente loi, s'ils sont soumis à une loi, un règlement ou une convention collective le prévoyant.

Après qu'un commissaire (L) eut relevé que la modification de l'alinéa 1 est une suggestion du Département des finances, le président propose un amendement consistant, à l'alinéa 4, en la suppression du terme d'« *établissements publics autonomes* ».

Le commissaire indique que la rédaction par le département de cet alinéa 4 tient compte des pages 1 et 2 de la note, c'est pourquoi la notion d'« établissements publics autonomes » y figure.

Un commissaire (Ve) considère qu'il est en droit suisse peu approprié de laisser le choix d'appliquer ou non une loi. Estimant qu'une énumération des libertés des entités présente un caractère liberticide, il annonce que son groupe s'opposera à cet amendement.

Un commissaire (S) indique qu'il est gêné par le fait que ces entités aient le choix d'entrer ou sortir du système étatique et relève le côté condescendant dans le traitement de ces entités. C'est l'Etat à plusieurs vitesses et à géométrie variable. Par conséquent, son groupe s'opposera à cet amendement.

A ce stade du débat, le groupe UDC indique qu'il s'opposera à l'adoption du projet de loi 10250, notamment en raison du coût engendré, soit les 75 000 000 F annoncés.

Le groupe MCG insiste sur le fait que le mot « liberté » ne doit pas inclure le mot « discrimination ». Il refuse un Etat à deux vitesses et soumet dès lors un autre amendement à l'alinéa 4 dont il propose deux versions :

1°) « *Les établissements publics autonomes et les institutions subventionnées doivent appliquer la présente loi, soit par une convention collective, soit par une loi.* »

2°) « *Les établissements publics autonomes et les institutions subventionnées sont soumises à la présente loi, soit par une convention collective, soit par une loi.* »

On met aux voix l'art. 1, al. 1 tel qu'amendé selon la formulation proposée par le département, sur proposition du groupe libéral, à savoir :

¹*La présente loi concerne la rémunération des membres du personnel de l'Etat de Genève, y compris le personnel des établissements publics médicaux et les fonctions qui relèvent de la loi sur l'instruction publique et de la loi sur l'université, ainsi que, en ce qui concerne les articles 2, 10 et 14 à 23, les fonctions qui relèvent de la loi concernant le personnel de la prison.*

L'art. 1, al. 1 ainsi amendé **est adopté** par : 12 oui (3 S, 1 Ve, 2 R, 2 PDC, 3 L, 1 MCG) et 2 non (2 UDC)

On met aux voix l'art. 1, al. 4 tel qu'amendé par le MCG, à savoir :

⁴*Les établissements publics autonomes et les institutions subventionnées doivent appliquer la présente loi, soit par une convention collective, soit par une loi.*

L'art. 1, al. 4 ainsi amendé **est refusé** par : 3 oui (2 S, 1 MCG) contre 10 non (1 Ve, 2 R, 2 PDC, 3 L, 2 UDC) et 1 abstention (S)

On met aux voix l'art. 1, al. 4 tel qu'amendé par le groupe libéral, à savoir :

⁴*Les établissements publics autonomes et les institutions subventionnées peuvent appliquer la présente loi, s'ils sont soumis à une loi, un règlement ou une convention collective le prévoyant.*

L'art. 1, al. 4 ainsi amendé **est refusé** par : 3 oui (3 L) contre 7 non (3 S, 1 Ve, 2 UDC, 1 MCG) et 4 abstentions (2 R, 2 PDC)

On met aux voix l'art. 1, al. 4 tel qu'amendé par le groupe PDC, à savoir :

⁴*Les autres institutions subventionnées peuvent appliquer la présente loi, si elles sont soumises à une loi, un règlement ou une convention collective le prévoyant.*

L'art. 1, al. 4 ainsi amendé **est refusé** par : 2 oui (2 PDC) contre 5 non (1 Ve, 1 L, 2 UDC, 1 MCG) et 7 abstentions (3 S, 2 R, 2 L)

On met aux voix l'art. 1 « Champ d'application » (nouvelle teneur) tel qu'amendé dans son ensemble.

L'art. 1 ainsi amendé dans son ensemble **est adopté** par : 8 oui (3 S, 1 Ve, 2 R, 2 PDC) 5 non (3 L, 2 UDC) et 1 abstention (1 MCG)

Ensuite, le président rappelle l'amendement libéral suivant:

Art. 2 : « Echelle des traitements » (nouvelle teneur)

- **al. 2** : *« L'écart entre le minimum de chaque classe est au minimum de 4,5%. Le traitement maximum de chaque classe est atteint en général par 22 augmentations calculées sur le traitement minimum de la classe. Les augmentations annuelles sont calculées comme suit :*

- a) *classe 4 : 1% du traitement minimum ;*
- b) *classe 5 : 1% du traitement minimum ;*
- c) *classes 6 à 8 : 1% du traitement minimum ;*
- d) *classes 9 à 33 : 1% 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. »

- **L'al. 4 est modifié comme suit :**

« 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. »

- **al. 5 nouveau :**

« 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. »

Dans un souci de logique, la commission décide de voter l'alinéa 2 de l'article 2 avant l'alinéa 1, une acceptation de l'amendement à l'alinéa 2 entraînant en effet une modification de l'alinéa 1.

L'auteur de l'amendement explique, concernant l'alinéa 2, qu'il y a actuellement à l'Etat un « effet ciseaux » par rapport au marché, les classes inférieures étant mieux rémunérées par rapport à ce qui se pratique sur le marché, alors que ce n'est pas le cas pour les classes supérieures. Il prétend que l'alinéa 2 du projet de loi contribue à ce différentiel en défaveur des classes supérieures, dans la mesure où il prévoit une augmentation en cours de carrière plus importante pour les classes inférieures. Ainsi, il indique que l'amendement proposé à l'alinéa 2 a pour but un traitement égalitaire de la progression, année après année, pour toutes les classes. Il signale en outre les économies probables réalisées sur les montants salariaux versés en appliquant cette égalité de traitement.

Le département rappelle que la situation initiale est caractérisée par le fait que les groupes qui occupent les classes les plus basses ont droit à une prime de fidélité à 30% au lieu de 15%. Par ailleurs, la modulation des annuités est légèrement différente dans la loi actuelle et ce projet tend à maintenir la situation actuelle. Le département attire l'attention des commissaires sur le fait que l'accord en place tombe si l'amendement libéral est accepté, et que par conséquent les syndicats s'opposeront à l'ensemble de la loi. Il précise que le Conseil d'Etat n'est pas d'accord de suivre le parlement si celui-ci décide d'augmenter le salaire des cadres et de réduire les salaires les plus bas.

Afin de lever un possible quiproquo, le département précise que la phrase qui prévoit « 1% du traitement minimum » doit être comprise au sens de « 1% du traitement minimum de la classe ».

A la suite de quoi, le président met aux voix l'art. 2, al. 2 tel qu'amendé par le groupe libéral, à savoir :

² *L'écart entre le minimum de chaque classe est au minimum de 4,5%. Le traitement maximum de chaque classe est atteint en général par 22 augmentations calculées sur le traitement minimum de la classe. Les augmentations annuelles sont calculées comme suit :*

- a) *classe 4 : 1% du traitement minimum ;*
- b) *classe 5 : 1% du traitement minimum ;*
- c) *classes 6 à 8 : 1% du traitement minimum ;*
- d) *classes 9 à 33 : 1% 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.

Mis aux voix, l'art. 2, al. 2 ainsi amendé **est refusé** par :

2 oui (2 L), 7 non (3 S, 1 Ve, 2 UDC, 1 MCG) et 3 abstentions (1 R, 2 PDC)

On met aux voix l'art. 2, al. 1 :

Mis aux voix, l'art. 2, al. 1 **est adopté** par : 9 oui (3 S, 1 Ve, 2 R, 2 PDC, 1 MCG) et 4 non (2 L, 2 UDC)

Mis aux voix, **l'art. 2, al. 3 est adopté sans opposition.**

On met aux voix l'art. 2, al. 4 et 5 tel qu'amendé par le groupe libéral, à savoir :

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.

⁵ 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.

Mis aux voix, l'art. 2, al. 4 et 5 **ainsi amendé est adopté** par : 7 oui (1 Ve, 1 R, 2 PDC, 3 L) et 6 abstentions (3 S, 2 UDC, 1 MCG)

On met aux voix l'art. 2 « Echelle des traitements » (nouvelle teneur) tel qu'amendé dans son ensemble.

Mis aux voix, l'art. 2 ainsi **amendé dans son ensemble est adopté** par : 8 oui (3 S, 1 Ve, 1 R, 2 PDC, 1 MCG) et 5 non (3 L, 2 UDC)

Mis aux voix, **l'article 10, alinéa 2** (nouvelle teneur) est **adopté sans opposition.**

Ensuite, le président rappelle l'amendement libéral :

l'art. 14 al. 3 à 5 (nouvelle teneur) :

Alinéa 4 :

« Le Conseil d'Etat peut en outre verser, afin d'assurer la compensation partielle ou intégrale du renchérissement, une allocation unique dite de vie chère, au début de chaque année, aux membres du personnel situés dans les classes 1 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 1 à 7, position 15 ;
- b) à la classe 8, position 13
- 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. »

Alinéa 5 : abrogé

L'auteur de l'amendement indique que, par souci d'égalité de traitement au sein de la fonction publique, il propose de supprimer l'alinéa 5 prévoyant une allocation de vie chère pour les classes 4 à 13.

Le président du département explique que l'allocation de vie chère est issue d'un accord passé avec le gouvernement monocole à l'époque de la suppression du rattrapage qui permettait l'indexation en cours d'année. Il suggère de ne pas ouvrir le débat concernant l'allocation de vie chère dans le cadre du projet de loi 10250, mais que les partis qui en souhaitent la suppression déposent un projet de loi. Il ajoute que cet alinéa 5 subsiste car le Conseil d'Etat ne souhaitait pas modifier toute la loi B 5 15 dans le contexte du projet de loi 10250 qui traite de la prime de fidélité et du 13^e salaire.

Au sujet de l'alinéa 4, l'auteur explique que l'amendement proposé vise à permettre au Conseil d'Etat d'agir en toute légalité en versant, totalement, partiellement ou pas du tout, une allocation de vie chère.

On met aux voix l'**alinéa 4** tel qu'amendé par le groupe libéral à savoir :

⁴ Le Conseil d'Etat peut en outre verser, afin d'assurer la compensation partielle ou intégrale du renchérissement, une allocation unique dite de vie chère, au début de chaque année, aux membres du personnel situés dans les classes 1 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 1 à 7, position 15 ;

b) à la classe 8, position 13

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.

Mis aux voix, **l'al. 4 ainsi amendé est refusé** par : 5 oui (1 R, 1 PDC, 3 L), 6 non (3 S, 2 Ve, 1 MCG) et 3 abstentions (1 PDC, 2 UDC)

Mise aux voix de l'amendement du groupe libéral consistant à abroger l'alinéa 5.

Mis aux voix, **l'abrogation de l'alinéa 5 est refusée** par : 3 oui (3L), 7 non (3 S, 2 Ve, 2 PDC) et 3 abstentions (1 R, 2 UDC)

Mise aux voix des alinéas 3 à 5 (nouvelle teneur) dans leur ensemble.

Mis aux voix, **les alinéas 3 à 5 (nouvelle teneur) dans leur ensemble sont adoptés** par : 8 oui (3 S, 2 Ve, 2 PDC, 1 R) et 5 non (3 L, 2 UDC)

Mise aux voix des articles 16 « Versement du 13^e salaire » (nouvelle teneur), 17 al. 4 (abrogé), 18 « Montant déterminant » (nouvelle teneur) et 19 (abrogé).

Mis aux voix, les articles 16 « Versement du 13^e salaire » (nouvelle teneur), 17 al. 4 (abrogé), 18 « Montant déterminant » (nouvelle teneur) et 19 (abrogé) **sont adoptés sans opposition.**

Ensuite, le président mentionne l'amendement concernant les cadres proposé par le groupe libéral, que le Département des finances a rédigé en deux versions à choix en un **nouvel art. 23A « Cadres supérieurs »**.

Le groupe libéral exprime sa préférence pour la première version proposée de **l'art. 23A**, à savoir :

« Les cadres supérieurs en classe 27 à 32 perçoivent une indemnité de 15% de leur traitement annuel, versée mensuellement. ».

Le président du département indique que le Conseil d'Etat souhaite avoir, à l'instar des autres cantons suisses, un système de rémunération des cadres correct à l'aide de la réévaluation de fonctions. Il rappelle qu'il conviendrait d'octroyer aux cadres supérieurs une prime dans le cas où la réévaluation de fonctions ne se serait pas concrétisée au 1^{er} janvier 2010, afin de laisser se dérouler le processus en cours. Il attire en outre l'attention des commissaires sur le fait que la fonction de cadre doit être redéfinie, tant pour le petit Etat que pour notamment l'Université ou les HUG.

