

Date de dépôt : 2 décembre 2014

Rapport

de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. Roger Deneys, Irène Buche, Lydia Schneider Hausser, Jean-Charles Rielle, Christian Frey, Salima Moyard, Cyril Mizrahi, Isabelle Brunier, Thomas Wenger, Caroline Marti, Romain de Sainte Marie modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait) (B 5 15) (*Suppression du 14^e salaire des cadres supérieurs, dans un esprit de partage et de solidarité*)

Rapport de majorité de M. Jean-François Girardet (page 1)

Rapport de minorité de M. Roger Deneys (page 74)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jean-François Girardet

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission ad hoc du personnel de l'Etat a consacré 7 séances à l'étude du PL 11328 demandant une modification de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait) (B 5 15). Il s'agit de supprimer le 14e salaire des cadres supérieurs (classes 27 et suivantes) « dans un esprit de partage et de solidarité ». La commission a organisé ses travaux de la manière suivante :

1. Présentation du projet de loi N°11328 par le premier signataire, M. Deneys, député (S), en date du 3 mars 2014 –page 2
2. Audition de M. Jacques Folly, président de l'Union des Cadres de l'Administration cantonale (UCA), accompagné par M^{me} Véronique Bigio, et M. Daniel Chambaz, membres du comité de l'UCA le 4 avril 2014. –page 7
3. Audition de M. Patrick Flury, président du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat, accompagné par M. Davide de Filippo, membre du bureau du cartel le 4 avril 2014. –page 18
4. Audition de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, accompagné de M^{me} Nadia Borowski, secrétaire générale adjointe du département des finances, de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel et de M. Noureddine Bouzidi, directeur administratif et financier du département des finances en date du 13 juin 2014 et (suite) le 20 juin 2014. – page 22
5. Audition de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, accompagné de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel et de M. Hodel, directeur de l'Administration Fiscale Cantonale (AFC) le 19 septembre 2014. –page 42
6. Premier débat, vote d'entrée en matière en présence de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat, le 3 octobre 2014. –page 55
7. Discussion sur les amendements et vote du PL 11328 le 31 octobre 2014. – page 66

Présidée dès la séance inaugurale par M. Alberto Velasco, la commission a pu compter sur le précieux soutien de M. Lionel Rudaz, secrétaire adjoint au Grand Conseil. Les procès-verbaux ont été rédigés par M^{me} Camille Chappuis et M. Gérard Riedi que nous tenons à remercier chaleureusement pour la précision de leur travail.

1. Présentation du projet de loi N°11328 par M Deneys, auteur du PL, en date du 3 mars 2014.

M. Deneys explique que ce projet avait initialement été renvoyé à la Commission des finances puisque la Commission ad hoc n'existait plus ; il a été évoqué à la Commission des finances le souhait de la renvoyer à la Commission ad'hoc. A partir du moment où cette commission a eu pour vocation lors de la précédente législature de s'occuper du statut de la fonction publique et de sa rémunération, il semblait judicieux d'aborder cette question

du 14^e salaire des cadres aussi dans cette commission. Il précise qu'il ne s'agit pas que de l'aspect financier qui doit être mis dans la balance mais également de la pertinence de cette prime. Cette dernière a été décidée par le Grand Conseil en novembre 2008, dans un nouvel article 23A : « les cadres dès la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités ». Il explique que c'était donc en plus du 13^e salaire que cette indemnité est versée. Il rappelle qu'il y avait eu à l'époque une surenchère de proposition : certains étaient même allés jusqu'à proposer une prime de 14.5% pour les cadres supérieurs dès la classe 27. Il rappelle que, dans les débats de l'époque, le coût de ce projet était évalué à CHF 2 millions (comme c'est indiqué dans le document qu'il distribue à la Commission), or en réalité le coût est bien supérieur à cela. Il explique que, dans le cadre des travaux relatifs aux comptes 2012, il a demandé à la Commission des finances combien coûtait aujourd'hui ce fameux 14^e salaire et, aujourd'hui, le coût total de ce 14^e salaire pour les cadres supérieurs pour 2012 est de CHF 6.8 millions. Il explique avoir demandé une ventilation par une politique publique permettant d'avoir une idée de l'ampleur et du manque de contrôle exercé sur ce dispositif.

M. Deneys pense qu'il est très important de rappeler quel était l'état des finances cantonales lorsqu'ils ont voté ce projet de loi en 2008. Il explique que les comptes de 2007 publiés au printemps 2008 comportaient un résultat positif supérieur à CHF 400 millions. Cela veut dire que, à l'époque, il y avait une marche de manœuvre pour octroyer des avantages supplémentaires à cette catégorie de fonctionnaires ; à cette époque, on ne se disait donc pas qu'il fallait faire des économies. Il évoque une présentation PowerPoint faite en 2007 par le Conseil d'Etat où il est dit que l'équilibre des finances cantonales genevoises est structurel et positif à moyen terme. Il pense qu'il est par ailleurs assez insolite que cela ait été publié en 2008 en pleine crise des *subprimes*. Il y a peut-être eu une sorte d'euphorie mais aujourd'hui la situation n'est plus du tout la même, c'est plutôt CHF 200 millions de déficit que CHF 400 millions de boni. Il rappelle que le but pour certains partis est d'avoir un équilibre budgétaire ; lorsqu'on a une manœuvre de CHF 400 millions, il est possible de dépenser quelques millions pour la fonction publique mais, lorsque l'on est en dessous de zéro et que l'on demande à toutes sortes de structures de faire des efforts, la question de savoir si l'on a toujours les moyens d'offrir cette prime est pertinente. Il rappelle qu'il n'y a aujourd'hui plus cette marche de manœuvre ; la conjoncture n'a pas évolué de manière positive et les recettes fiscales n'ont pas compensé les effets de la baisse d'impôts. C'est pour cette raison que, alors que l'Etat vient de baisser

des subventions à des associations, alors qu'il a une proposition pour mettre plus d'élèves dans les classes, alors que les emplois de solidarité doivent vivre avec CHF 2850.- nets par mois et donc doivent recourir à l'assistance sociale pour des compléments de revenus, les socialistes estiment qu'il y a des questions à se poser. Il explique qu'il y a aujourd'hui 800 personnes en emploi de solidarité et qu'il y a un projet de loi socialiste pour augmenter ces montants afin que les personnes puissent vivre plus dignement. Ce qui est donc proposé est de financer, par souci de solidarité, l'augmentation des rémunérations des emplois de solidarité pour que ces personnes ne soient plus à l'assistance ni stigmatisées par leur position économique. Il évoque l'éventualité de réintroduire une telle prime le jour où l'état des finances est meilleur. Il ajoute par ailleurs que cette prime s'est faite quelque peu à la tête du client car on ne sait pas bien pourquoi elle a été fixée pour les classes 27 supérieures, plutôt que 25 et supérieures. De plus, une partie importante de ces cadres supérieurs ont également des liens avec le monde politique, donc cela peut être également considéré comme une récompense aux services rendus ; M. Deneys fait savoir qu'il n'a aucune sympathie pour ce genre de mécanisme. Il rappelle qu'il avait été dit à l'époque que cette prime serait accordée tant que SCORE n'entraîne pas en vigueur, ce qu'il considère comme une manière maladroite de faire pression sur le Conseil d'Etat. Or il ajoute qu'à partir du moment où SCORE est à nouveau d'actualité, ce serait le bon moment pour se poser des questions quant à la pertinence d'accorder une prime à certains cadres pour un coût supérieur à 5 millions quand aujourd'hui on cherche parfois CHF 200'000.- pour atteindre l'équilibre budgétaire et que l'on met la pression sur des associations qui n'ont pas de moyens. Ces 5 millions seraient donc une bonne marche de manœuvre. Il distribue un tableau qui avait été demandé dans le cadre des débats sur les comptes 2012 ; il s'agit du cas particulier de l'Hôpital cantonal car c'est le cas où l'on trouve le plus grand nombre de primes versées en classes 27 et supérieures.

Organisation des travaux et débat d'entrée en matière :

Une commissaire (Ve) pense que c'est une question intéressante et qu'il faudrait faire des auditions pour approfondir le sujet notamment du Conseil d'Etat et de l'association des cadres supérieurs de l'Etat. Elle revient sur le fait que la loi dit que les cadres supérieurs dès la classe 27 peuvent percevoir une indemnité, mais ajoute que c'est considéré maintenant comme un droit et que cela n'a pas été remis en question. Elle pense que l'on peut effectivement s'étonner du fait que ce point-là ne soit jamais remis en question quand le Conseil d'Etat cherche par tous les moyens à atteindre l'équilibre et propose toutes sortes de coupes. Elle pense que les chiffres liés à l'Hôpital sont

particulièrement impressionnants ; sur l'ensemble des primes, deux tiers relèvent de l'Hôpital alors qu'il fait l'objet de toutes sortes d'économies. Elle pense qu'il serait intéressant d'entendre le Conseil d'Etat car, puisque c'est ce dernier qui décide de qui perçoit ou ne perçoit pas de primes, elle se demande si c'est également lui qui décide à l'interne des HUG qui perçoit ou ne perçoit pas. Elle pense que pour l'Hôpital, étant un établissement autonome, c'est quelque peu surprenant. Elle ajoute qu'il serait également intéressant d'entendre les HUG par la voie de leur directeur général ou de leur président du conseil d'administration en fonction des réponses du Conseil d'Etat.

Un commissaire (PLR) remarque que l'on parle d'un projet de loi qui vise une catégorie de fonctionnaires qui sont des hauts cadres pour lesquels, au départ, il y a eu une raison de verser cette prime. Cette raison est que, vraisemblablement, il est difficile de recruter et de conserver certains de ces cadres, qui peuvent être utiles et nécessaires pour le bon fonctionnement de l'administration, raison pour laquelle il faut prévoir des conditions particulières pour eux. Il pense qu'il est important de souligner que l'énorme majorité de ces personnes qui touchent des primes aux HUG sont des médecins, qui travaillent 60 heures ou plus par semaine et, par conséquent, ce n'est pas du tout une position comparable aux postes de gens travaillant 40 heures par semaine. Il ajoute que la question à se poser est de savoir si l'on veut d'un hôpital qui conserve et fait venir les meilleurs médecins pour assurer la meilleure qualité de soins possible, ou si l'on se contente d'un hôpital avec uniquement des médecins qui se retrouvent là faute d'avoir trouvé un emploi mieux rémunéré ailleurs. Il pense qu'il est normal de se demander si des gens déjà raisonnablement bien payés ne pourraient pas faire un petit effort de solidarité, cela étant, il faudrait se poser toutes ces questions et évaluer les conséquences que cela pourrait avoir.

M. Deneys, rappelle que le contexte dans lequel il avait été décidé d'octroyer cette prime était différent ; il y avait effectivement une réflexion sur le gain d'efficacité qu'on espérait pouvoir obtenir grâce à cette prime. D'un autre côté, une question que l'on peut maintenant se poser est de savoir s'il y a bien eu un gain d'efficacité. En ce qui le concerne, il n'est pas convaincu que les déclarations au sein du Grand Conseil des partisans de cette prime à l'époque, à savoir le PLR et l'UDC, donnaient un message laissant entendre que la fonction publique fonctionnait bien et était efficace. Il rappelle que le Conseil d'Etat propose parfois des économies comme par exemple sur des subventions qui ont été baissées de CHF 88.- pour atteindre l'équilibre sur un budget de 8 milliards. Il ajoute qu'il y a là un potentiel de plus de 5 millions et cela vaudrait donc la peine de se pencher sur cette question ; tout le monde souligne que l'on est aujourd'hui dans une période

chacun doit faire des efforts et pense donc que l'on pourrait revenir sur la question de cette prime, compte tenu de la situation financière du canton. Il s'agit du point de départ de la réflexion.