M. Hiler estime d'autre part que le chiffre de 15% pourrait être revu à la baisse pour 8,3% qui suffisent à combler le différentiel existant car un chiffre trop élevé pourrait entraîner la déception de certains cadres lors de la réévaluation de fonctions. Donc une indemnité de 8,3% en cas d'échec de la réévaluation de fonctions paraît consister en une opération neutre, par ailleurs la plus appropriée. M. Hiler recommande également de définir précisément le champ d'application de l'amendement, tant du point de vue du lieu de travail des cadres que des classes visées.

Mise aux voix de l'art. 23A « Cadres supérieurs » (nouveau) sur proposition d'amendement du groupe libéral, à savoir :

« Les cadres supérieurs en classe 27 à 32 perçoivent une indemnité de 15% de leur traitement annuel, versé mensuellement. ».

Mis aux voix, l'art. 23A (nouveau) est refusé par : 3 oui (3 L), 8 non (3 S, 2 Ve, 2 UDC, 1 MCG) et 3 abstentions (1 R, 2 PDC)

Ensuite,

les articles 24, al. 1 (nouvelle teneur), 44, al. 5 (nouvelle teneur), 46 « Disposition transitoire », **sont adoptés sans opposition.**

Art. 2 « Modifications à d'autres lois ».

Art. 2, al. 1 :

Les articles 43C, al. 3 (nouvelle teneur), 47 (nouvelle teneur sans modification de la note), **sont adoptés sans opposition.**

Art. 2, al. 2 :

Les articles 22, lettre b (nouvelle teneur), 24 (nouvelle teneur sans modification de la note), **sont adoptés sans opposition.**

Art. 2, al. 3 :

Les articles 10A « Traitement déterminant pour le calcul des prestations » (nouveau), 11 (nouvelle teneur sans modification de la note) et 17, al. 2 à 5 (nouveaux), **sont adoptés sans opposition.**

Art. 2, al. 4 :

Les articles 2, al. 1, lettre a (nouvelle teneur), 4, al. 1 (nouvelle teneur), 9, al. 2 (nouvelle teneur), 16, al. 1 (nouvelle teneur), 16A, al. 2 (nouvelle teneur) et 18, al. 5 à 7 (nouveaux), **sont adoptés sans opposition.**

Art. 3 « Entrée en vigueur »

Mis aux voix, l'art. 3 « Entrée en vigueur » est **adopté sans opposition.**

3° débat

Interpellé encore et toujours par le groupe libéral au sujet d'un éventuel impact en termes de rattrapage, dans la mesure où le revenu des fonctionnaires va être modifié, le président du département explique qu'aujourd'hui la prime de fidélité n'est pas soumise à cotisation et qu'il a été décidé de soumettre 26% du 13e salaire de sorte à assurer le même traitement lors de la retraite. De ce fait, il en résulte un coût unique de 12 mios de F de rattrapage CIA intervenant sur l'exercice 2008 et il rappelle que le coût total des projets de lois 10249 et 10250 est de 75 mios de F dont 29 mios de F pour le petit Etat et le reste pour entre autres les HUG, l'Université, l'Hospice général et les EMS.

Ensuite, et à la demande du président, le chef du département fait un point de situation par rapport à la position du Conseil d'Etat. Il aborde premièrement la question du périmètre et relate une discussion au sujet des EMS qu'il a eue avec le président du DSE qui a déclaré ne pas être en faveur du système actuel de conventions collectives se référant tant aux mécanismes de l'Etat qu'à plusieurs autres spécificités. Il confirme que la solution la plus rationnelle est de traiter les EMS comme les HUG en application de la loi. Ensuite, il revient sur la méthode choisie par le Conseil d'Etat quant à ces projets de lois et rappelle que le système de rémunération actuel est injuste et que certains commissaires soulèvent également un problème au sujet des cadres. Il précise que le Conseil d'Etat craint qu'en cas de referendum sur les projets de lois 10249 et 10250, un référendum de revanche ne soit lancé sur le nouveau système d'évaluation de fonctions. Il comprend que la majorité du Grand Conseil souhaite urgemment revaloriser les cadres (à savoir les gens qui ont un encadrement hiérarchique ou un degré d'expertise élevé), et admet que le problème est plus important au niveau des cadres supérieurs. Il précise que le Conseil d'Etat désire que la divergence sur la méthode se résolve.

Pour conclure, il indique que le Conseil d'Etat soutient le projet du 13e salaire qu'il considère parfaitement cohérent, et qu'il reste toutefois ouvert aux propositions qui pourraient survenir dans un délai raisonnable. Il ajoute que le Conseil d'Etat demande aux commissaires de voter ce projet de loi tel quel, sans s'interdire cependant de réfléchir à d'autres solutions.

Le groupe libéral résume les trois principaux motifs d'opposition du groupe libéral à ce projet de loi en l'état ; il subsiste en effet un problème de

méthode, de périmètre trop large et de primes. Il explique, quant à la méthode, que le 13^e salaire représente un geste plutôt vers le bas que vers le haut de la fonction publique, alors que les cadres devraient être mieux payés. Un geste devrait être fait également en faveur des hauts fonctionnaires en attendant la réévaluation de fonctions. Il constate ensuite que le périmètre est trop large et rappelle que le groupe libéral aurait souhaité une limitation des effets des projets de lois 10249 et 10250 au petit Etat. Enfin, le groupe libéral relève l'opacité subsistante de la rétribution de la fonction publique alors que les libéraux souhaitent plus de transparence, notamment quant au système des primes diverses. En conclusion, le groupe libéral désapprouve les déséquilibres provoqués par les projets de lois 10249 et 10250 tels que proposés par le Conseil d'Etat. Un commissaire libéral renchérit en indiquant que la méthode du Conseil d'Etat paraît inappropriée dans la mesure où il cherche à résoudre le problème de la prime de fidélité en créant un autre problème, à savoir l'introduction du 13^e salaire. Il regrette, en outre, que le Conseil d'Etat préfère donner un peu à beaucoup de personnes plutôt que beaucoup à moins de personnes, et donc continuer à défavoriser les cadres. Pour terminer, ce commissaire précise que la position du groupe libéral est susceptible d'évoluer dans le courant de l'été, en fonction du développement de certaines propositions à venir.

Ensuite, afin de continuer le harcèlement à ce projet qui représente un accord entre les parties, le groupe remet cela avec un nouvel amendement pour favoriser cette classe qu'il chérit : les cadres, les hauts !

Ainsi le groupe libéral propose un nouvel amendement à l'art. 1 du projet de loi 10250 consistant à ajouter un art. 23A « Cadres supérieurs » nouveau dont le libellé est le suivant :

« Les cadres supérieurs en classe 27 à 32 perçoivent une indemnité de 12% de leur traitement annuel, versé mensuellement ».

Le président du département rappelle qu'un tel amendement est en contradiction avec le système de réévaluation de fonctions dans la mesure où celui-ci vise plutôt les managers et certains experts et non tous les fonctionnaires en classe supérieure à 27. Il ajoute qu'il serait plus pertinent de proposer une telle indemnité seulement dans le cas où la réévaluation de fonctions n'aurait pas abouti au 1^{er} janvier 2010.

Sans autre commentaire, le président met aux voix l'amendement libéral consistant à ajouter un art. 23A « Cadres supérieurs » nouveau dont le libellé est le suivant :

« Les cadres supérieurs en classe 27 à 32 perçoivent une indemnité de 12% de leur traitement annuel, versé mensuellement ».

L'amendement est refusé par : 4 oui (1 R, 3 L), 11 non (3 S, 2 Ve, 1 R, 2 PDC, 2 UDC, 1 MCG)

Vote d'ensemble

Mis aux voix, le projet de loi 10250 **est adopté** en trois débats par : 10 oui (3 S, 2 Ve, 2 R, 2 PDC, 1 MCG) et 5 (3 L, 2 UDC)

CONCLUSION DES TRAVAUX

Jusqu'au dernier moment, le groupe libéral, considérant « que le Conseil d'Etat préfère donner un peu à beaucoup de personnes plutôt que beaucoup à moins de personnes », et donc continuer à défavoriser les cadres, a essayé de modifier le projet de loi en déposant de nombreux amendements, et ce alors même qu'il était conscient qu'une telle attitude, en cas de réussite, aurait eu comme conséquence une rupture des accords négociés avec la fonction publique. Fonction publique qui, soit dit en passant, a contribué largement au redressement des finances publiques par les nombreux blocages des mécanismes salariaux subis ces dernières années.

Mesdames et Messieurs les députés, le résultat qui vous est présenté représente un compromis, négocié pour les uns, républicain pour les autres, qui a le mérite d'introduire plus de justice et de transparence dans le système de rétribution de la fonction publique.

Au bénéfice des explications qui vous ont été exposées, la majorité de la Commission des finances vous prie de réserver un bon accueil à ce projet de loi qui, comme indiqué tout au long de nos travaux par le Conseil d'Etat, constitue un maillon essentiel de la chaîne des réformes engagées pour doter notre Etat d'une politique des ressources humaines efficace et transparente, avec comme objectif de créer les conditions propices à une amélioration des prestations du service public.

Annexes :

- 1) *Tendances des rémunérations globales*
- 2) *Planification des charges financières (amortissements et intérêts) en fonction des décaissements prévus*
- 3) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant de la dépense nouvelle*
- 4) *Protocole d'accord du 14 avril 2008*
- 5) *Tableau de concordance des annuités*
- 6) *Annexe technique en 3 parties, soit :*
 - 6.1 *Principales caractéristiques du nouveau système de rémunération*
 - 6.2 *Tableau comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15*
 - 6.3 *Graphique comparatif du traitement annuel selon l'ancien et le nouveau système, en classe 15*
- 7) *Liste des entités subventionnées*
- 8) *Notes informatives de l'Office du personnel de l'Etat*

Projet de loi (10250)

modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées 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. 1, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La présente loi concerne la rémunération des membres du personnel de l'Etat de Genève, y compris le personnel des établissements publics médicaux et les fonctions qui relèvent de la loi sur l'instruction publique et de la loi sur l'université, ainsi que, en ce qui concerne les articles 2, 10 et 14 à 23, les fonctions qui relèvent de la loi concernant le personnel de la prison.

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	108'281
2	83'981	87'759	91'709	95'835	100'146	104'655	109'334
3	84'805	88'620	92'609	96'775	101'128	105'682	110'444
4	86'987	90'900	94'992	99'265	103'730	108'401	113'222
5	89'169	93'180	97'375	101'755	106'332	111'120	116'111
6	91'351	95'460	99'758	104'245	108'934	113'839	118'919
7	93'533	97'740	102'141	106'735	111'536	116'558	121'818
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	130'333
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	135'333
14	104'733	109'443	114'373	119'515	124'890	130'515	136'333
15	105'557	110'304	115'273	120'455	125'872	131'542	137'444
16	106'381	111'165	116'173	121'395	126'854	132'569	138'555
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	140'777
19	108'853	113'748	118'873	124'215	129'800	135'650	141'777
20	109'677	114'609	119'773	125'155	130'782	136'677	142'888
21	110'501	115'470	120'673	126'095	131'764	137'704	143'988
22	111'325	116'331	121'573	127'035	132'746	138'731	144'988

<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
<i>Position</i>						
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.

⁵ 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.