M. Deneys invite les commissaires à lire l'article 23A, page 2 de l'exposé des motifs et rappelle que ce n'est pas lui qui a voté cet amendement « Cadres supérieurs (nouveau) » qui stipule que cela concerne les classes 27 et supérieures : c'est le PLR et l'UDC qui ont voté cette lutte des classes. S'il pense qu'aujourd'hui il n'y a plus de moyens pour financer cela, il ne peut qu'annuler la disposition existante ; d'ailleurs son projet de loi n'en parle même pas, car il dit simplement qu'il abroge l'article. Il ne parle donc pas de classe. Il rappelle que la majorité de ce Grand Conseil a estimé qu'il fallait récompenser les cadres supérieurs, classes 27 et supérieures ; il s'agit d'un amendement de députés, ce n'était pas le Conseil d'Etat qui l'avait proposé – au départ, il ne voulait pas. Il ajoute par ailleurs qu'il n'y a pas eu de débat, ni de travaux sérieux, ni de suivi ; personne n'a jamais posé de question. M. Deneys se dit cependant sensible à la question de la motivation des cadres comme du reste de la fonction publique. Il n'a donc pas de réponse claire. Il ajoute que, pour ce qui est de la question de la motivation, dans le premier extrait du mémorial (distribué à la Commission), un député PLR dit qu'« il faut fidéliser les cadres et les motiver. Et ce que l'on recherche, c'est non seulement une modernisation de la rémunération de la fonction publique, mais c'est surtout que, par une augmentation des salaires des hauts cadres, le degré de motivation soit haussé, que la fidélisation soit plus forte et que, ainsi, l'efficience et l'efficacité de l'administration soient améliorées ». M. Deneys évoque certains projets comme le PAV, l'Office des bâtiments etc., et pense qu'il est possible de trouver quelques secteurs avec des hauts cadres n'ayant pas donné l'impression que l'efficacité de l'Etat a été améliorée, et n'ayant pas donné satisfaction – 14^e salaire ou non. Il pense que ce n'est donc pas le seul paramètre pouvant motiver les cadres et faire fonctionner l'administration publique, les médecins constituant à son avis une probable exception en la matière.

Un commissaire (PLR) revient sur la question du personnel médical des HUG. Il explique la prime concerne 240 à 250 médecins formés et ce sont eux qui assurent l'essentiel des prestations médicales et la qualité des soins médicaux des HUG. Il ajoute que les salaires de certains cadres sont payés en moyenne 25% moins cher qu'en Valais. Il explique que, à l'heure actuelle, il n'y a que 50% de médecins suisses qui travaillent aux HUG ; il faut donc faire attention avec les mesures linéaires – qu'elles aillent vers le haut ou vers le bas – de ne pas déséquilibrer une institution comme les HUG car cela pourrait préteriter le recrutement et la qualité des soins médicaux. Il invite la

Commission à être prudente quant aux mesures linéaires car cela pourrait être extrêmement contre-productif et rappelle que certaines professions sont nécessaires, notamment les médecins fonctionnaires des HUG, et sont aujourd'hui une denrée rare et volatile.

Pour conclure, M. Deneys rappelle une nouvelle fois que ce « privilège » a été généreusement offert par le parlement comme un parachute doré sans qu'il fasse l'objet de la moindre négociation avec le Conseil d'Etat...Le retrait de cette disposition fait cependant partie des aléas de la vie politique. Lorsque l'on compte 400 millions de boni, il est possible de se permettre ce genre de « dépense » qu'il est exclu de réaliser le jour où le budget devient difficile à équilibrer. Il rappelle en effet, que si l'on en vient à faire des économies de CHF 88.- sur certaines associations, il alors possible d'envisager une économie de CHF 5 millions sur les salaires des hauts cadres.

A propos des médecins, l'auteur du PL serait d'accord de leur maintenir un statut particulier. Cependant, pour ce qui est de l'évocation du réseau de santé valaisan et de l'alignement vers le haut, outre le fait que c'est un hôpital qui défraie régulièrement la chronique, il n'est pas convaincu par l'argument. Il rappelle que des représentants du PLR ont eu des discours sur le fait que les infirmières étaient trop payées à Genève car elles étaient mieux payées que les infirmières du CHUV ; il pense donc qu'il faut soit admettre que l'on garde nos spécificités ou alors que l'on s'aligne sur le haut et que l'on s'aligne sur tout. Il ne pense cependant pas que ce sont les cadres supérieurs uniquement qui assurent la qualité du service public. Il précise encore que le rôle d'un cadre supérieur n'est pas le même que celui joué par un grand manager chez Apple ou chez HP. L'intérêt public n'est pas juste de faire de l'argent mais aussi de servir le public ; l'équation est donc, pour lui, différente dans le privé. Il est donc favorable à toutes les demandes d'auditions si cela peut permettre de clarifier la situation.

2. Audition de M. Jacques Folly, président de l'Union des Cadres de l'Administration cantonale (UCA), accompagné par M^{me} Véronique Bigio, et M. Daniel Chambaz, membres du comité de l'UCA le 4 avril 2014.

M. Folly annonce qu'ils s'exprimeront au sujet de l'indemnité de 8.3% octroyée aux cadres supérieurs en commençant par une brève présentation des prises de positions, notamment, premièrement, sur un axe historique. Il rappelle que cette indemnité a été mise en place à l'occasion de l'introduction du 13e salaire en 2009. Il rappelle que, en tant qu'Union des cadres, ils

avaient à l'époque suivi ce processus avec M. David Hiller et qu'ils avaient été « oubliés » dans ce processus. Il ajoute qu'en mettant en place ce 13^e salaire, d'après un calcul qu'ils ont effectué selon l'échelle de traitement de 2008, avant le 13^e salaire, pour la classe 1 annuité 0 et classe 33 annuité 15, on arrivait à un ratio de 5.6. Avec l'introduction du 13^e salaire, en 2009, pour la classe 4 annuité 0, et la classe 33 annuité 22, sans l'indemnité qui a été introduite par la suite par décision du Grand Conseil pour les cadres supérieurs, le ratio était de 4.8. Il ajoute que, avec l'indemnité, le ratio actuel est de 5.2. Il informe la Commission qu'ils ont préparé un document résumant leurs prises de positions ; il sera transmis aux commissaires.

M. Folly ajoute qu'ils ont constaté que ce ratio qui intègre l'indemnité de 8.3 est toujours plus bas qu'avant 2008 ; cela signifie que la courbe s'aplatit au profit des plus petits salaires. Ils ont également calculé un ratio qu'ils estiment plus réaliste par rapport aux salaires. Il explique qu'en prenant la classe 4 annuité 10 et la classe 33 annuité 10, le ratio sur les salaires actuels tombe à 3.5. Il évoque le projet de loi 10250-A qui était le projet de loi de l'introduction du 13^e salaire, et explique qu'il existe un document, une des annexes à ce projet de loi, qui reprenait la courbe des salaires en 2008, y compris les salaires des cadres et responsables entre le privé (notamment Swisscom, La Poste, les CFF, Novartis et d'autres grandes entreprises), la Confédération et les cantons. On peut voir que Genève était dans la courbe très inférieure ; ce 8.3 qui avait été demandé à l'époque par le Grand Conseil avait peut-être pour but de remonter la courbe des salaires supérieurs en comparaison intercantonale suisse et avec le marché du privé.

M. Folly ajoute que, dans les discussions qu'ils ont eues sous l'égide du ministère de M. Hiler, ils avaient toujours parlé d'une valorisation et d'une reconnaissance par rapport aux cadres supérieurs, notamment dans la rémunération. Il explique que, au cours de ces dix dernières années, il s'agit de la seule rémunération qui a été mise en place et elle ne concerne que 14% de l'ensemble des cadres supérieurs pour le grand Etat, c'est-à-dire sur les 1'172 cadres que constituent les cadres supérieurs du grand Etat, y compris ceux qui ne touchent pas l'indemnité. Il passe la parole à M^{me} Bigio pour les points plus juridiques.

M^{me} Bigio explique qu'à la lecture de l'article 23 sur l'indemnité, on peut constater que cette indemnité a été introduite en 2009 mais qu'elle était assortie d'une réserve qui disait « jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions ». Ils se posent par ailleurs la question de la temporalité de ce projet de loi alors que le Conseil d'Etat défend actuellement le projet SCORE. Elle rappelle que, si ce projet de loi devait entrer maintenant en vigueur, dans les collocations SCORE qui ont déjà été

communiquées, cette indemnité a été intégrée ; la collocation des cadres supérieurs 27 et plus a été faite en tenant compte de cette indemnité. Elle pense qu'ils risquent de se trouver dans une situation où, d'un côté, on abroge l'indemnité et, de l'autre côté, on retrouve l'indemnité intégrale dans le projet SCORE en 2016. Ils se demandent s'il ne serait pas mieux de travailler sur le projet SCORE sur les collocations plutôt que par le biais d'un projet de loi qui aura une durée de vie limitée.

M. Chambaz souhaite apporter quelques éléments d'appréciation par rapport aux personnes concernées par le projet de loi, sur ce qu'elles font et qui elles sont. Il explique que, généralement, les cadres supérieurs ne demandent pas grand-chose ; ils n'ont pas l'habitude de défendre leurs salaires ou de revendiquer davantage. Il se dit presque gêné d'être là aujourd'hui mais, étant donné qu'il lui a été demandé d'être auditionné, il le fait volontiers. Il explique que les cadres concernés sont les très hauts cadres de l'administration qui sont chargés de réaliser, de formuler, de mettre en place les politiques publiques ; ce sont les forces vives de l'Etat qui sont chargés de formaliser et d'exécuter les décisions du Conseil d'Etat, de coordonner les efforts, trouver les moyens, respecter les délais, atteindre les objectifs, de motiver les troupes et, bien sûr, d'être motivé soi-même. Ce sont donc des personnes extrêmement importantes dans la fonction publique, qui font marcher cette dernière et qui font en sorte que l'administration soit performante, ou non.

M. Chambaz ajoute qu'il est important pour eux, cadres supérieurs, d'avoir les meilleurs éléments possibles que l'on puisse trouver sur le marché du travail, particulièrement en ces temps difficiles. Il rappelle qu'il va falloir faire des économies, réorganiser les services et ce, encore plus que ce qui a déjà été fait ces dernières années. Il pense qu'il est important de pouvoir engager des personnes adéquates pour chacune des fonctions en question. De par son expérience personnelle – puisqu'il engage souvent des directeurs ou des chefs de service –, il explique qu'il est difficile d'engager un bon directeur, c'est-à-dire quelqu'un qui a toutes les qualités requises et qui est satisfait avec le salaire qu'on lui donne. Ce n'est donc pas du tout évident. Il ajoute que le risque, si les salaires sont diminués, c'est qu'ils auront plus de peine à engager des gens. Il précise qu'ils sont eux-mêmes satisfaits de leurs salaires, sinon ils ne travailleraient pas ici ; ils ne disent pas qu'ils ne sont pas assez payés, mais il explique qu'ils ont déjà souvent été confrontés à des situations où des personnes laissaient tomber, le salaire ne leur convenant pas. Il ajoute qu'il faut prendre en compte le fait que les cadres supérieurs ont généralement fait des longues études, jusqu'à 25 ans ou 30 ans pour certains, ce qui signifie qu'en début de carrière, ils ont 5 à 10 années de salaire en

moins que les autres. Si l'on considère le salaire sur l'ensemble de la carrière, cela réduit le ratio de 3.5 mentionné par M. Folly. Il rappelle que ces personnes paient également des impôts élevés ; par rapport aux personnes engagées en classe 4, 5, 6 et 7, les cadres supérieurs paient plein pot les impôts souvent dans des ratios relativement élevés. Cela contribue également à diminuer le ratio entre la classe la moins élevée et la plus élevée en termes de pouvoir d'achat. Il rappelle également qu'ils n'ont pas le droit à des logements à loyer contrôlé ou à des logements bon marché ; ils ne reçoivent aucune subvention d'aucune sorte ; même les allocations pour enfant, ils paient des impôts dessus. Il remarque que, si on prend tous ces éléments en compte, en termes de pouvoir d'achat, le ratio, on est plutôt sur 1 à 2 que 1 à 5.2 pour la classe 4 annuité 0, et la classe 33 annuité comme évoqué plus tôt, qui est un cas de figure hautement hypothétique.

Il précise également que ces cadres supérieurs – dont il connaît une grande partie – sont des personnes qui, dans leur immense majorité, sont d'une très grande loyauté et cherchent avant tout l'intérêt de l'Etat et non leur propre intérêt. Ces personnes assument des responsabilités importantes ; certaines travaillent à dynamiser le canton, à favoriser l'entrepreneuriat, à créer des nouveaux emplois, à rationaliser le fonctionnement de l'Etat. Il ajoute qu'elles sont également sous pression, car le travail de cadre supérieur ne se termine pas à 16h ou 17h ; le travail de cadre supérieur implique des heures supplémentaires, des soirées à travailler, à préparer le travail du lendemain, parfois également pendant le week-end et les vacances. Il tient à souligner ce point important.

Pour conclure, M. Folly ajoute qu'ils estiment que ce projet de loi, s'il était accepté, serait un mauvais signal dans le contexte actuel. Comme l'a déjà dit M. Chambaz, il rappelle que les cadres supérieurs sont la cheville ouvrière de la mise en place des mesures du Conseil d'Etat et notamment des nouvelles mesures qui seront décidées – qui, d'après la présentation des courbes d'hier, seront des mesures difficiles à mettre en place et nécessiteront une motivation forte pour réduire les coûts. Il s'agit de continuer d'attirer les compétences de haut niveau au sein de la fonction publique et ce avec des incertitudes supplémentaires par rapport au projet SCORE. Il rappelle que, d'après les éléments communiqués à ce jour, apparemment, 52% des cadres supérieurs devraient être, par rapport à SCORE et par rapport aux collocations actuelles, en droit acquis statique, c'est-à-dire sans progression salariale ; les grands gagnants de ce projet de loi SCORE seraient les salaires de la classe 10 à 23.

M. Folly pense que, s'il faut chercher des pistes d'économie, ils seraient plus favorables à toucher des éléments qui n'impliquent pas forcément le

salaire de base ; il pourrait y avoir un pourcentage de solidarité sur l'ensemble de la masse salariale de l'Etat. On pourrait imaginer aussi, pour ce qui est des cadres supérieurs ayant une sixième semaine de vacances comme compensation des heures supplémentaires, que cette sixième semaine de vacances ne soit plus remboursée ; c'est possible et cela ferait plus d'un million d'économies potentielles. Il ajoute qu'il pourrait également y avoir un modulage complet ou partiel de la compensation pour les heures supplémentaires des cadres qui sont entre 2% et 3%, ou il pourrait y avoir des éléments allant encore plus loin, c'est-à-dire de se demander jusqu'à quel moment il y a une récupération des heures supplémentaires pour l'ensemble du personnel. Il s'agit de pistes auxquelles ils ont réfléchi et qui ne touchent pas le salaire de base.

M. Folly conclut par dire que l'Union des cadres de l'administration cantonale est tout à fait opposée à ce projet 11328.

Questions des commissaires :

Un commissaire (UDC) demande s'ils ont des chiffres concernant le salaire moyen d'un cadre supérieur. Il aimerait par ailleurs avoir une explication au sujet du nombre de semaines de vacances officielles et de la sixième semaine de compensation. Il évoque ensuite le point du facteur de rémunération, de la problématique des heures supplémentaires et du modulage.

Un commissaire (PLR) demande s'ils peuvent remettre à la Commission un tableau avec le nombre de cadres concernés et par classe salariale, avec les montants des traitements. Il revient sur l'idée que les cadres contribuent en termes d'impôts et demande s'il existe des fonctionnaires qui ne paient pas d'impôts et s'il en existe qui touchent des subsides. Il se demande si l'Etat ne devrait pas payer les gens de telle sorte à ce qu'ils n'aient pas besoin de demander des subsides.

Un député (PLR) s'interroge sur l'application de la loi actuelle, selon laquelle « *les cadres, dès la classe 27, exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent percevoir une indemnité* ». Il demande comment, dans les faits, et de manière équitable, on évalue la responsabilité hiérarchique de manière à ce que le traitement soit effectivement comparable d'un service à l'autre et d'un département à l'autre. Il demande si, dans leur expérience, ils ont connu des situations où, par exemple, une personne dans un département à la classe 27 n'ayant pas de collaborateurs sous sa responsabilité touchait cette indemnité. Ou alors, comparativement, s'ils ont des exemples où, dans d'autres départements, un cadre à la classe 27 avait peut-être cinq

collaborateurs sous sa responsabilité et qu'il a été décidé que sa responsabilité hiérarchique n'était pas suffisante pour toucher cette prime. Il demande si, à leur connaissance et dans les faits, l'application de cet article est parfaitement transparente et explicite de manière à ce que ce « peuvent » a été appliqué jusqu'à maintenant avec équité ou non.

Un commissaire (PDC) demande comment les heures supplémentaires sont calculées à l'heure actuelle, par type d'activité et par classe. Il demande ensuite si le 14^e salaire est touché, par exemple, par les médecins chefs de service qui auraient de surcroît une clientèle privée.

M. Folly répond que, pour ce qui est du salaire moyen d'un cadre supérieur, il ne le connaît pas ; il faudrait qu'il voie avec l'Office du personnel de l'Etat. Ils leur communiqueront ce chiffre par la suite. Cependant, il ne sait même pas si le chiffre existe ; Il ajoute que le bilan social de l'Etat 2013 est paru hier mais il ne l'a pas encore consulté ; il n'est cependant pas sûr qu'il contienne cette information. Pour ce qui est de la sixième semaine de vacances, elle est dans le règlement des cadres supérieurs de l'Etat (B5 05.03) ; elle a été introduite il y a plus de dix ans. Il explique que, dans le processus des heures supplémentaires, les cadres supérieurs peuvent avoir une indemnité pour les heures supplémentaires de 2% du salaire annuel du moment où on dépasse 100 heures et de 3% du moment où on dépasse 200 heures ; par contre les 100 premières heures n'ont pas d'indemnité, d'où la sixième semaine de vacances qui a été mise en place (elle peut, sur demande, être remboursée à la fin de l'année car beaucoup de cadres n'arrivent pas à la prendre).

M^{me} Bigio ajoute que c'est au bénéfice de l'Etat puisque, contre 100 heures, le cadre reçoit 40 heures de congé.

M^{me} Bigio explique qu'il y a une échelle de traitement à l'Etat ; elle explique que, avant d'être mis au concours, un poste doit faire l'objet d'un cahier des charges, qui généralement est rédigé par le supérieur hiérarchique et soumis à l'approbation de la direction des ressources humaines et du département. Elle ajoute que ce cahier des charges est ensuite soumis à l'évaluation de fonction qui décide de la classe et, à partir de là, la personne peut être engagée. Il y a donc un organe autonome dont le métier est d'évaluer les fonctions et qui évalue le niveau de responsabilités avec un système par points (pénibilité, niveau de responsabilité etc.). Elle ajoute que les critères de nomination sont ceux de l'Etat ; dans le cahier des charges, figurent les titres exigibles (années d'expérience, le champ d'expérience, les compétences acquises).

M^{me} Bigio précise encore que le système appelé Entretien d'Evaluation et de Développement du Personnel (EEDP), (pour les managers, EEDM) oblige, toute nouvelle personne engagée à faire l'objet d'une première évaluation après les 3 premiers mois, puis au neuvième mois et à 18 mois – soit durant les deux premières années où il existe la possibilité de mettre une fin au rapport de service. La personne engagée à l'Etat a donc trois opportunités d'être évaluée et de se voir fixer des objectifs à atteindre avant d'être fonctionnaire.

M. Chambaz ajoute que, lorsqu'ils engagent une personne, il y a des critères minimaux qui doivent être acquis, à savoir certains diplômes, une exigence de cinq ans d'expérience dans le domaine avec certificat de travail. Il explique qu'il y a également des exceptions pour les personnes qui auraient les capacités ou le potentiel pour occuper la place mais qui n'ont pas tout à fait le bon diplôme ou le bon nombre d'années d'expérience ; on peut engager ce que l'on appelle un code, c'est-à-dire que la personne va gagner deux classes en-dessous que la classe maximum (indiquée dans l'annonce) ; elle garde son code aussi longtemps que nécessaire ; il y aura un minimum d'années pendant lesquelles il aura ce code, car on peut remplacer un diplôme par un certain nombre d'années d'expérience. Au bout d'un certain nombre d'années, on lui enlèvera son code et la personne ira dans la classe maximum. Il ajoute que, dans tous les départements, il y a des services RH, qui font ces vérifications.

M. Folly revient sur la question du tableau des cadres concernés par les indemnités. Il explique qu'il n'y a pas de tableau par classe, par contre il avait demandé en amont à l'Office du personnel de savoir quel était le nombre de cadres concernés par cette indemnité au petit Etat et le coût ; les éléments qui lui ont été donnés sont 164 cadres du petit Etat pour 2.4 millions ; au niveau des HUG, c'est 264 cadres pour 4 millions.

(cf. Annexe : tableau détaillé)

M^{me} Bigio explique qu'il y a certains services avec des toutes petites classes de fonction (7 et 8) où les revenus sont très faibles. Elle a effectivement la connaissance de collaborateurs qui ne sont pas soumis à l'impôt et qui bénéficient d'aide sociale car le niveau de salaire ne permet pas de fonctionner correctement ; c'est ce qu'on appelle aujourd'hui les working poor : ce sont des gens qui travaillent, et par exemple dans le couple les deux personnes travaillent mais leur niveau de salaire ne leur permet pas de fonctionner correctement.

M. Folly revient sur la question de la loi par rapport à l'indemnité de 8.3%. Il explique que la première chose est que les cadres qui bénéficient de

cette indemnité sont dans un règlement publié par la FAO de manière régulière ; il y a donc une transparence. Il ajoute que c'est l'OPE qui a fixé les critères par rapport à l'aspect management et ces derniers sont qu'il faut avoir au moins quatre collaborateurs en lien direct hiérarchique. Il n'a, en ce qui le concerne, pas d'élément à transmettre concernant la question de savoir s'il y a des exceptions à cela.

M^{me} Bigio explique que la question va être régulée par SCORE. Même si l'on ne peut pas dire que SCORE résout tous les problèmes, il apporte un certain nombre de réponses dans ce domaine puisque dans l'évaluation des fonctions nouvelles proposées, une différence est faite entre le cadre avec encadrement et le cadre sans encadrement. Elle ajoute que la différence se fait nettement entre une personne qui a une équipe à encadrer et qui pilote, et la personne qui est un expert sans collaborateurs sous gestion.

M. Chambaz ajoute que, comme les fonctions qui bénéficient de ce 8.3% sont publiées dans la FAO, ils les regardent évidemment. Il ne peut pas donner de réponse absolue, mais de ce qu'il a vu jusqu'à aujourd'hui, il s'agit des collègues qui ont des collaborateurs sous gestion. Il n'a pas constaté d'abus.

M^{me} Bigio en vient à la question du calcul des heures supplémentaires et renvoie la Commission à l'article 7 sur les cadres supérieurs. Elle explique qu'il y a des règles très claires sur les heures supplémentaires : jusqu'à 100 elles sont données à l'Etat ; de 100 à 200 heures, elles font l'objet d'une indemnité de 2% ; au-dessus de 200 heures, elles font l'objet d'une indemnité de 3%. Elle ajoute que ces heures supplémentaires doivent être demandées par la hiérarchie ; même le cadre supérieur n'a pas la liberté de décider lui-même qu'il doit effectuer des heures supplémentaires ; elles font dans la plupart des départements l'objet de la tenue d'un timesheet où les personnes reportent et doivent pouvoir justifier leurs heures supplémentaires. A la fin de chaque année civile, le cadre présente à son supérieur hiérarchique son tableau d'heures supplémentaires, qui est validé ou non, avec demande d'explications ou non. Elle ajoute que le principe à l'Etat est toujours que les heures supplémentaires soient demandées par la hiérarchie. Elle ne garantit pas que cette règle soit toujours rigoureuse entre chaque département. Il s'agit d'un des points que l'Union des cadres de l'administration a soulevé régulièrement, à savoir qu'une équité de traitement est demandée des différents cadres supérieurs de l'Etat.