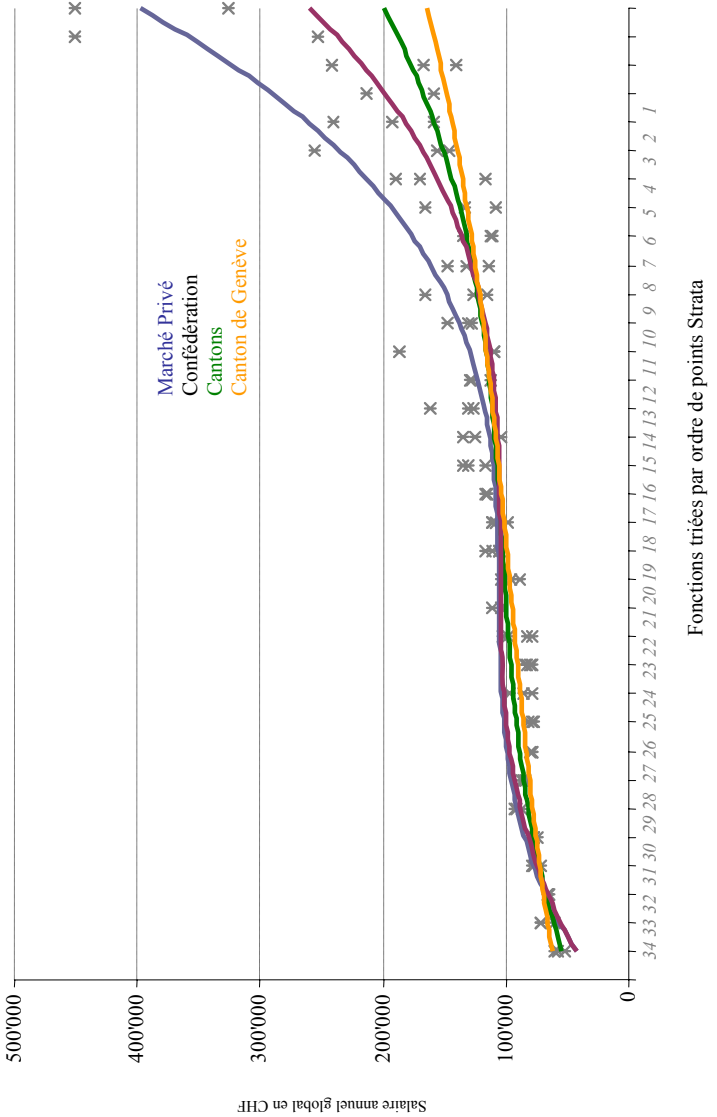
⁶ Toutefois, dans l'hypothèse où le montant du traitement mensuel ainsi déterminé, part du 13^{ème} salaire incluse, serait moins élevé que le montant du traitement calculé sur la base de l'échelle 2008 indexée, part de la prime fidélité incluse, la différence ainsi calculée et indexée sera versée en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

Tendances des rémunérations globales



Fonctions triées par ordre de points Strata

PLANIFICATION DES CHARGES FINANCIÈRES (AMORTISSEMENTS ET INTÉRÊTS) EN FONCTION DES DÉCAISSEMENTS PRÉVUS

Nouveau système de rémunération

Projet présenté par le Département des finances

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
Investissement brut	860'000	0	0	0	0	0	0	860'000
- Recette d'investissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Investissement net	860'000	0	0	0	0	0	0	860'000
Informatique (équipement, logiciel et progiciel)	860'000	0	0	0	0	0	0	860'000
Durée Taux								
	4 ans	25.0%						
Recettes								
Aucun	0	0	0	0	0	0	0	0
Recettes	0	0	0	0	0	0	0	0
Aucun	0	0	0	0	0	0	0	0
Recettes	0	0	0	0	0	0	0	0
Aucun	0	0	0	0	0	0	0	0
Recettes	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL des charges financières	25'900	25'800	240'800	240'800	240'800	240'800	25'800	25'800
Intérêts	25'900	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800
Amortissements	0	0	215'000	215'000	215'000	215'000	0	0
								charges financières imputables
								25'800

Signature du responsable financier :

Date : 8 AVRIL 2008



R.C. CAUOT

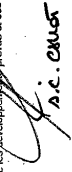
Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève (P 1 05) - Dépense nouvelle

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 recurrent
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	29'000'000	29'000'000	29'000'000	29'000'000	29'000'000	0
(augmentation 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, entretien, etc.)								
Charges de bâtiment	0	0	0	0	0	0	0	0
(fluides (eau, énergie, combustibles), chauffage, entretien, location, assurances, etc.)								
Charges financières [32-33]	25'800	25'800	240'800	240'800	240'800	240'800	25'800	25'800
Intérêts (report tableau)	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800	25'800
Amortissements (report tableau)	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 [30g]	0	0	0	0	0	0	0	0
Provision [35] (friction de la nature)	0	0	0	0	0	0	0	0
Ocrotte 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 liens, prestation en nature)								
TOTAL des revenus de fonctionnement induits	0	0	0	0	0	0	0	0
Revenus liés à l'activité [40-41-43-45-46]	0	0	0	0	0	0	0	0
(régularisation de revenus (impôts, emplacements, 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, loyers)								
RÉSULTAT 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 (arruils, promotions, indexations).
 Les paragraphes de caisse 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'auxiliaire 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

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

Principales caractéristiques du nouveau système de rémunération

Collaborateur engagé en annuité 0

Classe 15

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%

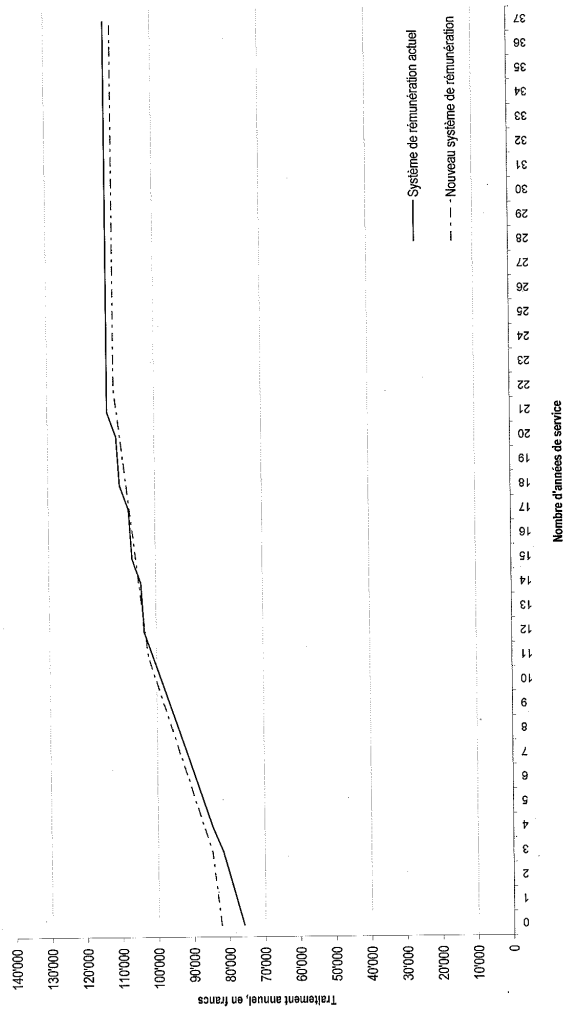
Rémunération totale	Première année	Dernière année
Système actuel	75'999	113'207
Nouveau système	82'333	111'325
Index (première année du système actuel = 100)		
Système actuel	100.0	149.0
Nouveau système	108.3	146.5

ANNEXE 6.2

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 %	Salaire 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

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

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 PROFESSIONNELLE 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	



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

NOTE

A : Monsieur Guy Mettan, Président de la commission des finances
De : Département des finances
Date : 13 mai 2008
Objet : Demandes à l'Office du personnel de l'Etat

Monsieur le Président,

Veuillez trouver ci-dessous le récapitulatif des informations demandées à l'Office du personnel de l'Etat :

1. Effectif du personnel par classe - les 10 positions les plus représentatives (annexe détaillée)

Petit Etat

Classe	Postes	%	Effectif	Remarques et observations
20	2'900.43	21.57	3464	Classe 20: Maître enseignant
18	2'694.43	20.04	3251	essentiellement
11	923.32	6.87	1085	Classe 18: Maître généraliste
15	922.73	6.86	1041	essentiellement
16	850.97	6.33	969	Classe 16: Maître spécialisé, Gardien principal, Brigadier, Infirmier spécialisé
14	772.56	5.75	850	Classe 15: Assistant social, Conseiller en personnel, Educateur, Inspecteur de la police, Sous brigadier, Taxateur 3.
09	621.26	4.62	709	Classe 11: Commis administratif, Secrétaire, Surveillant maison d'arrêt, Taxateur, Teneur de comptes, Assistant technique, Appointé-PSI.
13	526.33	3.91	577	
12	506.35	3.77	551	
17	504.53	3.75	546	

HUG

Classe	Postes	%	Effectif	Remarques et observations
15	2218.03	25.43	2664	Classe 20: médecin interne
16	849.2	9.73	1009	essentiellement
7	756.96	8.68	837	Classe 16: infirmier spécialisé, sage femme spécialisée
20	752.8	8.63	811	Classe 15: infirmier, sage femme, éducateur, assistant social, technicien en radiologie médical, physiothérapeute, ergothérapeute.
5	551.6	6.32	614	Classe 7: aide soignant essentiellement
9	479.09	5.49	585	Classe 5: Agent propreté et hygiène, aide hospitalier, employé de cuisine
12	319	3.66	395	essentiellement
11	285.35	3.27	340	
24	271.65	3.11	302	
8	255.49	2.93	276	

NB : Les % sont calculés par rapport à l'effectif total.

2. Salaire de base des agents de Sécurité

Le premier niveau des agents de Sécurité est l'**agent professionnel** en 1^{ère} année: le salaire annuel est de CHF 61'100 (y.c le 13^{ème} salaire). Le salaire annuel peut atteindre, selon l'ancienneté, CHF 78'000.-.

Sécurité gère **6 niveaux de garde** avec des primes de garde pour chaque niveau. Malheureusement nous n'avons pas pu accéder aux montants des primes.

La fonction la plus élevée est le **chef de domaine** (gestion de 100 à 300 collaborateurs). Pour cette fonction, le salaire est de CHF 117'000.- (y.c. le 13^{ème} salaire).

3. Coût de l'entrée immédiate dans la classe de fonction

Le surcoût total lié à l'engagement dans la classe de fonction des employés en période probatoire (estimation 2006) est de **5.9 millions** pour le Petit Etat sur une année.

4. Attractivité du secteur privé pour les aides soignantes

L'attractivité du secteur privé pour les aides soignantes peut s'exprimer par le biais du Turnover. Selon les informations obtenues des HUG, le turnover des aides soignantes 2007 est de 1.9%.

5. Comparatif des salaires

Rapport PWC de mars 2006 (distribué en séance).

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Noureddine Bouzidi
Directeur administratif et financier

Annexe : Effectif du personnel par classe

Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Effectif du personnel par classe
Situation au 30 avril 2008
Petit Etat

Classe	Postes	%	Effectif
20	2'900,43	21,57	3'464
18	2'694,43	20,04	3'251
11	923,32	6,87	1'085
15	922,73	6,86	1'041
16	850,97	6,33	969
14	772,56	5,75	850
09	621,26	4,62	709
13	526,33	3,91	577
12	506,35	3,77	551
17	504,53	3,75	546
10	364,40	2,71	403
23	277,22	2,06	318
19	222,35	1,65	250
21	193,65	1,44	211
22	184,38	1,37	207
04	157,98	1,17	184
25	141,10	1,05	151
08	113,93	0,85	154
07	111,50	0,83	128
26	94,15	0,70	97
31	91,00	0,68	94
27	71,40	0,53	74
24	71,15	0,53	78
06	33,45	0,25	38
28	32,20	0,24	33
05	19,30	0,14	20
29	17,00	0,13	17
30	13,50	0,10	14
32	11,50	0,09	12
33	2,00	0,01	2
	13'446,04	100,00	15'528

Hors conseillers d'Etat

Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Effectif du personnel par classe
Situation 2007
HUG

Classe	Postes	%	Effectif
15	2218,03	25,43	2664
16	849,2	9,73	1009
7	756,96	8,68	837
20	752,8	8,63	811
5	551,6	6,32	614
9	479,09	5,49	585
12	319	3,66	395
11	285,35	3,27	340
24	271,65	3,11	302
8	255,49	2,93	276
19	207,25	2,38	226
10	206,35	2,37	241
6	200,45	2,30	213
14	184,4	2,11	211
22	163,1	1,87	176
18	153,7	1,76	192
13	147	1,69	166
26	134,8	1,55	143
28	100,45	1,15	102
17	97,95	1,12	104
27	97,85	1,12	102
23	88,3	1,01	93
4	78,82	0,90	114
21	72,7	0,83	80
25	37,45	0,43	88
29	7,6	0,09	8
30	4	0,05	4
31	1	0,01	1
33	1	0,01	1
TOTAL	8*723,34	100,00	10'098

Hors classe non compris



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

NOTE

A : Monsieur Guy Mettan, Président de la commission des finances
De : Office du personnel de l'Etat - DF
Date : 6 mai 2008
Objet : Demandes à l'Office du personnel de l'Etat

Monsieur le Président,

Veuillez trouver, ci-dessous, le récapitulatif des informations demandées à l'Office du personnel de l'Etat :

1. Estimations définitives des coûts CIA, CEH et CP lors de l'introduction du 13^{ème} salaire communiquées le 11 mars 2007

CIA : 7,7 mios CEH : 3,4 mios CP : 1,3 mios **Total : 12.4 mios**

Un calcul individualisé a été opéré pour toutes les personnes affiliées qui connaissent une augmentation de leur traitement assuré lors du passage de l'ancienne à la nouvelle échelle de traitement. Son résultat est fonction de la différence entre l'ancien et le nouveau traitement, de l'âge et de la durée d'assurance de chacun des assurés.

En l'absence de disposition statutaire ad hoc, les caisses ont calculé le coût du rappel de manière actuarielle, soit sur la base de leurs tables de prestations de sortie.

Cette méthode s'écarte des règles usuellement appliquées par les caisses en cas de réévaluation individuelle ou collective de fonction ou de promotion individuelle car ces dernières se sont révélées inadéquates.

- Situation juridique pour la CIA et la CEH

Les dispositions statutaires de la CIA et de la CEH concernant les rappels de cotisations ne sont pas applicables à l'hypothèse d'une augmentation du traitement assuré en raison d'une modification de l'échelle de traitement.

Une modification statutaire est donc nécessaire pour pouvoir prélever une cotisation de rappel pour les augmentations résultant de l'introduction du 13^{ème} salaire.

Ne pas prévoir de refinancement pour cette augmentation du traitement assuré aurait pour conséquence de faire baisser le taux de couverture de la CIA et de la CEH.

- Situation juridique pour la CP

Les statuts de la CP prévoient à leur art. 29 qu'en cas d'augmentation générale des traitements assurés, un rappel de cotisation est opéré. Le taux de rappel ainsi que la durée de paiement de la cotisation extraordinaire ainsi prélevée sont fixés par le comité en accord avec le Conseil d'Etat.

Cet accord est soumis pour approbation à l'assemblée générale et au Grand Conseil.

2- Statistiques Office du personnel de l'Etat au 31.12.2007

Les statistiques sont élaborées par catégorie professionnelle, à savoir :

- le personnel administratif et technique;
- le personnel enseignant;
- la police.

Annexe 1 : Turnover

Annexe 2 : Pyramide des âges par catégorie du personnel

Annexe 3 : Durée de la carrière par catégorie du personnel

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Noureddine Bouzidi
Directeur administratif et financier

Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Annexe 1

Turnover
Situation au 31 décembre 2007

Catégories	Effectif	Sorties 2007	Taux
Personnel administratif et technique	7'502	486	6.5
Police	1'307	24	1.8
Sous total	8'809	510	5.8
Personnel enseignant	6'727	163	2.4
Total	15'536	673	4.3

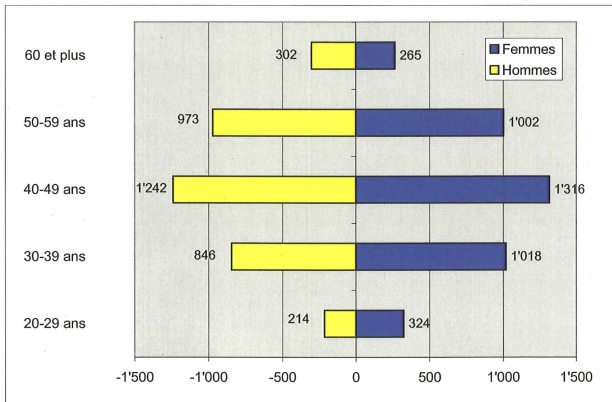
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Annexe 2

Pyramide des âges

Personnel administratif et technique

Age	Hommes	Femmes	Total	%
20-29 ans	214	324	538	7.17%
30-39 ans	846	1'018	1'864	24.85%
40-49 ans	1'242	1'316	2'558	34.10%
50-59 ans	973	1'002	1'975	26.33%
60 et plus	302	265	567	7.56%
Total	3'577	3'925	7'502	100.00%



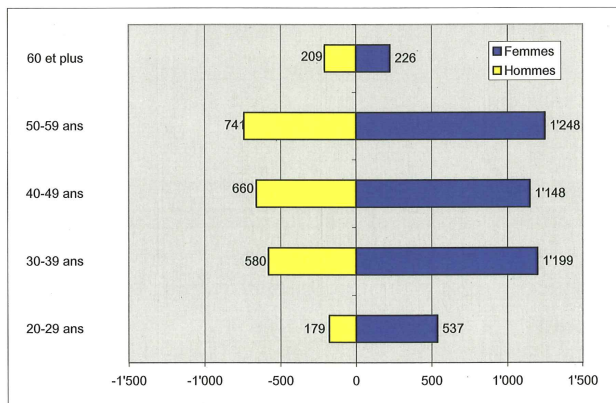
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Annexe 2

Pyramide des âges

Personnel Enseignant

Age	Hommes	Femmes	Total	%
20-29 ans	179	537	716	10.64%
30-39 ans	580	1'199	1'779	26.45%
40-49 ans	660	1'148	1'808	26.88%
50-59 ans	741	1'248	1'989	29.57%
60 et plus	209	226	435	6.47%
Total	2'369	4'358	6'727	100.00%



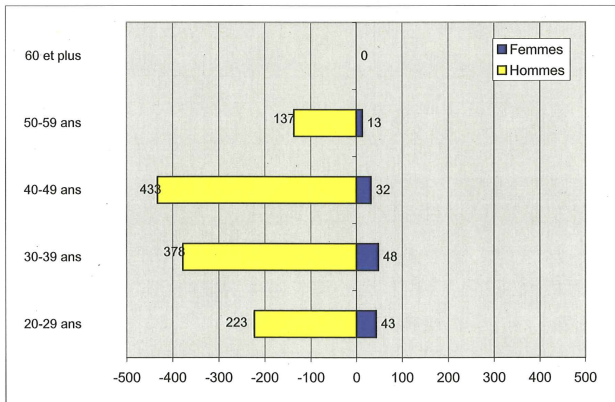
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Annexe 2

Pyramide des âges

Police

Age	Hommes	Femmes	Total	%
20-29 ans	223	43	266	20.35%
30-39 ans	378	48	426	32.59%
40-49 ans	433	32	465	35.58%
50-59 ans	137	13	150	11.48%
60 et plus	0	0	0	0.00%
Total	1'171	136	1'307	100.00%



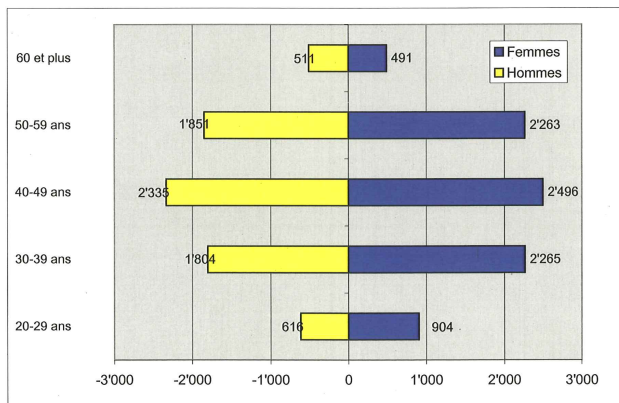
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Annexe 2

Pyramide des âges

Total général

Age	Hommes	Femmes	Total	%
20-29 ans	616	904	1'520	9.78%
30-39 ans	1'804	2'265	4'069	26.19%
40-49 ans	2'335	2'496	4'831	31.10%
50-59 ans	1'851	2'263	4'114	26.48%
60 et plus	511	491	1'002	6.45%
Total	7'117	8'419	15'536	100.00%



Département des Finances
Office du Personnel de l'Etat

Annexe 3

Durée de la carrière de tous ceux qui ont quitté l'Etat en 2007, quelque soit le motif par catégorie du personnel
Situation au 31 décembre 2007

Tranches années	<1	1 à 5	6 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	35 à 40	41 à 45	Total
-----------------	----	-------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	-------

Personnel administratif et technique

Carrière moyenne = 14 ans
Médiane = 10 ans

Effectif	36	185	94	57	59	47	55	46	33	8	620
----------	----	-----	----	----	----	----	----	----	----	---	-----

Police

Carrière moyenne = 25 ans
Médiane = 30 ans

Effectif	0	5	3	3	2	1	30	15	0	0	59
----------	---	---	---	---	---	---	----	----	---	---	----

Personnel enseignant

Carrière moyenne = 26 ans
Médiane = 32 ans

Effectif	1	38	16	5	13	21	24	38	70	20	246
----------	---	----	----	---	----	----	----	----	----	----	-----

Document n°3

Note technique sur les simulations relatives au nouveau système de rémunération

1. Rappel des contraintes à respecter

Les principales contraintes auxquelles nous avons été soumis pour l'élaboration du nouveau système de rémunération sont les suivantes:

- Suppression de la prime de fidélité et remplacement par un 13^{ème} salaire dès l'engagement;
- Le traitement assuré en fin de carrière reste inchangé;
- Le coût salarial et les salaires cumulés sur l'ensemble d'une carrière sont identiques dans le système actuel et dans le nouveau système de rémunération;
- Le nouveau système est plus avantageux pour le collaborateur en début de carrière et moins avantageux en fin de carrière;
- Un système de compensation est mis en place pour éviter que certains collaborateurs ne se trouvent dans une situation défavorable au moment du passage au nouveau système de rémunération;
- Le nouveau système de rémunération comprend 22 annuités.

2. Caractéristiques du modèle retenu

Le nouveau système de rémunération a été déterminé sur la base d'une carrière théorique de 38 ans pour la classe de salaire 20. L'ajustement ainsi obtenu reste valable pour la plupart des classes de salaire, étant donné les relations de proportionnalité qui lient les différentes classes entre elles, ainsi que la manière dont sont définies les annuités.

Des aménagements particuliers ont par la suite été prévus pour les classes 4 à 8, afin de tenir compte de la définition différente des annuités et de la prime de fidélité dans le système actuel.

Compte tenu de l'ensemble des contraintes imposées dans la construction du nouveau système de rémunération, la stricte égalité du traitement assuré en fin de carrière, du coût salarial et des salaires cumulés totaux n'a pas pu être respectée au sens comptable. En effet, en raison des interactions entre les différentes contraintes, il est mathématiquement impossible d'aboutir à une identité parfaite. Par conséquent, nous avons admis une tolérance raisonnable sur chacune des contraintes, ce qui génère de multiples solutions.

Après avoir étudié plusieurs variantes vérifiant au mieux les principales contraintes du système de rémunération, la solution retenue présente les caractéristiques suivantes:

- Le 13^{ème} salaire est soumis à la prévoyance professionnelle à hauteur de 26%;
- Les annuités se déclinent selon deux modalités; les annuités de base, d'une part, définies pour les positions 1 à 3 et 12 à 22 de la nouvelle échelle des traitements comme un pourcentage du traitement minimum, et les annuités fortes, de l'autre, calculées pour les positions 4 à 11 de la nouvelle échelle des traitements en multipliant les annuités de base par 2.65.

Une fois la nouvelle échelle de traitement déterminée pour l'ensemble des classes et des positions, des aménagements spécifiques ont été apportés aux différentes carrières dans la

Document n°3

gendarmerie, la police judiciaire, chez les gardiens de prison et dans la police de sécurité internationale (ci-après la police), de manière à se rapprocher du traitement assuré en fin de carrière selon le système actuel. Cela a été rendu possible en ajoutant des annuités sur les dernières années de chaque carrière dans le nouveau système de rémunération.

3. Données utilisées pour les simulations

Afin d'évaluer l'impact du passage au nouveau système de rémunération, nous avons récolté des données portant sur la population la plus large possible et comprenant:

- Le personnel administratif et technique de l'Etat de Genève;
- Le personnel enseignant de l'Etat de Genève;
- La police;
- Le personnel des HUG;
- Le personnel de l'Université et des HES.

Les données correspondent à la population au 31 août 2007.

4. Hypothèses de travail

Afin de passer d'une situation mensuelle à une évaluation annuelle pour l'année 2007, nous avons annualisé les données du mois d'août, faisant ainsi l'hypothèse que la situation de chaque collaborateur au mois d'août est également celle prévalant le reste de l'année, en termes de taux d'activité et de classe de salaire. En ce qui concerne le nombre d'annuités, en revanche, la position figurant dans les données du mois d'août a été utilisée pour déterminer le salaire dans le 2^{ème} semestre, et la position précédente pour définir le salaire du 1^{er} semestre. Ceci nous permet de tenir compte du décalage dans l'octroi de l'annuité 2007. La même approche a été appliquée pour l'année 2008. Cette démarche a été utilisée pour le personnel administratif et technique de l'Etat de Genève, ainsi que pour le personnel des HUG. Pour les autres catégories de collaborateurs, nous avons considéré que l'annuité est la même tout au long de l'année civile.

Dans un souci de simplification, nous avons par ailleurs admis que l'ensemble des collaborateurs a été engagé pendant le même semestre. Les mécanismes se déclenchent par conséquent en même temps pour l'ensemble de la population sous revue.

Afin d'évaluer l'impact de l'introduction d'un nouveau système de rémunération dans le futur, un vieillissement de la population a été nécessaire et a été réalisé de la manière suivante:

- Evolution des annuités selon les positions définies par les deux échelles des traitements, jusqu'à la position maximale respective;
- Évolution de la prime de fidélité chaque année, jusqu'à 100%, uniquement dans le système actuel;
- Évolution de l'âge des collaborateurs chaque année.

Document n°3

Des aménagements particuliers ont été mis en place pour les populations suivant des plans de carrière prédéfinis ou des mécanismes différents, comme par exemple la police et le corps enseignant de l'Université.

Nous avons par ailleurs tenu compte du renouvellement de la population, année après année, renouvellement qui peut intervenir pour les raisons suivantes:

- Départs à la retraite (situations différenciées selon le sexe) tenant compte de l'âge légal, ainsi que des pratiques particulières pour les enseignants du primaire (62 ans) et la police (30 ans de service);
- PLEND; les taux de recours au PLEND retenus pour les différentes catégories de collaborateurs, et déterminés sur la base de statistiques portant sur les dernières années disponibles, sont les suivants:
 - Personnel administratif et technique de l'Etat de Genève: 20%;
 - Personnel enseignant de l'Etat de Genève: 15%;
 - Personnel des HUG: 15%;
 - Par manque d'information, nous avons formulé l'hypothèse qu'il n'y a pas de recours au PLEND pour la police, ni pour le personnel enseignant de l'Université et des HES.