M. Folly revient sur la question du médecin chef de service avec clientèle privée. Il n'a cependant aucune idée concernant ce point. Il pense qu'il faudrait interpeller M. Levrat.

Un commissaire (UDC) pense qu'il serait intéressant de voir ce que SCORE a défini en termes de changements proposés. Il pense qu'effectivement même un chef de groupe chargé du maintien de l'ordre en ville a beaucoup plus de pression et de responsabilités qu'un cadre administratif avec quelques collaborateurs. Il se soucie cependant particulièrement des propos tenus rapport aux salaires. Il explique qu'ils viennent de recruter sans difficulté un directeur en classe 26 pour un EMS avec plus de 200 collaborateurs. Il revient sur les comparaisons qui ont été faites, respectivement avec les cantons et avec la Confédération – il ne parle cependant pas des comparaisons avec les entreprises parce qu'à son avis cela n'a absolument rien à voir – et il demande s'ils ont pris en compte le fait que dans les autres cantons on travaille en général 42 heures sans sixième semaine de vacances et qu'à la Confédération, par exemple, si on n'a pas plus cinquante heures supplémentaires, elles passent à la trappe. Il leur demande également s'ils ont des échos puisque, depuis le 1er janvier, dans le cadre des mesures budgétaires, il y a une réduction de la masse salariale de 1% ; les cadres qui pouvaient choisir un modèle-horaire à 104% de salaire, il n'y a donc plus de notion d'heures supplémentaires du tout. Une partie de ces modèles ont été supprimés. Il demande s'ils ont déjà des échos de l'Union des cadres de la Confédération pour savoir si cela a eu des incidences sur le recrutement des cadres.

Un député (MCG) a retenu certains mots ou phrases : les cadres supérieurs sont des « forces vives », « ils font marcher toute l'administration publique », il demande s'ils pensent que la force vive n'est qu'au niveau des cadres supérieurs ou s'ils peuvent quand même considérer que l'enseignant, le policier, le gardien de prison, le réceptionniste, l'infirmière, participent à cette force vive et à cette efficacité étatique et qu'ils ont un intérêt d'Etat.

M. Folly souhaite préciser qu'il est clair qu'ils n'ont jamais mis les uns contre les autres, en termes de meilleurs ou de moins bons. En l'occurrence ils représentent les cadres supérieurs mais il est évident que l'enseignant, l'officier, le réceptionniste, fait partie du tout et a un intérêt d'Etat au même niveau qu'un cadre supérieur.

M. Chambaz ajoute que, pour ce qui est de la question de la force vive, il est tout à fait exact qu'ils n'opposent pas les cadres supérieurs aux autres ; effectivement, l'immense majorité des fonctionnaires font correctement et loyalement leur travail. Il ajoute néanmoins que les cadres supérieurs ont une importance considérable sur la bonne marche d'un service et sur l'enthousiasme de ses collaborateurs. Il a pu constater, de par sa propre expérience, dans des cas où ils ont dû changer de directeur, que, justement, en raison de l'attitude négative du directeur, tous ceux qui sont derrière

perdent leur motivation. Au départ les collaborateurs ont une de motivation et, à cause d'un mauvais chef, ils perdent cette motivation. Il explique donc que le cadre supérieur a donc une place extrêmement importante car, s'il est bien choisi et s'il est lui-même enthousiaste et capable d'enthousiasmer ses collaborateurs, c'est toute l'équipe derrière qui est performante. C'est dans ce sens qu'il a une importance considérable.

M^{me} Bigio pense qu'un cadre manager sans collaborateurs n'est rien ; il n'a simplement pas de raison d'être. Elle pense que ce commentaire est donc une légère provocation. Il est vrai que tout collaborateur de l'Etat fait partie des forces vives. Elle revient sur l'exemple du manutentionnaire en classe 7, qui manutentionne les moyens d'enseignement et les fournitures de 50'000 élèves ; il tient une très grande fierté de savoir qu'il est la personne, une des courroies de transmission, qui permettra que les enfants à la rentrée scolaire aient du matériel sur leur table. Il a donc un sens à l'Etat à ce niveau-là. Mais elle pense que c'est aussi le manager qui inscrit ce petit travail dans l'Etat et qui valorise son importance au sein de l'Etat. Elle croit que c'est très important ; ils ne sont pas meilleurs, ils n'ont pas de valeur ajoutée plus grande que d'autres. Cependant, leur travail est aussi en lien avec le politique, ils sont quelque peu plus exposés ; l'image du fonctionnaire restant dans sa place de travail et du cadre à l'abri pour des années n'est largement plus d'actualité. Elle ajoute que les cadres supérieurs prennent plus de risques et sont soumis à plus de stress. Mais à aucun moment, ils ne disent que les fonctionnaires, même les plus humbles, ne font pas partie des forces vives de l'Etat.

M. Chambaz revient sur la question de la difficulté à recruter. Il explique que, lorsqu'il engage une secrétaire, il reçoit 200 dossiers ; sur ces 2000, une bonne vingtaine fait probablement l'affaire. Ils prennent donc bien entendu le temps de prendre celle qui va donner satisfaction et s'intégrer dans l'équipe. Il a beaucoup de dossiers et donc beaucoup de choix. Il en va de même lorsqu'il engage un comptable. En revanche, lorsqu'il engage un scientifique pour être manager, par exemple un géologue, un physicien ou chimiste, il a beaucoup plus de difficultés. En effet, il explique que, dans ce genre de cas, il ne reçoit pas deux-cents dossiers : si tout va bien, il en reçoit vingt, si tout va mal, il en reçoit dix et, sur ces dix, seulement deux ou trois peuvent rentrer en ligne de compte, et il doit ensuite faire son choix. Il explique qu'il lui est arrivé souvent de devoir republier et de chercher encore par tous les moyens. Il lui est arrivé d'avoir des vacances de postes pour lesquels il a attendu une année avant d'avoir la bonne personne ; et il ne veut pas engager une personne qui n'a pas le profil adéquat car un mauvais chef induit un mauvais travail et cela signifie des ennuis pendant des années. Il résume qu'il est

vraiment plus difficile de trouver des bons cadres que de trouver des collaborateurs.

3. Audition de M. Patrick Flury, président du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat, accompagné par M. Davide de Filippo, membre du bureau du cartel, le 4 avril 2014.

M. Flury explique que le cartel intersyndical du personnel de l'Etat et des secteurs subventionnés a discuté de ce projet de loi en son instance faïtière. Il rappelle que l'état actuel des avantages liés à la fonction des cadres supérieurs dès la classe 23 sont : une sixième semaine de vacances – qui peut être payée si elle n'est pas prise (elle a été introduite pour compenser une partie des heures supplémentaires à l'époque) ; le droit à 2 à 3% du salaire brut annuel sous forme de compensation pour les heures supplémentaires. Il ajoute qu'à la demande du Grand Conseil, une prime supplémentaire est accordée aux très hauts cadres supérieurs d'Etat, 27 et plus, avec une fonction d'encadrement, dont les listes sont données dans la B5 15.01, et en vertu de la loi B 5 15. Le tout est réglé par l'article 23A.

Il ajoute que le Grand Conseil a créé une distension dans la grille des salaires d'Etat en faveur d'une élite de la fonction publique ; malgré la volonté de supprimer les placards dorés, on retrouve régulièrement des cadres qui étaient au bénéfice de l'article 23A avec des fonctions sur mesure avec quatre collaborateurs pour maintenir leur privilège. Il explique que, tel que c'est perçu par le personnel en réalité, du moment où le cadre supérieur classe 27 est au bénéfice de la prime et que la prime est intégrée dans son salaire, elle fait partie des droits acquis salariaux des cadres. Donc, suite au projet de loi, deux options s'offrent au Cartel intersyndical: soit ils soutiennent le projet de loi tel que déposé, soit ils proposent à la Commission d'octroyer un 15e salaire aux cadres supérieurs en compensation de la perte du remboursement de la sixième semaine de vacances et du non-versement des 2 à 3 % d'heures supplémentaires afin de rétablir l'équilibre entre les autres cadres actuellement compris entre la classe 23 et 26. Dans ce contexte, le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, s'opposant à un écart trop fort entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut, et en l'absence d'une solution alternative, propose de ne pas défendre le 14e salaire.

Questions des commissaires :

Un commissaire (PLR) souhaiterait savoir combien il y a de cadres membres du cartel: combien de cadres en classe 23 à 27 et combien de cadres

en classe 27 et supérieurs. Il relève que M. Flury a évoqué un écart trop important entre les hauts et bas salaires et demande s'ils peuvent donner des précisions sur cet écart. Il demande ensuite ce qu'ils penseraient de placer les cadres en classe 23 et supérieur en contrat de droit privé ; cela supprimerait les placards dorés.

Un commissaire (UDC) constate qu'à la Confédération on demande beaucoup de solidarité aux cadres, y compris aux hauts cadres et, lorsqu'il y a une mesure budgétaire ce sont les premiers à voir leur salaire diminuer, avec par exemple 1% de leur salaire à payer au titre de la solidarité. Il ajoute que la Confédération a pris dernièrement des mesures assez sévères ; il n'y a pas cette notion de sixième semaine parce qu'on travaille davantage ; il est normal de travailler plus quand on est cadre. Il explique qu'ils avaient mis en place un système de pourcentage moins généreux, mais qu'il n'y a plus du tout de contrôle horaire. Il leur demande s'ils ont des comparaisons avec ce qui se fait dans d'autres cantons, voire au niveau de la Confédération.

M. de Filippo répond que, concernant le nombre de cadres intermédiaires et supérieurs membres de l'une ou l'autre de l'organisation, il peut donner une réponse concernant le SIT dont il fait partie. Il explique qu'ils ont un certain nombre de cadres intermédiaires et supérieurs membres du SIT. Il n'a cependant évidemment pas les chiffres en tête ; il pense qu'il est facilement imaginable qu'ils aient davantage de cadres intermédiaires que de cadres supérieurs. Il ajoute qu'il est dans l'impossibilité d'articuler un chiffre ; ce qu'il peut dire c'est que, en tant que syndicat interprofessionnel, ce n'est pas leur politique de refuser des adhésions de travailleurs qui sont des cadres.

M. de Filippo explique qu'il serait très emprunté de fournir des statistiques fiables comme cela a été demandé à propos du nombre de membres du cartel relatif aux classes de salaire. Ces statistiques ne sont pas mises à jour en cours de carrière.

Pour ce qui est de l'écart entre les hauts et bas salaires, il répond que c'est un élément qui a été répété par le Conseil d'Etat lorsqu'il a présenté le projet SCORE, et, s'il se souvient bien, c'est de l'ordre de 1 à 4 si l'on prend en compte le 14e salaire. Il ajoute que le Cartel intersyndical défend, en termes de politique salariale, des écarts raisonnables car ils estiment que, de ce fait-là, un système salarial maintenant un écart raisonnable entre les bas et les hauts salaires profite aux bas salaires – qui constituent une préoccupation importante pour eux. Pour eux, la priorité est d'offrir des salaires corrects pour l'ensemble des catégories professionnelles. Ils estiment qu'en matière de hauts salaires, les salaires actuels à l'Etat sont tout à fait corrects, même s'ils reconnaissent, bien sûr, que pour des catégories analogues, dans le secteur privé des cadres sont clairement payés de manière bien supérieure. Il

tient à ajouter que le salaire est une part des conditions de travail et n'est pas la seule ; une fonction publique attractive doit offrir des bonnes conditions de travail de manière générale. Il y a également les conditions de retraites, le temps de travail, les marges de manœuvre laissées ou non dans l'exercice de la fonction, les aspects extrêmement importants de reconnaissance du travail – que cela soit symbolique ou en termes d'image de la fonction publique. Il ajoute que, de leur point de vue, il n'y a pas de véritable problématique de salaire insuffisant.