Ces taux ont été appliqués de manière aléatoire, à la population qualifiée pour demander le PLEND.

- Autres départs, reflétant la proportion de collaborateurs quittant leur fonction par suite d'un licenciement, d'une démission ou d'un décès, par exemple. Les taux de départ sont appliqués aux collaborateurs qui ne se qualifient ni pour un départ à la retraite ni pour un PLEND. Les taux retenus pour les différentes catégories de collaborateurs, déterminés sur la base des dernières statistiques disponibles sont les suivants:
 - Personnel administratif et technique de l'Etat de Genève: 5.74%;
 - Personnel enseignant de l'Etat de Genève: 2.31%;
 - Personnel des HUG: 4.50%;
 - Assistants de l'Université et des HES: 9.53%;
 - Personnel enseignant de l'Université et des HES: 0.30%;
 - Professeurs de l'Université ou des HES: 1.17%.

Ces taux ont été appliqués, sur la base d'un tirage aléatoire, à la population qualifiée pour ce type de départs, en respectant, la distribution de l'âge au départ selon les statistiques sur l'âge des collaborateurs qui quittent l'Etat de Genève. Cette dernière information n'est disponible que pour l'Etat de Genève, à l'exception de la police. Pour cette dernière population, nous avons formulé l'hypothèse que l'ensemble des

Document n°3

collaborateurs va jusqu'au bout de la carrière. Quant aux autres collaborateurs, les taux ont été appliqués en procédant à un tirage aléatoire simple.

Chaque collaborateur sélectionné pour un départ, que ce soit pour un départ à la retraite, un recours au PLEND ou un autre motif de départ est remplacé de la manière suivante:

- Engagement d'un collaborateur dans la même classe de salaire, avec le même taux d'activité et de même sexe;
- Détermination de l'âge du nouveau collaborateur:
 - Personnel administratif et technique de l'Etat de Genève: tirage aléatoire respectant la distribution des âges à l'engagement, selon les statistiques obtenues auprès de l'Office du personnel de l'Etat;
 - Personnel enseignant de l'Etat de Genève: idem;
 - Personnel des HUG: idem;
 - Personnel administratif et technique de l'Université et des HES: idem;
 - Personnel enseignant de l'Université et des HES: hypothèses déterminées sur la base de l'âge moyen de cette population¹;
 - Police: pas d'hypothèses sur l'âge à l'engagement (carrière entière);
- Détermination du nombre d'annuités à l'engagement pour le nouveau collaborateur:
 - Personnel administratif et technique de l'Etat de Genève: tirage aléatoire respectant la distribution des annuités à l'engagement, selon les statistiques obtenues auprès de l'Office du personnel de l'Etat;
 - Personnel enseignant de l'Etat de Genève: idem;
 - Personnel des HUG: idem;
 - Personnel administratif et technique de l'Université et des HES: idem;
 - Personnel enseignant de l'Université et des HES: engagement au début de la carrière (annuité 0 dans la plupart des cas, sauf pour les assistants médecins (clinique), les assistants en médecine dentaire et les assistants en médecine fondamentale, qui commencent leur carrière en annuité 2, et les assistants diplômés ou les assistants docteurs, qui débutent en annuité 4) ou selon

¹ L'âge moyen à l'engagement est de 25 ans pour les assistants, de 30 ans pour les chargés d'enseignement (facultés) et les conseillers aux études, de 35 ans pour les professeurs ordinaires, les professeurs adjoints, les chargés d'enseignement (CUMUL et ELCF), les chefs de clinique et les maîtres d'enseignement et de recherche, de 40 ans pour les professeurs d'école et les chargés d'enseignement (médecine) et de 50 ans pour les professeurs titulaires. Ces hypothèses impliquent que plus l'âge au renouvellement est grand, plus les renouvellements ont lieu souvent. Pour les assistants, cependant, les renouvellements interviennent très souvent, étant donné la durée de carrière prédéterminée et les départs fréquents avant d'atteindre la durée maximum.

Document n°3

l'annuité la plus fréquente à l'engagement (annuité 8 pour les chargés d'enseignement en médecine et annuité 13 pour les professeurs titulaires);

- o Police: pas d'hypothèses sur le nombre d'annuités à l'engagement (carrière entière selon les plans de carrière prédéfinis).

Dans le processus de vieillissement de la population, année après année, nous avons conservé l'ensemble de ces hypothèses constantes dans le temps, sans tenir compte des probables modifications liées à la structure particulière de la population, ni des éventuelles modifications de comportement induites par le nouveau système de rémunération. En outre, la population reste constante tout au long de la période de simulation. Ceci conditionne nécessairement les résultats obtenus pour les simulations.

Une modification des taux de rotation, des âges à l'engagement, des annuités à l'engagement, ou des taux de recours au PLEND auraient un impact sur l'ensemble des simulations.

5. Simulations et calcul du solde de compensation

Les simulations ont été réalisées en faisant évoluer, en parallèle, les deux systèmes de rémunération. Afin de déterminer la rémunération selon le nouveau système, nous avons encore calculé le solde de compensation de chaque collaborateur, tenant compte de la différence de rémunération cumulée entre le nouveau système de rémunération et le système actuel. Ce calcul a été réalisé en tenant compte de l'ancienneté de chaque collaborateur au sein de l'Etat, définie à partir des informations disponibles dans la base de données utilisée. Celle-ci ne permet pas d'identifier les changements de fonction, lorsqu'on remonte le temps. Par ailleurs, la date sur laquelle se basent nos calculs ne correspond pas nécessairement à la date d'origine des droits. Par conséquent, le solde de compensation ne correspond pas, dans certains cas, à la situation réelle vécue par le collaborateur.

Une fois le solde de compensation calculé individuellement pour chaque collaborateur, sa rémunération selon le nouveau système est additionnée d'une compensation égale à la différence entre la rémunération du système actuel et celle du nouveau système, chaque fois que la situation dans le nouveau système est défavorable, pour autant qu'un solde de compensation soit encore disponible.

Les soldes de compensation n'ont pas été définis pour la police ni pour le personnel de l'Université et des HES.

6. Extrapolation à l'ensemble de la masse salariale de l'Etat

Les résultats des simulations ainsi obtenus ont été extrapolés pour les années 2008 et suivantes, de manière à se caler sur les montants figurant dans le budget 2008. Pour les institutions du secteur conventionné non couvertes par les données disponibles pour la simulation, nous avons appliqué les taux observés pour l'ensemble de la population utilisée pour les simulations.

Naturellement, toute extrapolation reste utile pour déterminer une tendance, mais présente néanmoins un risque, étant donné qu'elle se base sur des caractéristiques qui ne sont pas nécessairement celles de la population que l'on cherche à analyser.

Date de dépôt : 3 septembre 2008

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Weiss

Mesdames et
Messieurs les députés,

Quand un système de rémunération est vicié dans sa conception par un égalitarisme d'un autre âge et des automatismes iniques, obsolète par rapport aux besoins en cadres hautement qualifiés d'une entreprise de l'importance de l'Etat, injuste pour les collaborateurs débutants et contreproductif pour tous ceux qu'il ne réussit pas – ou plus – à motiver, de l'aveu même du Conseil d'Etat², tout essai d'amélioration partiel risque fort de tenir de l'emplâtre sur une jambe de bois.

L'étude³, réalisée par PWC en mars 2006 pour l'Office fédéral du personnel (OFP), ajoute à cette reconnaissance d'inadéquation la démonstration concrète de maux salariaux que le projet de loi 10250 ne fait qu'aggraver. En effet, **le système public genevois actuel se caractérise par une sur-rémunération des emplois les moins qualifiés et une sous-**

² Cf. ann. 1. « Le nouveau système de rémunération », présentation à la Commission des finances, Département des finances, 30 avril 2008.

Extraits choisis : « Dans la société genevoise d'aujourd'hui, fortement tournée vers l'innovation, (...), le système actuel est peu performant du point de vue de l'employeur, et peu avantageux pour les collaborateurs », p. 5 ; « Les défauts du système actuel : injuste et inadapté. (...) il ne facilite pas le recrutement de collaborateurs et de collaboratrices possédant les différents talents et compétences dont l'Etat a besoin », p. 6 ; « Valorisation excessive de l'ancienneté », p. 7 ; « Prime de fidélité inéquitable et désuète », p. 8 ; « Formation et responsabilité moins valorisées », p. 9 ; « L'importance donnée au critère d'ancienneté aboutit à des situations où un employé gagne davantage qu'un autre, qui bénéficie d'une formation certifiée d'un niveau beaucoup plus exigeant », p. 10 ; « Effets négatifs sur la motivation », p. 11.

³ Analyse de l'étude de l'Office fédéral du personnel « Etude comparative des salaires, réalisée à partir de fonctions sélectionnées de l'administration fédérale et de fonctions équivalentes de l'économie publique », réalisée par PriceWaterhouse Coopers, Office du personnel de l'Etat, 1^{er} mars 2006, 76p p.

rémunération de ceux qui sont les plus qualifiés ; le projet de loi du Conseil d'Etat renforce cette tendance, guidé par un égalitarisme qui nie les réalités du marché du travail et péjore une situation déjà difficile. Au fond, c'est comme si, en cette époque de chirurgie au laser, le Conseil d'Etat jouait aux médecins de Molière en pratiquant la saignée, au risque de faire fuir les cadres non encore découragés par sa politique salariale.

Telle est l'appréciation, sévère, que l'on se doit de porter sur ce projet de loi du Conseil d'Etat. Une appréciation d'autant plus sévère que **ses coûts se traduisent, aux dires de l'exécutif, par une augmentation de 1,7% de la masse salariale de l'Etat qui avoisine 4,2 milliards de F, soit un montant de 75 millions (29 millions pour le petit Etat, 46 millions pour les entités autonomes et autres entités subventionnées appliquant les mécanismes salariaux de l'Etat) ; il faut encore y ajouter les coûts au titre des caisses de pension concernées, de plus de 12 millions, soit un total approximé de 87 millions, non indiqués dans le projet de loi.**

Ajoutons que le coût absolu n'est pas seul en cause qui motive l'appréciation négative d'une minorité de la Commission des finances. Alors que le Conseil d'Etat n'hésite pas à ouvrir les vannes pour environ 25 000 collaborateurs, il fait preuve d'une générosité pour le moins réduite à l'écart des quelque 240 000 contribuables. Alors que ces derniers sont près de dix fois plus nombreux, il ne s'est dit prêt⁴, dans une première réaction au projet de loi de l'Entente réformant la LIPP, à leur offrir qu'une modeste réduction de 150 millions, soit nettement moins du double de ce qu'il accorde à ses collaborateurs. S'il existait un indice du taux d'amour de l'exécutif (rapportant les millions accordés au nombre de personnes dans chaque catégorie), les contribuables seraient à 1 dans son cœur – ou dans son porte-monnaie... - quand les fonctionnaires se trouveraient propulsés à près de 6. L'idéal, on l'a compris, est d'être fonctionnaire-contribuable !

Certes, **une solution ambitieuse et réaliste existe** qui permettrait enfin de rémunérer chacun en fonction de ses compétences et de ses performances. Il s'agit du projet de loi 9275-A, suspendu de l'ordre du jour de ce Grand Conseil pour accorder la préséance à un autre projet de loi gouvernemental qui a essentiellement simplifié les règles de licenciement en cas d'insuffisance avérée. Le projet de loi 9275-A a en effet pour vocation de réformer globalement le statut de la fonction publique genevoise, et notamment d'apporter une réponse articulée, convaincante, moderne et même helvético-correcte à l'impasse du système des traitements actuel.

⁴ « *Politique fiscale : impacts du projet de loi n° 10199* », communiqué de presse du Conseil d'Etat, Genève, 8 avril 2008.

Mais, dans l'attente de sa réinscription à l'ordre du jour par les partis de la majorité de droite qui l'ont adopté en commission, il est urgent et judicieux de temporiser, en ne suivant pas la proposition du Conseil d'Etat de modification du système de rémunération. **Son coût n'est pas seul en cause, car, dans un Etat qui peine à recruter les experts et les hauts responsables dont il a besoin, outre d'autres faiblesses mentionnées *infra*, ce projet ajoute un dysfonctionnement fondamental, – plus d'égalitarisme, au détriment des cadres – sans véritablement supprimer les maux dénoncés pour l'ensemble des collaborateurs. La minorité de la Commission des finances vous propose donc de ne pas entrer en matière sur le projet de loi 10250, ni sur les mesures transitoires proposées par le projet de loi 10249 qui lui est lié et dont le coût est de 42 millions.**

Et, à supposer qu'une majorité ne se dessine pas pour arrêter une dérive fautive, aux conséquences qui se déploieront au fil des ans, il conviendrait à tout le moins que le projet de loi 10250 soit amendé pour en limiter les conséquences néfastes. Quitte à consentir un effort majeur, mais du moins ciblé et susceptible de dynamiser une haute administration punie par la teneur du projet de loi 10250. Par mesure de précaution, ce rapport proposera donc un amendement qui devrait être susceptible de réunir une majorité, au sein de ce Grand Conseil, sensible à la détérioration relative de la situation des cadres supérieurs chargés de responsabilités hiérarchiques.

Que veut le Conseil d'Etat, que réussit-il à péjorer, que critique le rapport de l'OFP et que propose la minorité de la Commission des finances ? A ces quatre questions, ce rapport va tenter d'apporter des réponses.

Les intentions du Conseil d'Etat

Le cadre général d'abord, quelques points spécifiques ensuite.

Entre la lettre et l'esprit d'une loi, le choix se fait parfois au nom de la raison d'Etat, sans réussir à dépasser les contradictions éventuelles entre la première et le second. Il en va notamment ainsi, depuis des lustres, pour le gouvernement genevois dès lors qu'il s'agit de gérer ses rapports avec le Cartel des organisations syndicales, considéré comme le représentant des quelque 25 000 membres du personnel de l'administration cantonale. La reprise des mécanismes salariaux, liée quant à ses effets financiers à l'introduction d'un 13^e salaire couplé à un nouveau système d'annuités, en apporte la démonstration.

On n'insistera pas sur le fait que **la politique genevoise des ressources humaines de l'administration cantonale a cruellement besoin d'une modernisation radicale**, à l'aune des réformes entreprises par la

Confédération, avec l'appui du Souverain, y compris genevois, comme par les pouvoirs publics de maints autres cantons. Le projet de loi 9275-A, adopté par les membres de la commission *ad hoc* représentant la majorité de droite de ce Grand Conseil, en offre une vision cohérente, comme en témoigne le rapport de majorité déposé le 5 septembre 2006.

Au lieu d'aborder ce défi, quitte à proposer d'éventuels amendements pour que le peuple puisse enfin trancher, le Conseil d'Etat se contente d'une réforme ponctuelle, et de « la pratique de négociations suivies, transparentes et constructives avec les organisations représentatives du personnel (qui) constituait la meilleure manière de faire avancer ce dossier »⁵. Conséquence fâcheuse : le peuple, d'acteur, passe ainsi au second rang, celui de spectateur-payeur.

Dans sa teneur, selon l'exposé de motifs, l'accord conclu entre l'Etat et le Cartel, le 13 septembre 2006, prévoit l'introduction d'un 13^e salaire, l'objet même du projet de loi 10250. Mais diverses raisons, dont des problèmes informatiques, en ont retardé l'examen par ce Grand Conseil⁶ !

L'exécutif, « afin de respecter l'esprit de l'accord signé en 2006 », a aussi envisagé, à titre de mesures transitoires, la reprise de deux des automatismes salariaux constituant la partie salariale du statut de la fonction publique, à savoir les annuités et la prime de fidélité. Le coût de ces dispositions est estimé par le Conseil d'Etat à 42 millions. Telle est la substance du projet de loi 10249.

On notera au passage que, pour cimenter la justification de sa bienveillance en sa qualité d'employeur comme de son devoir d'honorer ses engagements, le Conseil d'Etat, à majorité de gauche, va jusqu'à reprendre le discours du Cartel sur une prétendue perte du pouvoir d'achat de 14,7% depuis 1992.

Quant à la mention des « perspectives financières de l'Etat pour l'année 2008 (qui) sont loin de présenter un caractère préoccupant qui nécessiterait que l'on renvoie l'opportunité d'engager une telle dépense », elle tient de la vision à court terme uniquement – un ophtalmologue la qualifierait de myopie. Comme pour mieux éloigner des yeux du législateur la dette et son ampleur, voire une éventuelle crise économique et ses conséquences pour Genève.

⁵ Cf. *Exposé des motifs, projet de loi 10249*, p. 3.

⁶ *Dans les explications du Conseil d'Etat, qui a le goût du raccourci, cet examen par le législatif n'est pas mentionné, au profit de sa seule mise en œuvre, initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2008, et sans même que l'éventualité d'un référendum populaire ne soit évoquée ! (N. du R.)*

Plus précisément, **le projet de loi 10250 est présenté comme un « préalable à la réforme du système d'évaluation des fonctions », alors qu'il aurait dû le suivre ou à tout le moins l'accompagner.** Sans forcer le trait, il tient de l'action qui précède la réflexion. Alors que l'Etat peine à offrir à ses contribuables une refonte du système fiscal, qu'il barguigne quant aux réductions demandées par l'Entente, le voici qui fait preuve de largesses alors qu'il n'a pas encore procédé à la refonte des quelque 2500 fonctions en 200 emplois de référence. Bref, du point de vue de la méthode, le projet de loi 10250, c'est la charrue avant les bœufs !

On ne niera pas que le projet de loi 10250 cerne certains effets négatifs du système actuel : certains seulement, et en tout cas pas le principal, à savoir l'absence de finesse individualisée dans l'évolution des rémunérations, identique au fil de leur carrière ou simplement du temps pour tous ceux que ses évaluateurs mettent dans le même panier. Deux infirmiers ou deux enseignants engagés le même jour, avec la même annuité verront leurs salaires évaluer de concert, à l'identique, quelles que soient la qualité de leur travail ou leur engagement. Pour le moins, voilà un système qui ramène les prestations vers la moyenne, sinon qui promeut la médiocrité des performances.

De plus, il est en l'état biaisé de prétendre que « la disparition de la prime de fidélité supprime l'injustice d'une différence de rémunération produite par la seule ancienneté »⁷. D'abord parce que l'ancienneté, quoique moins primée, continuera de produire l'effet dénoncé. Ensuite parce que d'autres injustices subsistent, dont celle rappelée ci-dessus. « Plus juste », peut-être. Juste, non.

Les effets du projet de loi 10250 : de marginaux à négatifs

Mais du point de vue de l'efficacité, c'est au mieux un effet marginal et coûteux, donc d'une efficience sujette à caution, que l'on peut attendre du projet de loi 10250. Deux exemples.

Alors que le Conseil d'Etat critique les effets négatifs sur la motivation du système actuel, **sa proposition ne change guère la donne pour les détenteurs d'un diplôme plus élevé en début de carrière par rapport aux détenteurs d'un diplôme moins élevé en fin de carrière.** Si l'on prend l'exemple d'un infirmier diplômé en classe 15, annuité 15 et prime de fidélité à 100%, et d'un médecin interne (ou un enseignant secondaire) en classe 20, annuité 0 et prime de fidélité à 0%, le système actuel octroie 113 207 F au

⁷ Cf. ann. 1, p. 16.

premier et 94 709 F au second ; avec le système proposé, le premier gagnera 111 325 F, le second 102 601 F. Certes, la différence a diminué, mais elle n'a pas disparu ; la source de démotivation demeure⁸.

Le Conseil d'Etat fournit d'ailleurs de lui-même un autre exemple allant dans le même sens, en comparant un cadre, en classe 22, annuité 5 et prime de fidélité à 0% avec un employé (détenteur d'un diplôme universitaire) en classe 18, annuité 15 et prime de fidélité à 100%. Avec l'ancien système, les salaires sont respectivement de 116 938 F et 129 850 F ; avec le nouveau, ils passent à 121 345 F et 127 035 F. « Plus motivant » ? Guère plus !

Mais il y a plus important.

Les augmentations de rémunération sont plus importantes pour les basses classes de salaire (classes 4 à 8). D'autre part, le Conseil d'Etat affirme que le coût salarial et les salaires cumulés sont identiques sur une carrière de 38 ans (30 ans pour le personnel de la prison, 37,5 ans pour le personnel hospitalier). Sauf qu'il omet de rappeler que les durées de carrière diffèrent selon les catégories de personnel. C'est ainsi qu'elle est de 14 ans en moyenne et 10 ans en médiane pour le personnel administratif et technique, de 26 ans et 32 ans respectivement pour le personnel enseignant⁹. Or l'on peut raisonnablement faire l'hypothèse que le personnel administratif et technique est davantage représenté dans les basses classes de fonction. Il en découle que **l'identité des coûts ne peut être au mieux que présumée ; au pire, le nouveau système n'offre pas la neutralité annoncée pour ce seul effet**. A n'en pas douter, les simulations faites par les économètres du Département des finances mériteraient d'être affinées.

Au passage, on mentionnera que selon un avis de droit¹⁰ cité par le projet de loi 9275-A, il n'existe aucun droit acquis, salaire compris, dans la fonction publique genevoise, et que le Conseil d'Etat aurait pu, s'il l'avait voulu, procéder à une réforme sans coûts initiaux. Mais sa volonté a été qu'« un système de compensation (soit) donc introduit afin qu'aucun collaborateur ne subisse les inconvénients du nouveau système sans en avoir connu les avantages »¹¹. Or **c'est ce système de compensation qui est la cause du coût d'introduction du système proposé dont le Conseil d'Etat avertit**

⁸ Il existe évidemment des cas où cette différence disparaît. Voir en particulier ann. 1, pp. 9-10.

⁹ Cf. ann. 2 : Département des finances, 6 mai 2008, *Durée de la carrière de tous ceux qui ont quitté l'Etat en 2007*.

¹⁰ Cf. PL 9275-A, p. 154.

¹¹ Cf. ann. 1, p. 19.

qu'il va perdurer « pendant au moins deux décennies »¹². Une introduction de 20 ans, qui dit mieux ?

Certes, en luttant contre la prime à l'ancienneté, le système proposé ne modifie pas l'écart, d'une classe à l'autre, entre le salaire initial et le salaire en fin de carrière. Qu'il s'agisse des classes 4, 14, 20 ou 33, il est de 35,2% (contre 49% dans le système actuel). De plus, les salaires initiaux sont systématiquement nettement plus élevés, du fait du 13^e salaire, quand les salaires finaux le sont un peu moins. De ce fait, **il aplatit encore la courbe salariale entre le collaborateur engagé dans la classe la plus basse en début de carrière et celui qui est au maximum de la classe la plus haute**¹³. Le calcul est simple. Actuellement, le ratio est de 250 030 F / 47 018 F, soit 5,51 ; avec le projet de loi 10250, il tomberait à 245 846 F / 50 937 soit 4,83. Cela équivaut à une **chute de 12% des différences salariales**. Or les discussions en commission ont montré que le Conseil d'Etat non seulement reconnaît cet effet, mais entend l'utiliser pour adapter le salaire des cadres. Il est vrai que son existence saute aux yeux. Quand on augmente de 8,3% le salaire le plus bas et que l'on coupe 1,7% au salaire le plus élevé, il en résulte fatalement un rétrécissement des écarts de rémunération. Un rétrécissement **inacceptable pour la minorité de la commission, tant dans sa symbolique que dans ses effets**.

Le constat de l'OFP et de l'OPE

Dans un souci de transparence dont il faut lui savoir gré, le Département des finances a fourni à la commission un rapport qui sonne l'hallali et du système actuel de rémunération, et de sa tentative de rafistolage.

Soucieuse « d'offrir un niveau de salaires en rapport avec l'économie privée »¹⁴, l'administration fédérale a chargé PWC de procéder à « une étude comparative objective et solide, couvrant un large spectre » du secteur public et privé suisse, présentée comme « la première étude complète » car comprenant aussi bien les salaires de base, pour 2005, que des éléments variables de la rémunération, pour 2004. Trente-six fonctions, des responsables des finances ou du personnel aux personnels de réception et de

¹² Cf. ann. 1, p. 24.

¹³ Cf. ann. 3 : *Effectif du personnel par classe, situation au 30 avril 2008, petit Etat, et situation 2007, Hôpital, Département des finances, OPE, 13 mai 2008.*

A noter que le nombre de collaborateurs en classe 4 n'est que de 308, des effectifs significatifs n'apparaissant qu'à partir de la classe 7, où l'on trouve notamment les aides-soignants.

¹⁴ *Analyse de l'étude de l'Office fédéral du personnel, op. cit., p. 3.*

nettoyage, ont été comparées, des données sur 31 000 collaborateurs récoltées, la situation de 17 entreprises du secteur privé ainsi que 4 cantons, dont Genève, en plus de Berne, Vaud et Zurich, et la Confédération analysée.

Il en ressort notamment que « la Confédération, les cantons et l'économie privée versent des salaires annuels globaux comparables pour les fonctions de spécialistes, y compris celles qui requièrent un bon niveau de qualification et sont rétribuées jusqu'à 120 000 F. Dans les cas de fonctions très qualifiées et des fonctions de conduite au-delà du seuil de 120 000 F, le salaire annuel global est plus élevé dans le secteur privé qu'à la Confédération¹⁵. Concrètement, le salaire de base y est généralement comparable, mais la part de la rémunération basée sur les prestations (bonus, participation) y est nettement plus élevée qu'à la Confédération et dans les cantons ».