Concernant la question de contrat de droit privé pour essayer de se débarrasser des placards dorés, M. de Filippo explique qu'ils y sont opposés en ce qui concerne la fonction publique ; le droit public en matière de relations de travail garantit un certain nombre d'éléments que tout citoyen est en droit d'exiger de la part de l'Etat. Pour eux, ces éléments sont applicables évidemment également au personnel du service public. Il ajoute que, si l'idée est, au travers de l'établissement de contrat droit privé, de pour pouvoir éventuellement s'en débarrasser plus facilement pour des raisons de compétences, ou de réorganisation, il rappelle que la loi sur le personnel de l'administration cantonale prévoit la possibilité de licencier des fonctionnaires pour une raison ou pour une autre, ou pour des raisons de suppressions de postes – ce qui peut arriver en cas de réorganisation de services. Pour eux, un cadre n'échappe à cette règle-là en matière d'égalité de traitement avec l'ensemble du personnel.

M. de Filippo ajoute que la situation actuelle en termes d'écart de salaire entre les mieux payés et les plus bas salaires les satisfait. Il ne pourrait cependant pas donner un chiffre abstrait sur un taux qui serait idéal car, comme il le disait, le salaire est un des éléments des conditions de travail ; tout dépend des situations. Il serait donc difficile de donner un chiffre absolu.

M. Flury explique que la sixième semaine de vacance a été une compensation d'un certain pourcentage d'heures (à l'époque, un cadre supérieur devrait faire 80 heures supplémentaires pour bénéficier de cette semaine) ; puis, au fil des modifications réglementaires, les cadres ont pu choisir de se faire payer cette sixième semaine ; donc, si les cadres ont besoin de six semaines de vacances pour récupérer les heures supplémentaires, autant qu'ils les prennent, plutôt qu'ils se fatiguent à accumuler des heures supplémentaires, surtout si l'on prend en considération les risques de burnout. Ils sont donc favorables au fait que les cadres supérieurs puissent vraiment prendre cette sixième semaine de vacances afin de bien faire leur travail plutôt que de travailler sous pression avec une surcharge de travail, qu'ils s'épuisent et qu'ils reportent la pression sur le personnel.

Une commissaire (EAG) pense que, si l'on considère naïvement que le salaire rétribue la qualité des prestations servies par un collaborateur (quelle fonction que ce soit ou quel niveau hiérarchique que ce soit), le 14e salaire a été introduit au moment où le 13e a été généralisé pour tous. Elle demande si cela n'a pas été une manière d'anticiper sur le processus SCORE.

M. Flury répond qu'ils sont en train de discuter de ce qui a été présenté en octobre/novembre passé ; ils ont une grille qui est posée et qui est tellement compressée qu'elle enlève toute souplesse salariale à l'employeur ainsi qu'aux cadres ; ces derniers se retrouvent dans des fonctions limitées en salaire ; cette perte de souplesse va amener des tensions dans le système. Ils sont donc toujours en discussion actuellement mais ils n'ont pas davantage d'éléments que la Commission n'en a sur ce sujet.

M. de Filippo partage également l'avis selon lequel le plafond inclut ce 14e salaire dans l'année salariale ; ils ont effectivement le sentiment que l'introduction de ce 14e salaire a été une manière d'anticiper. Il pense aussi que c'était une manière d'anticiper de façon totalement arbitraire car, en effet, il s'agit d'un supplément salarial octroyé non pas sur la base d'une évaluation de compétences ; cela est parachuté indépendamment de l'évaluation des compétences ; c'est une inégalité de traitement. Pour ce qui est de l'impact de cette inégalité de traitement en matière de dysfonctionnement, il ne sait pas s'il est possible d'établir un lien direct entre cet élément-là et les dysfonctionnements.

Lorsque le 14e salaire a été introduit pour les cadres, il est évident qu'au sein du personnel cela a été accueilli avec circonspection car cela représentait un message négatif envoyé au personnel qui laissait entendre que l'on octroie aux uns ce que l'on n'octroie pas aux autres. On reconnaît donc un effort important qui ne serait fourni que par les cadres et non pas par les autres. Ce message est donc difficile à entendre alors que les fonctionnaires font bel et bien partie des forces vivantes du service public.

4. Audition de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, accompagné de M^{me} Nadia Borowski, secrétaire générale adjointe du département des finances, de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel et de M. Nouredine Bouzidi, directeur administratif et financier du département des finances, le 13 juin 2014.

M. Dal Busco remarque que le canton a des difficultés financières et que l'indemnité versée à une catégorie des collaborateurs, c'est-à-dire des cadres supérieurs de classe supérieure à la classe 27 et qui bénéficient de

l'indemnité, est l'objet de l'article 23a de la loi en question. Il précise que la loi dit que cela est « jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles fonctions ». Il remarque que SCORE prévoit d'intégrer cette nouvelle indemnité, ce qui est donc un lien direct.

M. Dal Busco constate, au sens large des ressources humaines de l'administration cantonale, que l'Etat a besoin de personnel et de collaborateurs de haut niveau. Il précise que les tâches demandées à cette catégorie de collaborateurs sont très importantes et relève qu'il y a un intérêt à ce que cela fonctionne. Il souligne que l'Etat de Genève doit être en mesure d'attirer des talents, et si possible les meilleurs.

M. Dal Busco observe qu'au sein de l'administration, il y a des gens qui travaillent et qu'il doit y avoir autre chose qu'une simple motivation matérielle pour travailler à l'Etat de Genève car il pense que certains des hauts collaborateurs font un sacrifice en travaillant à l'Etat, même en étant au bénéfice de l'indemnité en question. Il remarque que dans le privé, certaines personnes pourraient gagner le double de leur salaire.

M. Dal Busco pense donc que pour la définition des critères, s'il fallait supprimer cette indemnité, avec les arguments qui paraissent simples, l'Etat aurait à y perdre davantage car les collaborateurs et le haut niveau d'encadrement sont certainement motivés par autre chose que les questions matérielles. Il souligne toutefois que si l'indemnité devait être enlevée, cela créerait un problème psychologique. Il remarque qu'il y aurait à craindre que des hauts collaborateurs quittent l'Etat de Genève dû à un manque de reconnaissance. Il souligne que si les hauts collaborateurs pensaient à aller travailler ailleurs pour gagner plus, cela serait l'occasion de la suppression de l'indemnité et que l'Etat de Genève y perdrait beaucoup.

M. Tavernier ajoute que la décision qui a été prise en 2008 par le Grand Conseil n'était demandée ni par le Conseil d'Etat, ni par les cadres concernés. Il remarque que cette décision vient de travaux de la commission des finances et notamment d'une étude faite par Ernst&Young reprenant une étude comparative salariale entre la Confédération et le cadre privé sur 4 cantons. Il remarque que cette étude avait été discutée et que cela constitue un des éléments ayant amené à la décision. Il remarque qu'en introduisant cette indemnité, Genève s'est mis à niveau des autres cantons, notamment du canton de Vaud.

M. Tavernier constate que les cadres de classe minimum 27 ayant des responsabilités de management sont ceux qui mettent en œuvre les décisions du Grand Conseil et les décisions du Conseil d'Etat. Il souligne que la rémunération n'est pas un élément de motivation mais que la rémunération

est un instrument de démotivation, ce qui rejoint les indications de M. Dal Busco.

Présentation de Mme Borowski, M. Tavernier et M. Bouzidi

M. Tavernier informe que toute politique de ressources humaines repose sur des valeurs et des principes de gestion qui ont été définis pour l'Etat de Genève. Il informe que ces valeurs et ces principes sont définis sur le document annexé « Ressources Humaines à l'Etat de Genève ». Il précise que les valeurs donnent le sens de l'action et que les principes de gestion donnent le guide de cette action. Il constate que cela est sur cette base que la politique de ressources humaines a été établie.

M. Tavernier informe que les principes de gestion sont les suivants : attirer et garder à son emploi des personnes compétentes. Il relève que, la politique des ressources humaines de l'administration cantonale genevoise, dans le cadre des valeurs qui sont présentées, a été de conjuguer les différentes politiques pour attirer et garde à l'Etat de Genève des personnes compétences. Il poursuit en disant que cette politique, décidée par le Conseil d'Etat, veut développer et valoriser les compétences. Il mentionne que pour se faire, l'OPE a commencé à travailler sur l'évaluation. Il précise que cela a consisté à mettre en place un système pour fixer des objectifs, les évaluer et, lorsqu'il y a avait des possibilités de développement pour atteindre les objectifs, les développer.

M. Tavernier remarque que deux outils ont été mis en place. Il informe qu'un outil est l'Entretien d'évaluation et de développement professionnel (EEDP). Il constate que l'EEDP est utilisé pour tous les collaborateurs de l'Etat de Genève. Il mentionne ensuite le deuxième outil, présent depuis deux ans, qui est l'Entretien d'évaluation et de développement de manager (EEDM). Il précise que cet outil est spécifique au management, puisque c'est celui-ci qui met en œuvre les décisions de l'OPE.

M. Tavernier informe que jusqu'à la troisième année, il y a jusqu'à trois entretiens formels entre le collaborateur et la hiérarchie et relève qu'à partir de la troisième année, l'entretien a lieu en principe chaque deux ans. Il remarque que c'est un entretien formel, que la première chose que fait l'OPE est de remercier le manager du travail fait durant ces deux années, puis de lui demander les difficultés rencontrées en terme de ressources et de complexité de dossiers ainsi que de regarder les objectifs et les pistes de développement.

M. Tavernier mentionne que l'EEDP a été fait en partenariat avec la fonction publique. Il remarque que les 6 groupes de l'EEDP sont des compétences génériques pour l'ensemble du personnel mises en œuvre au Canada et utilisées à Genève. Il précise que cela est important pour l'OPE

d'être dans cette dynamique car cela permettait en termes de possibilités d'avoir des bilans de compétences à partir d'une structure identique.

Le directeur poursuit en expliquant que suite à la mise en place de cet outil, l'OPE a dû travailler sur le catalogue de formation. Il mentionne qu'à ce jour, le catalogue de formation a été structuré de la même manière que l'EEDP.

M. Tavernier remarque qu'en parallèle, avec le collègue spécialisé RH, l'OPE a travaillé sur un processus de recrutement coordonné. Il informe que la directive, qui en est le résultat, a été distribuée aux commissaires, ainsi qu'une étude faite sur l'évolution du travail personnel. Il informe que la dernière chose qu'il reste à moderniser est l'évaluation de contrats et la rémunération, correspondant au projet SCORE.

M. Tavernier souligne que pour avoir une politique de ressources humaines dynamique et motivante, il faut ajouter aux critères qu'il a mentionnés une modification de la manière de travailler, c'est-à-dire qu'il faut arriver à une coopération voire à une confiance entre le manager et le personnel mais également de manière transversale, ce qui correspond au défi actuel de l'administration genevoise où les outils sont modernisés mais où le travail doit se centrer sur la culture. Il précise que là il est question de l'humain, des personnes travaillant ensemble, c'est-à-dire des capacités à faire mieux avec les mêmes moyens. Il ajoute qu'à ce niveau-là, l'organisation est centrée sur les prétentions de servir et non pas sur elle-même.

M. Tavernier remarque qu'il est très difficile de coopérer, ce qui fait partie de la gestion RH. Il précise que lorsqu'il est question de gestion RH, il n'est pas question des responsables des ressources humaines. Il précise que ce n'est pas eux qui gèrent le personnel mais que ce sont les managers. Il ajoute que les responsables RH sont là pour soutenir, pour supporter et pour donner des pistes mais que la personne en charge de la gestion est le manager.

M. Tavernier relève que la première chose qui explique ce changement de culture est qu'il faut réaliser qu'il s'agit d'une responsabilité partagée, il faut que le manager et le collaborateur s'engage. Il explique que la ligne directrice, au-delà de la confiance nécessaire pour arriver à travailler de manière efficiente ensemble, est de professionnaliser pour le cadre (ce pour quoi l'OPE a mis en place des formations) et de se responsabiliser par rapport à son travail et sa mission pour le collaborateur.