A ce constat de l'Office fédéral du personnel (OFP), s'ajoutent les observations générales de l'Office du personnel de l'Etat de Genève.

- **« Comparativement aux autres groupes (...), les fonctions aux revenus les plus faibles sont mieux rémunérées à l'Etat de Genève. De plus, cette analyse, pour l'Etat de Genève, prend en compte les salaires minimum et maximum, hors charges sociales et mécanismes salariaux. (...) Les écarts réels en faveur des collaborateurs de l'Etat de Genève sont donc plus prononcés que dans l'enquête.**
- **Dès la fonction d'employé de commerce, la tendance s'inverse. (...)**
- **La progression salariale entre les fonctions observées est plus linéaire et plate à l'Etat de Genève que dans tous les autres groupes comparés. (...)**
- **Les plus grandes différences sont constatées au niveau des fonctions de direction où l'Etat de Genève offre les rémunérations les plus faibles (...)** ».

A titre illustratif, on indiquera que, en se basant sur la médiane, la différence de salaire pour un responsable des ressources humaines est de 79% entre le marché privé et Genève (et même de 7% avec les autres cantons pris en considération et de 19% avec la Confédération), qu'elle est de 54% pour un expert fiscal (de 14% avec les cantons et de 24% avec la Confédération), de 21% pour un juriste, de 29% pour un ingénieur EPF, de 14% pour un expert-comptable, de 29% pour un architecte HES, etc. En revanche, le sur-salaire par rapport au marché privé versé au personnel de nettoyage est de 11%, et même de 15% par rapport aux autres cantons¹⁶.

¹⁵ Cf. ann. 4, *Analyse de l'étude de l'OFP, op. cit., pp. 14-15.*

¹⁶ *Analyse de l'étude de l'OFP, op. cit., pp. 16-17.*

On notera encore que, dans les débats de commission, le chef du Département des finances a reconnu la difficulté du canton à « attirer les meilleurs éléments » de Suisse romande, et qu' « un objectif assez urgent consisterait à rapprocher la courbe de Genève de la courbe des cantons », mais pas de celle de la Confédération, surtout à partir de la classe 17, à partir de laquelle les différences sont « assez marquées ».

Cette analyse se passe de commentaires. Sauf d'un seul. Elle a été faite sur la base du système actuel de rémunération. Le projet de loi 10250 ne fait qu'aggraver le constat de l'OPE. Les revenus les plus faibles en sortent encore plus élevés, les écarts réels avec le marché encore plus forts, la progression salariale encore plus plate, les différences pour les fonctions de direction, où Genève est à la traîne, encore plus fortes.

On peine donc encore plus à comprendre la logique entrepreneuriale qui a poussé le Conseil d'Etat à se lancer dans ce projet ; on craint qu'elle ne soit que politique, reflet d'une vision de gauche du monde et d'une perception de la fonction publique pour le moins théorique, tant par rapport aux besoins de recrutement que de motivation.

Et ce ne sont pas les expédients auxquels le Conseil d'Etat a dû recourir en faveur des cadres supérieurs qui permettent de modifier cette appréciation, au contraire. Ainsi de l'augmentation pour les cadres supérieurs « à titre exceptionnel, pour l'année 2007, des indemnités forfaitaires qui sont prévues par le règlement pour compenser en partie les heures supplémentaires qu'ils effectuent ». Les bons comptes 2007, dus aussi à la qualité de leur travail, a ainsi motivé le Conseil d'Etat à prendre cette décision en décembre 2007. Un montant équivalant à 1% du salaire annuel a été attribué aux cadres ayant effectué entre 40 et 100 heures supplémentaires, de 2% pour ceux dont les heures supplémentaires s'étalent entre 100 et 200, de 3% au-delà. Le nombre des bénéficiaires en a été de 669, et le coût de 2,15 millions¹⁷. Bel aveu d'échec d'un système, dont le projet de loi 10250 n'empêchera pas la répétition.

¹⁷ Il s'agit d'un extrait des éléments transmis par l'OPE aux responsables des ressources humaines de l'Etat.

Voir aussi la modification du règlement B 5.05.03 publié dans la FAO du 17 décembre 2007.

On en conclura que la première réforme salariale nécessaire, et probablement la seule acceptable, aurait été de proposer une modification de la rémunération des fonctions se situant au-dessous du marché privé, voire public. Là aussi, le Conseil d'Etat a préféré l'arrosoir au jet, la dispersion des moyens aux efforts de ciblage, l'inefficacité de la mesure à l'efficience dans l'utilisation des deniers publics, la satisfaction des groupes majoritaires au sein du Cartel, et notamment des enseignants « qui n'ont pas une haute estime des cadres », à sa responsabilité envers ces derniers, notamment les plus importants d'entre eux. Bref, le PL 10250 distribue beaucoup d'argent de façon indiscriminée, alors qu'il conviendrait d'en distribuer moins à des destinataires choisis, et d'éviter une réforme égalitariste en lui préférant une réforme ciblée.

Les propositions de la minorité de la commission

La question du périmètre du projet de loi 10250 a d'abord fait l'objet d'une discussion byzantine quant à sa définition. En substance, le groupe libéral souhaitait *primo* qu'il fût restreint au petit Etat et aux établissements publics médicaux, aux écoles et aux hautes écoles ainsi qu'au personnel de la prison. *Secondo*, pour les entités publiques autonomes et les institutions subventionnées, il convient de laisser le choix d'appliquer cette nouvelle loi, précisément par respect de leur autonomie. Cet amendement a finalement été accepté pour sa première partie, mais limité aux institutions subventionnées pour sa seconde partie.

D'autre part, une première proposition de prime, de 15%, pour les cadres supérieurs (dès la classe 27), a été proposée jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme du système d'évaluation des fonctions. Cette première proposition a été refusée. Une seconde proposition, ramenant la prime à 12%, a aussi été refusée.

Une troisième vague d'amendements a encore été soumise à la commission. Leur but consistait notamment à cesser les augmentations différenciées en faveur des classes les plus basses (art. 2, al. 2), à éviter l'indexation automatique et totale des salaires, pour éviter au Conseil d'Etat de se trouver en situation illégale le cas échéant (art. 14, al. 4) et à supprimer l'allocation de vie chère versée aux seules classes 4 à 13 (art. 14, al. 5). Ces amendements ont aussi été refusés.

Le rapporteur de minorité a été encouragé par l'ouverture manifestée par le chef du Département des finances face à la présentation d'un amendement concernant la rémunération des cadres supérieurs, dans l'attente de l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation des fonctions. Il propose dès lors à ce Grand Conseil un amendement avec la teneur suivante :

Art. 23 A *Cadres supérieurs (B 5 15) :*

Dès le 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, les cadres dès la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques perçoivent une indemnité, versée mensuellement, égale à 8,3% de leur salaire annuel. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires.

A noter que le montant de l'indemnité a été choisi au plus près des explications données par le chef du Département des finances en séance de la Commission des finances. Il comble en effet le différentiel créé par le projet de loi 10250.

Conscient que cette proposition ne supprimera pas à elle seule les défauts du projet de loi 10250, mais convaincu qu'elle offrira aux cadres dirigeants de l'Etat un appui bienvenu, le rapporteur de minorité remercie ce Grand Conseil d'accorder son soutien à sa proposition. La bonne marche de l'Etat en est tout simplement l'enjeu.

Présentation Commission des finances du 30 avril 2008

Le nouveau système de rémunération

Une étape décisive pour la réforme de la gestion des ressources humaines au sein de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 1

Une réforme globale indispensable pour améliorer les prestations de l'Etat

"La qualité du service public dépend – autant que des budgets – de l'état d'esprit et de la motivation de ses collaborateurs.

A ce titre, une politique du personnel axée sur la valorisation des compétences, la formation, le perfectionnement et la participation constitue autant de leviers nécessaires à notre ambition commune."

Discours de Saint-Pierre du Conseil d'Etat, 5 décembre 2005



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 2

Nouveau système de rémunération: Suite logique des importantes améliorations déjà réalisées depuis 2006

- Modification légale permettant d'**alléger la procédure de licenciement** en cas d'insuffisance avérée
- Réduction de la **période probatoire** et engagement dans la **classe de fonction définitive**
- Généralisation des **évaluations périodiques**



Nouveau système de rémunération: Préalable à la réforme du système d'évaluation des fonctions

- Diminution drastique du **nombre des fonctions** (de 2500 à environ 200 emplois de référence)
- Définition et classification des métiers dans le **nouveau référentiel**
- Adaptation des critères de pondération, pour donner plus de poids au **savoir-faire** utile au poste, à l'**expertise** et à la **responsabilité managériale**



Dans la société genevoise d'aujourd'hui, fortement tournée vers l'innovation...

- Les savoirs se modifient rapidement
 - Les formations professionnelles sont sans cesse plus exigeantes
 - On privilégie la flexibilité et l'adaptation permanente au cours d'un parcours professionnel
- Dans ce contexte, la valeur ajoutée de l'expérience professionnelle est moins prépondérante qu'autrefois
- Le système actuel est peu performant du point de vue de l'employeur, et peu avantageux pour les collaborateurs



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 5

Les défauts du système actuel: Injuste et inadapté

- Le système de rémunération actuel est **injuste** et **inadapté** aux réalités de la société actuelle
- Il ne facilite pas le **recrutement** de collaborateurs et collaboratrices possédant les différents talents et compétences dont l'Etat a besoin pour perpétuer et améliorer ses prestations de service public
- Le fait de savoir que le salaire va évoluer lentement mais régulièrement au fil d'une longue carrière ne constitue plus de nos jours un critère décisif pour un jeune en début de carrière



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 6

Les défauts du système actuel:

Valorisation excessive de l'ancienneté

- Pour un travail et des compétences identiques, **l'écart est de près de 50%** entre la rémunération annuelle d'une personne formée mais sans expérience et celle de la même personne disposant de 20 ans d'expérience
- Dans la société d'aujourd'hui, ce système est **peu compétitif** parce que peu attrayant pour les jeunes et les personnes ayant acquis quelques années d'expérience hors du cadre de l'Etat

➤ Exemple (grille des salaires 2008):

Infirmière diplômée, classe 15, annuité 0, prime de fidélité à 0%:
saire brut annuel: 76'380 francs

Infirmière diplômée, classe 15, annuité 15, prime de fidélité à 100%:
saire brut annuel: 113'782 francs



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 7

Les défauts du système actuel:

Prime de fidélité inéquitable et désuète

- Versée à partir de la 5^e année et progressant lentement au long de la carrière, la prime de fidélité visait à l'origine à fidéliser des collaborateurs bien formés
- A expérience professionnelle égale, la prime crée un **écart salarial pouvant aller jusqu'à 8,3%** au profit de ceux qui ont accompli l'essentiel de leur carrière à l'Etat
- Les femmes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants en bas âge et qui reprennent ensuite une fonction au sein de l'Etat perdent intégralement les acquis antérieurs



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 8

Les défauts du système actuel: Formation et responsabilité moins valorisées

- L'importance donnée au **critère d'ancienneté** aboutit à des situations où un **employé gagne davantage qu'un autre**, qui bénéficie d'une formation certifiée d'un niveau plus exigeant

➤ **Exemple (grille des salaires 2008):**

**Secrétaire, classe 12, annuité 15, prime de fidélité à 100%:
salaire brut annuel: 99'712 francs**

**Bibliothécaire, classe 15, annuité 0, prime de fidélité à 0%:
salaire brut annuel: 76'380 francs**



Les défauts du système actuel: Formation et responsabilité moins valorisées

- L'importance donnée au **critère d'ancienneté** aboutit à des situations où un **employé gagne davantage qu'un autre**, qui bénéficie d'une formation certifiée d'un niveau beaucoup plus exigeant

➤ **Exemple (grille des salaires 2008):**

**Aide-soignant-e, classe 7, annuité 15, prime de fidélité à 100%:
salaire brut annuel: 80'009 francs**

**Infirmier-ère diplômé-e, classe 15, annuité 0, prime de fidélité à 0%:
salaire brut annuel: 76'380 francs**



Les défauts du système actuel:

Effets négatifs sur la motivation

- L'importance donnée au **critère d'ancienneté** aboutit souvent à des situations où un-e **cadre touche un salaire inférieur** à celui de son-sa subordonné-e direct-e

➤ **Exemple (grille des salaires 2008):**

Cadre, classe 22, annuité 5, prime de fidélité à 0%:

salaire brut annuel: 116'938 francs

Employé-e, classe 18, annuité 15, prime de fidélité à 100%:

salaire brut annuel: 129'850 francs



Le nouveau système de rémunération:

Principes de base

- **13^e salaire dès l'engagement**

La prime de fidélité disparaît. Un 13^e salaire est versé dès la première année de service; il est inclus dans la nouvelle grille salariale

- **22 positions dans l'échelle de traitement**

Le nouveau système basé sur 13 salaires comprend 22 positions dans l'échelle de traitement, dont le taux d'accroissement est fixé dans la loi

- **Salaires cumulés identiques**

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 hospitalier)



Le nouveau système de rémunération:

Principes de base

Progression modulée

- La progression entre chaque position dans l'échelle de traitement est de **1%** entre les positions 1 à 3 et 12 à 22
- Entre ces deux positions, soit de la 4^e à la 11^e, la progression monte à **2,65%**
- Une progression légèrement plus forte est prévue pour les classes de fonctions situées au bas de l'échelle salariale de l'Etat (classes 4 à 8)

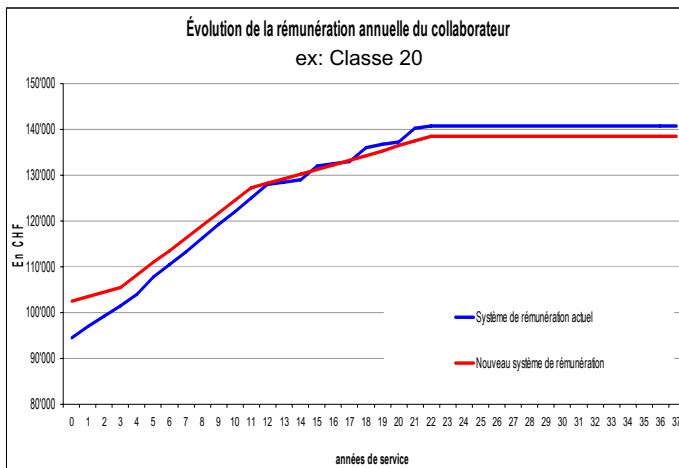
Il est ainsi mieux tenu compte de la valeur ajoutée réelle apportée par l'expérience professionnelle, à l'issue des trois premières années d'activité



Département des finances

14.04.2008 - Page 13

Evolution de la rémunération entre l'ancien et le nouveau système



Département des finances

14.04.2008 - Page 14

Evolution de la rémunération entre l'ancien et le nouveau système

Deux exemples

Classe 20	Annuité 0	Annuité 15 / 22	Ecart
Système actuel	95'184	141'791	49%
Nouveau système	103'114	139'426	35%

Classe 14	Annuité 0	Annuité 15 / 22	Ecart
Système actuel	73'091	108'886	49%
Nouveau système	79'181	107'061	35%

Le nouveau système de rémunération: Adapté à la réalité et aux besoins

- **Plus équitable**

L'écart entre le salaire initial et le salaire de fin de carrière n'est plus que de 35,2%, contre 49% dans l'ancien système

- **Plus motivant**

Le système est motivant pour celles et ceux qui envisagent d'assumer des responsabilités hiérarchiques ou d'évoluer au sein de leur métier par une démarche de perfectionnement professionnel

- **Plus juste**

La disparition de la prime de fidélité supprime l'injustice d'une différence de rémunération produite par la seule ancienneté

Le nouveau système de rémunération: Adapté à la réalité et aux besoins

- **Favorable aux familles**

La progression salariale en cours de carrière est conçue de manière à offrir une meilleure rémunération pendant la période où l'on fonde généralement une famille (de la 4^e à la 11^e année de service)

- **Plus attractant**

Le remplacement de la prime de fidélité par un 13^e salaire versé dès l'engagement rend le début de carrière à l'Etat plus attractant

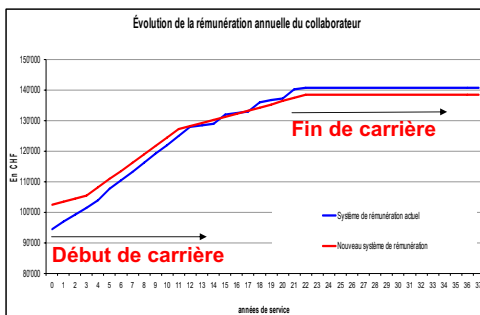
- **Plus compétitif**

Le nouveau système renforce la compétitivité de l'Etat en tant qu'employeur, pour des personnes ayant entre cinq et dix ans d'expérience professionnelle



Mécanismes de compensation

- Le nouveau système est plus avantageux en début de carrière, mais moins avantageux en fin de carrière



Mécanismes de compensation

- Un **système de compensation** est donc introduit afin qu'aucun collaborateur ne subisse les inconvénients du nouveau système sans en avoir connu les avantages
- Le **principe général** consiste à calculer ce que le collaborateur aurait perçu si le nouveau système avait été introduit dès le début de sa carrière
- On **compense ensuite cette différence** en maintenant le collaborateur à l'ancienne grille, tant que celle-ci lui est avantageuse



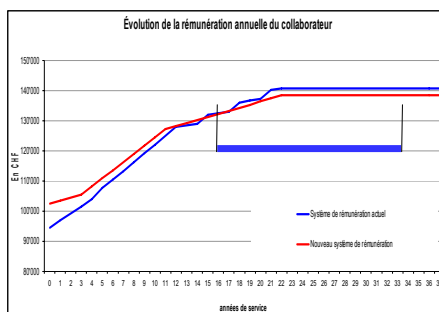
REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 19

Mécanismes de compensation

- 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



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 20

Mécanismes de compensation

- Les collaborateurs que le nouveau système **avantage lors de son introduction** se trouveront, ultérieurement, à une période de leur carrière où le nouveau système est moins avantageux
- Pour eux, on calcule donc un **solde de compensation** égal à la totalité de la différence en leur défaveur
- Ils recevront une compensation égale à l'écart entre l'ancien et le nouveau système



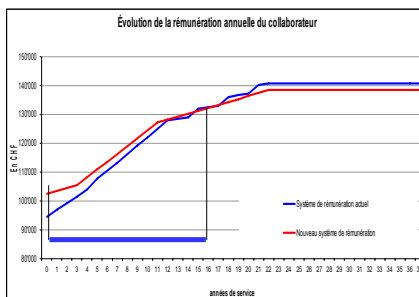
REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 21

Mécanismes de compensation

- Chaque année la compensation versée est **soustraite** du solde de compensation
- La compensation est versée aussi longtemps que le **solde de compensation** est positif



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 22

Coût d'introduction du nouveau système

- Bien que le coût salarial et les salaires cumulés sur l'ensemble d'une carrière demeurent **identiques**, les mécanismes de compensation engendrent un coût
- Compte tenu de la structure actuelle du personnel, le coût d'introduction du système est évalué à 1,7% de la masse salariale
- Soit, pour l'Etat, **29 millions** sur une masse salariale de 1,9 milliard de francs (1,5%)
- Pour les entités autonomes et autres entités subventionnées appliquant les mécanismes salariaux de l'Etat, 46 millions sur une masse salariale de 2,3 milliards (1,9%)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 23

Coût d'introduction du nouveau système

- Au fil des années, au gré des départs et arrivées de collaborateurs, et au fur et à mesure que les soldes compensatoires s'épuiseront, **les versements compensatoires diminueront**
- Ce **processus est très lent**, de sorte qu'un coût d'introduction persistera pendant au moins deux décennies
- L'écart "final" entre le coût des deux systèmes dépend de l'ancienneté moyenne des collaborateurs et du taux de rotation du personnel (*turnover*)
- Le coût de transition sera **compensé** par une évaluation beaucoup plus fine du coût des mécanismes salariaux, en tenant compte des économies faites lors du départ de collaborateurs



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 24

Mesures transitoires 2008

Afin de respecter l'esprit du protocole d'accord signé en septembre 2006, qui prévoyait l'introduction du 13^{ème} salaire en janvier 2008, les mesures transitoires suivantes sont appliquées :

- **La prime de fidélité 2008 est versée en juin et bénéficie de la progression normale**
- **Pour les employés dont la prime de fidélité est inférieure à 40% du traitement mensuel, la différence entre leur prime et le 40% de leur salaire est versée en décembre 2008**



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

14.04.2008 - Page 25

Conclusion

- Le nouveau système de rémunération 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
- Il est le **préalable** à l'indispensable réforme du système d'évaluation des fonctions
- Il résulte d'une **négociation intensive et constructive** avec les associations représentatives des employés et des cadres de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département des finances

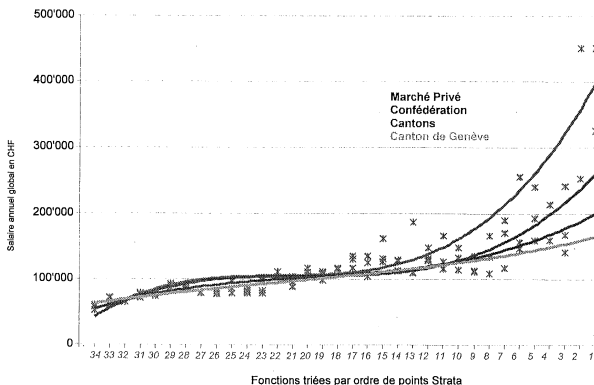
14.04.2008 - Page 26

2 Principaux résultats

Dans ce chapitre, un regard transversal est porté sur les comparaisons salariales entre 4 groupes :

- l'économie privée (ou marché privé)
- la Confédération
- les cantons (constitué par les cantons de Berne, Genève, Vaud et Zurich)
- l'État de Genève (ou canton GE)

Le graphique ci-dessous illustre la tendance en matière de rémunération annuelle (salaire de base, salaire variable et participation) pour les fonctions retenues dans la comparaison salariale (règles de codage: 34 = personnage de nettoyage, 1 = responsable des finances de l'entreprise) :



Graphique 8 Tendances des rémunérations globales

- La Confédération, les cantons et l'économie privée versent des salaires annuels globaux comparables pour les fonctions de spécialistes, y compris celles qui requièrent un bon niveau de qualification et sont rétribuées jusqu'à CHF 120'000.
- Dans le cas des fonctions très qualifiées et des fonctions de conduite au-delà du seuil de CHF 120'000, le salaire annuel global est plus élevé dans le secteur privé qu'à la Confédération. Concrètement le salaire de base y est généralement comparable, mais la part de la rémunération basée sur les prestations (bonus, participation) y est nettement plus élevée qu'à la Confédération et dans les cantons. Ainsi, le salaire annuel global connaît, dans le secteur privé, de fortes variations d'une année à l'autre.
 - Dans l'administration fédérale, l'évolution du salaire de base dépend des prestations et de l'expérience (augmentation du salaire de base en fonction des prestations).
 - Le secteur privé accorde une large place aux prestations (résultats de l'entreprise, résultats individuels) dans les éléments variables du salaire.
- Les comparaisons salariales portent sur un choix de fonctions présentes à la Confédération, dans les cantons et l'économie privée (voir chapitre 5). Suivant le secteur d'activité toutefois, les

comparaisons de fonctions, comme p. ex. conseiller fiscal, expert comptable et artisan, peuvent s'écarter des présents résultats. Ajoutons qu'il existe en Suisse deux marchés pour le personnel de nettoyage: si la prestation est achetée à l'extérieur (outsourcing), le niveau des salaires est nettement plus bas que si du personnel interne fixe accomplit le même travail (la différence peut atteindre CHF 20'000).

- La Confédération offre des prestations similaires à celles des organisations considérées pour toutes sortes de prestations accessoires au salaire.
- Si l'on examine le droit annuel aux vacances, la Confédération se montre plus généreuse que les entreprises considérées. Mais il ne faut pas perdre de vue que les réglementations sur les vacances sont toujours étroitement liées à celles qui régissent le temps de travail.
- Étonnamment, les organisations comparées présentent des systèmes salariaux uniformes. Les disparités régionales sont prises en considération à l'intérieur de ces systèmes.

Analyse globale de l'Office du personnel de l'État de Genève

Les fonctions colloquées dans les premières classes à l'État de Genève correspondent à celles qui obtiennent logiquement le moins de points avec la méthode d'évaluation Strata, utilisée par la société PriceWaterhouseCoopers (ci-après PwC).

Sur la base des fonctions comparées dans cette enquête, nous constatons que :

1. *Comparativement aux autres groupes, les fonctions aux revenus les plus faibles (personnel de nettoyage, loge/accueil et collaborateur poste/tri) sont mieux rémunérées à l'État de Genève. De plus cette analyse, pour l'État de Genève, prend en compte les salaires minimum et maximum, hors charges sociales et mécanismes salariaux. A titre d'exemple, l'allocation unique vie chère dédiée aux fonctions colloquées dans les classes allant de la 4 à la 13 position 2 n'est pas prise en compte dans les salaires retenus. Les écarts réels en faveur des collaborateurs de l'État de Genève sont donc plus prononcés que dans l'enquête.*
2. *Dès la fonction d'employé de commerce sans domaine de spécialisation, la tendance s'inverse. A partir de cette fonction, les salaires sont plus bas pour le canton de Genève.*
3. *La progression salariale entre les fonctions observées est plus linéaire et plate à l'État de Genève que dans tous les autres groupes comparés ce qui correspond à l'échelle de traitement genevoise et à sa progression.*
4. *Les plus grandes différences sont constatées au niveau des fonctions de direction où l'État de Genève offre les rémunérations les plus faibles. Cette tendance se décèle dès la fonction de chef de projets informatique.*