M. Tavernier souligne qu'en plus des outils de valorisation et de développement, l'OPE dispose d'outils de gestion. Il donne l'exemple de la

gestion d'absences et explique que l'OPE a mis en place un outil, c'est-à-dire une méthode, une systématique, pour gérer les absences de courtes durée mais également une gestion des absences de longue durée, ainsi qu'une cellule de retour au travail.

M. Tavernier ajoute qu'il faut pouvoir gérer les problèmes. Il informe qu'il y a eu la mise en place de systématiques d'entretiens de cadrage ainsi que des entretiens de service, qui sont une formalisation juridique obligatoire pour que l'OPE arrive à un licenciement s'il n'y a pas d'amélioration. Il précise toutefois que licencier n'est pas un des objectifs d'une politique de ressources humaines.

M. Tavernier informe qu'il y a également un outil de gestion de la rente-pont AVS pour les fins de carrières. Il s'agit d'une possibilité, financée par l'employeur, pour le personnel de partir en retraite anticipée ; dès l'âge de 58 ans pour les fonctions dites « plénières » et dès 60 ans pour les autres fonctions.

M. Tavernier ajoute qu'il y a encore l'outil de gestion du système d'information des ressources humaines, qui a été modernisé et qui permet à l'OPE de gérer administrativement et de donner les informations au Conseil d'Etat et au Grand Conseil.

M. Tavernier évoque la flexibilité du temps de travail comme outil de motivation aujourd'hui. Il mentionne notamment le cas des femmes et explique que si l'on souhaite qu'elles prennent des responsabilités, il faut que ces outils soient présents, notamment avec la nouvelle génération.

M. Tavernier informe qu'il y a plusieurs outils de dialogue : les rencontres de la délégation du Conseil d'Etat des Ressources Humaines et des représentations des associations du personnel ; les commissions paritaires au niveau administratif ; les commissions départementales du personnel ; et la mise en place d'un groupe de confiance, qui est un dispositif permettant à toute personne de contracter une structure pour parler d'éventuelles atteintes à la personnalité ou d'harcèlement et de pouvoir en identifier les solutions.

Questions des commissaires :

Un commissaire (PLR) demande si une des compétences essentielles ne devrait pas être celle des prestations délivrées lorsque les collaborateurs travaillent pour l'Etat et si cette qualité n'inclut pas celles du sens de l'Etat et du service public.

M. Tavernier confirme. Il précise qu'il y a des personnes qui sont au front avec le citoyen mais qu'il y a toute une chaîne derrière. Il souligne que la

valeur du service public, du sens du service pour l'Etat, est justement que toute personne se sente concernée par le processus et la qualité qu'il faut mettre dans les activités qui vont permettre de finalement délivrer cette prestation calculée.

M. Tavernier explique que les premiers jours, pour un manager, il va y avoir une fixation des objectifs dans les trois premiers mois. Il remarque que, comme dans le privé, il y aura un entretien après les 3 mois d'essai qui marque la formalité et qui fixe les objectifs pour la première année. Il poursuit en disant qu'à la fin de la première année, il y a une appréciation de ces objectifs et ces compétences. Il remarque qu'à la fin de la deuxième année, il y a un entretien qui est très important puisque c'est à partir de ce moment-là que la personne sera nommée. Il souligne que dans le cadre légal et réglementaire, il est noté qu'un entretien ait lieu chaque deux ans. Il informe donc qu'il y a au moins un entretien tous les deux ans. Il ajoute que pour aider au changement de culture, il y a un indicateur du pourcentage des entretiens d'évaluation faits par département, qui a été mis dans la politique publique P 02. Il précise que la cible des entretiens mise est à 80%.

Le commissaire (PLR) remarque qu'il n'est pas possible de licencier sans qu'une procédure soit suivie. Il remarque que s'il n'y a pas d'entretien annuel, le collaborateur pourrait dire qu'il n'a pas eu d'avertissement et d'évaluation par exemple, ce qui ne créerait pas de juste motif, et il demande donc s'il n'y a pas une faille. Il demande également combien il y a eu de licenciements pour justes motifs durant les trois dernières années sur la base des entretiens qui ont été faits, des avertissements donnés et dans le respect du cadre fixé.

M. Tavernier mentionne que la statistique des licenciements figure dans le bilan social et relève qu'il y a eu environ 100 licenciés sur les trois dernières années.

M. Bouzidi précise qu'en 2012, il y a eu 32 licenciements.

Comment faut-il interpréter ce chiffre de 32 licenciements sur un total de 16'000 collaborateurs, interroge un commissaire ?

M. Tavernier informe que l'Etat, en terme de benchmark, est au même niveau que le Comité International de la Croix-Rouge (ci-après CICR) qui lui travaille en droit privé. Il précise que la différence entre l'Etat et le CICR est la culture ; il précise qu'au CICR, il y a une coopération. Il souligne que dans l'administration, cette culture de dialogue, de confort et de transversalité est en train d'être construite. Il souligne qu'auparavant lorsqu'un collaborateur arrivait, la devise était « Tu ne penses pas, tu obéis. Tu appliques la loi et les règlements décidés par le Grand Conseil et le Conseil d'Etat ». Il souligne

que le mouvement est en marche mais qu'il y a encore à certains endroits des difficultés avec cette culture. Il remarque également qu'un licenciement est un échec et qu'en général, l'administration essaie de faire en sorte qu'un licenciement se passe bien sans quoi cela constitue un deuxième échec. Le directeur remarque qu'en parlant des entretiens d'évaluation et de développement, cela signifie des entretiens qui sont positifs. Il souligne que l'objectif est d'arriver à créer un dialogue et une confiance afin que le développement se fasse. Il remarque que si l'appréciation est mauvaise, l'outil sera changé. Plus de 90 à 95% des gens qui travaillent dans l'administration sont des gens concernés.

Le député (PLR) reprend sa logique : les 32 licenciements sur 16'000 collaborateurs correspondent à un pourcentage de 0,2, ce qui laisse penser que 99,8% des collaborateurs sont excellents et cela lui paraît excessif.

M. Tavernier relève qu'ils partagent probablement également cet avis, mais souligne toutefois la complexité de l'administration qui est dans une administration publique présente dans un environnement politique mouvant. Il souligne qu'il faut répondre au sein de celle-ci à l'attente du Grand Conseil et du Conseil d'Etat. Il informe par exemple qu'il y a 20 recours à l'OPE en cours sur les 30 licenciements de 2014.

M. Dal Busco ajoute que les outils en place sont des outils efficaces et modernes, tels que la manière dont se font les entretiens d'évaluation et de développement. Il souligne le caractère pointu et professionnel de la manière dont ils sont faits.

M. Dal Busco pense que ce taux est anormalement bas, ce qui peut tenir à deux aspects. Il souligne que les deux tiers de ces procédures se passent de manière compliquée car le schéma est le suivant : les entretiens de cadrage servent à mettre en garde et à demander des changements, puis, lorsque les taux d'absentéisme commencent à exploser ou lorsqu'un problème est réellement constaté dans un service, que l'on se rend compte que cela se passe mal et que l'OPE notifie à un collaborateur que les limites sont atteintes, soit parce que les fonctions qu'il exerce à ce moment-là ne sont pas adaptées ou alors parce que l'Etat veut mettre fin au rapport de service, le collaborateur se met ensuite en arrêt de travail puis va voir un avocat. Il précise qu'il ne souhaite pas généraliser mais que cela est un schéma fréquent.

M. Dal Busco explique donc que les chiffres restent bas car il y a de nombreuses procédures qui prennent énormément de temps car elles sont entre les mains des tribunaux. Il remarque donc qu'il y a un problème car les outils sont présents mais que la souplesse manque.

M^{me} Borowski indique qu'après un entretien de service qui s'est mal passé, l'OPE n'arrive pas nécessairement à un licenciement et il n'est pas fréquent que la personne parte sous la contrainte. Elle explique qu'il y a de nombreuses personnes qui, s'estimant ne pas correspondre aux postes, partent spontanément.

Un commissaire (UDC) remarque qu'il a été question d'annualisation du temps de travail, il demande qui est concerné selon les horaires et à quelle conditions pour les horaires administratifs. Il demande également comment est indemnisé en temps et en argent un collaborateur de l'Etat qui n'est pas annualisé qui travaille au-delà de 19h00, par exemple jusqu'à 00h. Il demande encore si la pratique est uniforme au sein de l'Etat.

M. Bouzidi remarque que la question des heures supplémentaires est compliquée. Il remarque que cela est variable en fonction des types d'horaires, en fonction de la population, etc. mais il précise que les calculs se font de manière harmonieuse. Il souligne avoir envoyé le 3 juin à la commission des documents sur tous les aspects des heures supplémentaires.

Un commissaire (MCG) demande dans quelle mesure est-ce que SCORE va tenir compte du 14^{ème} salaire, auquel cas le PL 11328 pourrait être complètement intégré dans SCORE.

M. Dal Busco informe que dans le projet SCORE tel qu'il est prévu, il est intégré le 8,3 dans la grille et dans la courbe. Il remarque qu'il y a actuellement un effet de seuil mais que cela sera « lissé » selon les mêmes critères.

Concernant la mobilité au sein du département, dans quelle mesure une personne jugée inadéquate dans un département pourrait postuler pour un poste qui se libère dans un autre département et créer ainsi une source d'économies éventuelle se demande un commissaire (MCG) .

M. Tavernier remarque qu'il y a en effet cette faculté. Il explique qu'il faut toutefois se resituer dans le changement de culture pour passer d'une structure extrêmement en silo à une structure transversale où l'on parle de confiance et de coopération. Il constate que cela est justement pour aller dans ce sens, et donc que oui cela est possible mais que géré par la structure RH cela est difficile car il y a, autour de la mobilité gérée à l'Etat, une mauvaise image qui date d'il y a plus de 10 ans, notamment depuis « carrefour mobilité ».

Suite de l'audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel et de M. Noureddine M. Bouzidi, directeur administratif et financier du département des finances, le 20 juin 2014.

Un commissaire (PLR) demande si une personne étant une pointure en informatique en classe 28 mais n'ayant pas d'équipe sous ses ordres – à part peut-être une secrétaire à mi-temps – pourrait se voir attribuer ce 14e salaire ou non.

Il voudrait connaître la manière d'évaluer les cadres, et comment le cadre lui-même évalue-t-il ses subordonnés. Enfin, il parle des procédures de licenciement qui étaient suivies d'un certificat médical dans 80% des cas. Il demande ce qui est mis en place pour qu'il y ait un médecin expert d'entreprise qui s'assure qu'il n'y ait pas de lien entre l'annonce d'une évaluation insuffisante et un dépôt de certificat médical qui vient rajouter des délais supplémentaires.

M. Tavernier explique que, quand il a exprimé qu'il était plus facile de traiter d'un cas quand tout le monde est d'accord qu'une certaine personne ne fait pas son travail, il voulait dire qu'ils seraient plus rapidement dans **un processus de licenciement** que lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui a la bonne attitude. Si l'équipe fonctionne bien avec un esprit d'équipe, quand un collaborateur qui est très performant a tout d'un coup une baisse régime, cela se passe facilement. Il confirme bien que le 14e salaire ne concerne uniquement que les personnes en classe 27 avec responsabilités de management. Ceci est contrôlé au travers du système d'information SI RH. Il explique par exemple que, pour faire une demande de formation, la personne l'aura bien sûr discuté avec son manager, mais ensuite c'est la personne qui doit aller s'inscrire à la formation dans le catalogue; il y aura une tâche envoyée par courriel au manager qui doit valider la formation. Mais pour pouvoir le faire, dans la structure des postes de l'Etat SI RH, il faut avoir un responsable hiérarchique. De cette façon, ils arrivent aujourd'hui à déterminer tous les responsables hiérarchiques. Il confirme, qu'un manager est celui qui donne des objectifs à son équipe, qui l'évalue, qui développe, qui corrige les problèmes, et s'il le faut, celui qui s'occupe du licenciement.

Il n'existe pas d'évaluation collective si ce n'est en termes de politique publique par rapport aux prestations. Le système d'évaluation est un système individuel, mais où les compétences de travail en équipe sont évaluées par le manager; ce dernier les évalue par rapport aux objectifs donnés à la personne, puis il passe les différents groupes de compétences (transmis lors de la dernière séance) en revue.

Pour ce qui est de **la question des certificats de complaisance**, il explique qu'elle est difficile dans la gestion des absences. Le message qu'ils donnent est qu'il ne faut pas juger l'absence, il faut la gérer. Il évoque la situation d'une personne travaillant depuis longtemps dans l'administration où elle n'a jamais eu de souci pendant vingt ans ; puis, soudain, l'environnement change, le cahier des charges, l'organisation (ou autre) change. Or à l'époque où elle a été engagée, on disait qu'il fallait tuer père et mère pour être renvoyé de l'Etat ; pour cette personne qui avait donc déjà fait ses plans de retraite c'est tout d'un coup le monde qui s'écroule en cas de licenciement. Pour beaucoup de gens, cela peut donc être une réelle souffrance et ils auront un certificat qui n'est pas un certificat de complaisance. Cela n'empêche pas qu'il peut y avoir des cas où des certificats de complaisance sont effectivement faits ; là, le système du médecin-conseil externe entre en jeu. Dans la politique des ressources humaines présentée vendredi passé, il y a deux lignes directrices : professionnaliser le management et responsabiliser le personnel par rapport à sa mission, ce qui est plus difficile. Et, par rapport au fonctionnement d'une administration, un Grand Conseil fait les lois, un Conseil d'Etat fait les règlements et une structure les met en œuvre. Dans ce cadre-là, il y a une hiérarchie et il faut faire ce qui doit être fait. Il concède que c'est simpliste mais il explique que c'est comme cela que cela fonctionne.

Pour répondre à un commissaire (UDC) M. Bouzidi explique que l'annualisation du temps de travail nécessite une organisation permettant d'osciller l'activité d'un mois à l'autre, d'une saison à l'autre, d'une semaine à l'autre ; quand il n'y a pas de variation d'activité, il n'est pas nécessaire d'annualiser le contrat, mais quand on a des pics d'activités, il est intéressant de le faire. Il ajoute que l'annualisation permet une flexibilité du temps de travail pour le collaborateur et, en même temps, répond aux besoins du service, c'est donc gagnant-gagnant. Il explique que l'annualisation du temps de travail représente 2'080 heures par année planifiées dans le temps pour un 100% y compris vacances et jours fériés (52 semaines x 40 heures). Une fois que ces conditions sont remplies, les responsables hiérarchiques posent un planning et peuvent varier les activités ; il est possible de faire des heures en plus comme il est possible de faire des heures en moins. Il précise que l'annualisation du travail ne supprime pas les heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires sont bien identifiées comme telles car elles sont en dehors du planning déjà fait. Une fois que tout cela est posé, le collaborateur a la possibilité de 80 heures jusqu'à la fin de l'année. Au 31 décembre, il ne doit pas y avoir plus ou moins 80 heures pour éviter le cumul d'heures supplémentaires qui pose un problème au collaborateur comme à la

hiérarchie. Il y a donc cette limite de 80 heures. Cela oblige le chef de service à faire une bonne planification.

Il évoque la question de la modification de l'horaire avant 72 heures et explique que cette règle est valable uniquement pour le personnel de la Police et non pour le reste du personnel; c'était dans le cadre du protocole d'accord signé en 2009 et 2010 avec le syndicat de la police. Il ajoute qu'il y avait effectivement cette mention selon laquelle, si le chef hiérarchique intervient dans un laps de temps de 72 heures pour modifier un planning, c'est considéré comme des heures supplémentaires et elles sont valorisées comme telles. En revanche, s'il le fait avant 72 heures, cela n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Mais cela concerne uniquement la Police. Le personnel administratif et technique a un planning assez stable même s'il varie dans l'année. Il évoque le Service des paies et assurances du personnel et explique que le bouclage de la paie se fait entre le 12 et le 21 de chaque mois, et là, ils peuvent augmenter leur taux d'activité et le baisser après la paie. Mais il n'y a pas cette notion de 52 heures; si vraiment il y a un couac ils peuvent venir travailler le samedi pour régler le problème et dans ce cas-là les heures supplémentaires vont être majorées. Il précise que l'exemple des 40 heures pris par le député (UDC) concerne les personnes qui n'ont pas d'annualisation du temps de travail mais qui ont un horaire variable, c'est-à-dire qu'il y a des plages fixes et des plages variables, par exemple entre 7h et 9h c'est libre et entre 9h et 11h30, la présence est obligatoire (plages fixes); ceux-là peuvent cumuler un certain nombre d'heures en fonction de l'activité. Ils ont la possibilité de prendre une demi-journée par mois pour récupérer les heures supplémentaires.

Un commissaire s'enquiert sur les possibilités de licencier sans délais afin de limiter le temps de vacance du poste. M. Tavernier fait référence à la loi générale sur le personnel: il y a deux voies: la voie disciplinaire lorsque personne n'a pas respecté ses devoirs de service – il précise que le cas le plus clair est celui de la personne qui a volé dans la caisse – et pour laquelle il y a une enquête administrative. Par contre, et c'est le changement de 2007, s'il s'agit d'une insuffisance de prestations, on emprunte la voie ordinaire, qui implique un entretien de cadrage, de service et licenciement; il faut objectiver les choses pour pouvoir respecter le droit d'être entendu. Il ajoute que, lorsque l'on parle de hauts cadres, il y a une discussion à avoir, par la voie ordinaire du licenciement et la voie pour trouver un accord. Mais la loi générale sur le personnel ne donne aucune flexibilité. Par contre, ce qu'ils peuvent mettre en place est un soutien pour que la personne retrouve un travail. Il explique que, si l'on part sur un processus de licenciement d'un cadre, bien sûr l'institution ou l'administration y perd aussi car cela peut

durer des mois ; le cadre aura de la peine à retrouver du travail si la dynamique est aussi négative, que ce soit au niveau de la réputation ou au niveau psychologique.

Il ajoute que lorsque l'on parle de cette politique de ressources humaines, il s'agit de responsabiliser tout le monde et de professionnaliser le management. Car il y a des moments où cela ne peut pas marcher et il faut trouver des solutions – gagnant-gagnant si possible. Il y a cependant effectivement des situations difficiles. Il ajoute qu'avant le changement de la loi de 2007, des gens ont été payés pendant des années à ne rien faire. Ce n'est plus le cas maintenant.

M. Bouzidi ajoute que le blocage d'un poste empêchant l'engagement d'un remplacement vient du fait de la politique de votation du budget du Parlement. Il explique que le budget est voté avec un nombre de postes précis par département. Pendant l'absence prolongée d'une personne, le département n'a pas les moyens de la remplacer. En revanche, si l'on supposait que l'on supprimait la notion de poste et que seuls les francs étaient votés (la masse salariale en francs) et si on laissait la marge de manœuvre au Conseil d'Etat de pouvoir gérer les francs en fonction de ce qui est disponible, cela donnerait beaucoup plus de possibilités. Mais, dès lors que l'on a cette règle de postes, cela bloque malheureusement tout le monde alors qu'il y a peut-être une marge en termes de francs. Supprimer cette notion de postes permettrait donc d'avoir une certaine flexibilité. Il répète que c'est le fait de voter les postes qui rend la gestion et la réactivité plus rigides.

M. Bouzidi revient sur l'explication qu'il a donnée précédemment : actuellement c'est le principe budgétaire. Actuellement les charges sont sous la rubrique 3, on vote sur rubrique 3, les produits des recettes sont en rubrique 4 et malheureusement dans les directives budgétaires on ne peut pas utiliser la rubrique 4 pour payer une charge. Il donne l'exemple de l'assurance accident, où l'employeur est remboursé des 80% du salaire en cas d'accident mais malheureusement on ne peut utiliser cette partie du remboursement pour engager et payer un remplaçant. Un budget de remplacement est donc budgétisé en fonction d'une moyenne. Il explique que s'ils avaient des principes budgétaires plus souples cela serait plus facile. Il ajoute qu'en auto-assurance, il n'y a pas d'assurance perte de gains maladie.

M. Tavernier ajoute que, par rapport à cette question de prendre une assurance pour la maladie, il s'agit d'une proposition qui a été faite il y a six ans en arrière mais, pour des raisons d'environnement à l'époque, ils sont restés en auto-assurance. Il ajoute que, s'ils prennent une assurance perte de gains pour la maladie, ils feront un appel d'offre et ils gagneront probablement un peu d'argent la première année, mais dès la deuxième année

ils auront le volume de sinistre et ils vont adapter leurs primes et cela coûtera un peu plus cher qu'aujourd'hui parce qu'il faudra payer les charges les assureurs. Par contre, il y aura un avantage à savoir qu'il y aura un système de suivi des malades, suivis qui se font à l'extérieur. De leur côté, ils y réfléchissent toujours ; il y a maintenant des modèles où à partir d'un certain nombre de jours d'absence ce serait repris par l'assurance. Ce sont des réflexions mais qui n'ont pas encore été proposées à leur magistrat. Il y aura ensuite une analyse par rapport à leur environnement. Ils sont donc aujourd'hui en auto-assurance.

Un commissaire (UDC) évoque la discussion sur **le licenciement et l'évaluation**. Il relève que cela fait quelques années que l'Etat a mis en place ce système de l'évaluation du personnel. Il demande si une appréciation de cette expérience sur plusieurs années va être faite. Ensuite, il a bien compris comment ils font la gestion des salaires, qui lui paraît être un système sensé. Il demande s'ils ne pourraient pas envisager que **la durée du travail journalière soit variable**.

Il précise qu'à la Confédération, le salaire n'est que rarement le motif de départ. Il souhaiterait savoir s'il existe des statistiques concernant les démissions de cadres (nombre, raison, bilan d'entretien, etc.)

M. Tavernier revient sur la question de l'évaluation : il explique que ce système a été mis en place en 2007 même s'il y avait une base réglementaire datant d'avant. Il évoque des difficultés à le mettre en œuvre car il y avait une opposition au niveau de la fonction publique ; il y avait un projet pilote et, suite à ce projet, la Commission paritaire du statut médecin a travaillé sur ce formulaire, utilisant les groupes de compétences que l'on retrouve au CEBIG.

Pour la question de pourquoi il n'y a qu'une seule signature, il explique que c'est une question de clarification des rôles et responsabilités. Néanmoins il y a en effet plusieurs signatures dans le formulaire : la personne qui fait l'entretien ; le RH et le supérieur de celui qui a fait l'entretien signent, mais il n'y a pas la présence dans l'entretien même. En revanche, avec ces signatures, il y a un suivi de ce qui a été fait par le cadre, ce qui permet au supérieur N+1 d'évaluer la capacité d'encadrer et d'évaluer son subordonné.

Il explique que, si cet entretien est utilisé pour licencier, il est mal utilisé. Cet entretien est fait pour remercier la personne du travail fourni, établir un dialogue et pour connaître les problèmes qu'elle a rencontrés au niveau des ressources ou de la collaboration. Bien entendu, c'est le cas dans un monde idéal et il peut y avoir des soucis de collaboration ; ils peuvent venir du manager mais aussi de problèmes avec le collaborateur. Ce qu'ils essaient de

faire passer comme message est qu'on est mieux quand on peut remplir ses objectifs dans un environnement sain que quand on est dans une équipe où tout le monde est en confrontation. Il faut le voir dans ce sens-là. C'est pour cela que, lorsqu'il y a un problème de collaboration, ils disposent d'un autre instrument à savoir l'entretien de cadrage et l'entretien de service ; ce qui n'empêche pas, dans un entretien d'évaluation, de demander au/à la collaborateur-trice d'améliorer certaines choses mais, quand on parle de amélioration, ce n'est pas pour préparer le licenciement.

Il en vient ensuite au 14e et aux droits acquis : il explique que **les droits acquis** dans l'administration c'est un aspect qui existe. Il est question de droits acquis quand on déplace une personne pour les besoins de l'administration. Il prend l'exemple d'une personne en classe 25 qui est déplacée sur un poste 23, sans entretien, et pour les besoins de l'administration. Il précise que, lorsque cela arrive, ils n'ont pas le droit de descendre le salaire. Ils ont le droit de descendre le salaire s'il y a un entretien de service ou quand il y a des insuffisances et que, pour cette raison, la personne est reclassée sur un poste en classe en 23. Les personnes qui ont gardé leur indemnité sont des personnes qui ont été déplacés pour les besoins de l'administration. Dans les travaux de la Commission des finances et du Grand Conseil, cela a été considéré comme faisant partie du traitement. Ils sont donc obligés de suivre la loi. Dans le cas d'un manager en classe 29 qui est déplacé en poste 25 pour une raison y ou x, sans entretien, il n'y a donc pas d'autre possibilité que de garder les droits acquis. Si l'on déplace quelqu'un pour les besoins de l'administration, il ne serait pas normal que la personne en subisse les conséquences en termes de diminution de salaire.

M. Tavernier clarifie qu'à l'Etat de Genève, il n'y a aujourd'hui plus de placards dorés. Il y a tout le cadre légal pour traiter ces questions ; si elles n'ont pas été traitées par rapport au licenciement pour motifs fondés, c'est qu'il y a d'autres raisons. Il pourrait donner les chiffres mais cela n'apprendrait rien car chaque cas est un cas individuel. Il y a différentes raisons pour lesquelles les personnes sont déplacées ; mais il s'agit de l'application de la loi.

M. Bouzidi revient sur l'annualisation du temps de travail et la variation de la durée journalière. Il confirme que l'on peut varier la durée journalière ; on peut travailler 9h, 7h, si c'est planifié dans le temps. On peut travailler jusqu'à 10h45 (maximum légal) ou d'autres jours, certains feront 5h, ou même prendront un congé une journée avec l'accord de la hiérarchie.

M. Tavernier revient sur l'entretien de démission et explique que c'est effectivement fait par les départements mais il n'y a pas de centralisation des informations. C'est un élément dont ils prendront compte.

M. Bouzidi ajoute que les chiffres des sorties et les motifs de sortie (décès, démission, licenciement, PLEND complet, retraite etc.) figurent dans le Bilan Social de chaque année.

M. Tavernier explique que l'on parle de problématique de silos lorsqu'on rencontre des difficultés à travailler de manière transversale entre différentes entités du même service, entre directions ou entre départements. Il est vrai que l'on est souvent plus proche des personnes nous entourant et on peut avoir des difficultés à collaborer avec les autres. Dans le passé, l'organisation de l'Etat était toujours la même mais elle était beaucoup plus formelle et hiérarchisée dans les rapports entre départements ; aujourd'hui, depuis une dizaine d'années, le message du Conseil d'Etat est celui de la transversalité ; c'est pour cela que, pour lutter contre ces cultures des silos, il y a le défi de coopérer ensemble, parce que quand on coopère on crée de l'intelligence collective (le fait d'être plus efficace en travaillant ensemble plutôt qu'en travaillant chacun dans son coin). La coopération sera un des moyens de faire face aux difficultés et aux changements.

Par rapport aux **certificats de complaisance**, il explique qu'ils peuvent en effet intervenir auprès du médecin-conseil et, si un abus est détecté, il peut être dénoncé à l'association des médecins. Dernièrement, ce qu'il s'est passé est que le salaire a été suspendu ; la personne ne venait pas travailler et le médecin-conseil disait que, pour lui, elle pouvait revenir. Cela finira probablement au tribunal. Il ajoute qu'au Service Santé de l'Etat, la médecine du travail est impliquée dans la prévention mais également dans la problématique du retour au travail. Il y a deux ans, un appel d'offre a été fait pour des médecins-conseil, il n'est plus sûr du nombre exact, mais il doit y en avoir plus de trois selon lui. Auparavant, (il y a 3-4 ans), ces médecins-conseil étaient fonctionnaires mais, il y a quelques années, ils ont externalisé et relèvent à présent de la pratique privée.

Revenant au 14^e salaire, le président précise que cela avait été évoqué en commission mais que cela avait été décidé en plénière. L'auteur du PL remarque qu'il n'y avait pas eu beaucoup d'explications : M. le Conseiller d'Etat Hiler à l'époque avait trouvé la proposition bonne sans trop insister, mais ce n'était pas un souhait du Conseil d'Etat d'avoir cet instrument pour les cadres supérieurs ; en l'occurrence l'argumentation n'était pas très futée à l'époque car elle disait juste qu'il y aurait des gains d'efficacité et de compétence. Il ne sait pas si cela a été mesuré afin de voir s'il y a bien eu un changement de performance au niveau des cadres supérieurs de l'Etat. En termes budgétaires, compte tenu du déficit du canton, il pense que c'est plutôt l'inverse qui s'est produit. Quoiqu'il en soit, le bilan du 14^e salaire le tracasse beaucoup d'autant plus lorsqu'il apprend que le Conseil d'Etat

l'intègre dans SCORE comme élément du salaire pour les cadres supérieurs. Il trouve très curieux quand, dans le même temps, le Conseil d'Etat dit qu'il veut SCORE avec une masse salariale équivalente et en faisant des économies partout. Il ne comprend pas ce discours. Il voudrait savoir s'il y a eu une évaluation sur les performances à la suite de l'introduction de ce 14^e salaire.

M. Tavernier explique qu'il a rencontré une personne travaillant dans le recrutement et lui a parlé du 14^e salaire et du projet de loi ; cette personne lui a indiqué que, lorsqu'il y a eu cette introduction du 14^e salaire, cela a mis les cadres genevois au même niveau que les cadres vaudois. Effectivement, ce n'est pas le Conseil d'Etat, ni les cadres qui ont demandé ce 14^e salaire mais maintenant le souci que cela pose en termes de gestion des ressources humaines c'est que, même si la rémunération n'est pas un outil de motivation en général, une baisse de rémunération c'est de la démotivation assurée.

Il ajoute que le but n'était pas tant que les cadres soient plus efficaces, mais d'avoir la capacité d'engager les personnes qui ont les compétences. Il ajoute néanmoins que certaines personnes qui viennent à l'administration fiscale font un effort sur leur rémunération car il y a d'autres éléments comme la flexibilité, le télétravail permettant d'attirer ces personnes ainsi que le sens du travail car il précise qu'il faut bien voir que, dans l'administration publique, notamment chez les cadres, des gens sont là pour servir et cela fait partie de leur système de valeur.

M. Tavernier tient à s'exprimer sur la question du stress. Il explique avoir travaillé durant vingt ans au sein du CICR : il a travaillé dans l'urgence, a dû gérer des situations avec gens tués sur le terrain, avec des gens enlevés pour lesquels il a dû négocier leur libération, mais il n'a jamais ressenti autant de stress que durant ses quatre premières années à l'Etat de Genève. Car au CIRC, il y a une culture de solidarité, une culture transversale, une culture de soutien. Lorsqu'il est arrivé à l'Etat, il a trouvé une culture totalement différente. Cela s'explique par la culture démocratique qui n'est pas toujours facile à gérer. A tous ceux qui viennent du privé et qui arrivent à l'Etat, il leur souhaite la bienvenue et bon courage, car tout ce qu'on a pu leur dire sur les fonctionnaires planqués est faux. Il souhaite donc rétablir les choses : l'administration publique est bien plus compliquée pour les cadres que dans le privé, car dans le privé, il y a un directeur général, un chef qui donne le ton ; dans une administration publique c'est bien plus compliqué, mais c'est cependant aussi la richesse du travail. Il ajoute que l'on pourra toujours trouver des personnes « planquées », mais c'est le cas autant dans le public que dans le privé. Il rappelle qu'aujourd'hui, dans l'administration, ce sont

des citoyens qui veulent bien faire. Il prie la Commission de l'excuser mais c'est un point très émotionnel.

M. Bouzidi prie également la Commission de l'excuser par avance de parler avec émotion. Il explique avoir travaillé 18 ans à l'Hôpital, 7 ans au DRH à l'Imad et, depuis 2007, il a rejoint le Département des finances. Pour l'information des commissaires, il explique que si l'on touche aux cadres, on fait 42 heures, 45 heures cela ne change rien sur le fond. Les cadres touchent ce 8.3 % supplémentaire depuis quatre ans, ils se sont adaptés à la pression qui ne cesse d'augmenter. M. Tavernier et lui-même sont bien placés pour savoir la pression qu'il y a, les heures qu'ils font, la demande qui pèse sur eux. Certains de ses collègues (il ne parle pas de lui) font entre 400 et 450 heures supplémentaires par année ; ils ont ces fameux 2 ou 3% qui correspondent à 40 heures supplémentaires par année. Il ajoute qu'il y a partout des gens qui se tournent les pouces, mais les cadres d'Etat ne chôment franchement pas de manière générale.

Le président signale que nous reviendrons sur la question lors de la présentation du programme SCORE

Une commissaire (Ve) revient sur la question des personnes ayant changé de poste et continuant à percevoir le 14e salaire. Elle connaît bien le principe des droits acquis en ce qui concerne les classes de salaires ; pour elle, il y a une certaine justice là-dedans. Elle trouve que cela est malgré tout surprenant vu que l'article stipule que ce sont les cadres de la classe 27 qui peuvent toucher le 14e salaire. Elle ajoute que la loi actuelle précise également que le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires ; dans ce cas, elle demande où se retrouvent ces bénéficiaires.

M. Tavernier répond que dans la liste qui est l'annexe à la B 5 05 01 il est précisé que ce sont uniquement les fonctions management en classe 27 et plus. Les personnes qui ont des droits acquis ne sont pas dans cette liste. Ce 14e salaire était considéré comme un traitement qu'il n'est pas compris comme une indemnité. L'autre aspect est que, quand on déplace une personne dans l'administration pour les besoins de l'administration, ce n'est pas à la personne d'en payer les frais.

Le Président remarque que le vote n'a pas été formulé sous forme de 14^e salaire ; le vote était que, selon un amendement déposé, on demandait une augmentation 8.3% pour les classes x, y, z, mais il n'était pas fait mention d'un 14e salaire. C'est seulement ensuite, après un calcul rapide, que les députés se sont rendu compte que cela correspondait à un 14e salaire.

M. Tavernier revient sur une question (UDC), concernant les domaines où ils ont des difficultés à recruter des cadres. Il explique qu'aujourd'hui, quand

ils recrutent un cadre à l'Etat, par exemple le directeur général de l'OCE actuel, le recrutement se fait avec un soutien externe et cela est fait notamment pour avoir une objectivité sur le processus. Il ajoute que là où ils ont eu problèmes c'était lorsqu'il fallait trouver des personnes qui font du lobbying à Berne ; le recrutement des médecins du travail était assez difficile également.

Pour les heures supplémentaires des cadres, ils n'avaient pas entendu parler de ce point concernant la Confédération comme évoqué par le commissaire (UDC). Pour répondre, il fait part d'une anecdote et prend l'exemple de l'UEFA à Nyon, où tout le monde pointe. Ce qu'il trouve intéressant est qu'ils ont une politique d'équilibre vie familiale/vie privée qui fait que, si la personne dépasse un certain nombre d'heures, les portes se bloquent. Ils n'ont pas cela dans l'administration. Mais il explique qu'une décision a été prise en 2000 car M^{me} Calmy-Rey avait un problème avec les heures supplémentaires des cadres, certains cadres ayant des heures supplémentaires qui représentaient parfois jusqu'à une année. Il y a donc eu une négociation avec les cadres et du coup les cadres ne pointent plus ; il y a maintenant un système forfaitaire où après plus de 100 heures, ils sont payés 2% et après 200 heures, 3%. Il est vrai que, dans SCORE, M. Hiler, lorsqu'il a dit qu'il intégrait les 8.3% dans la courbe, a aussi dit que les personnes classe 20 ne verraient plus d'heures supplémentaires, ni de frais forfaitaires de représentation.

M. Tavernier répondant à un commissaire (MCG) indique que selon la base réglementaire, la priorité est donnée aux postulations internes ; sur de tels postes ouverts, à compétences égales, c'est la personne de l'interne qui sera choisie mais, s'il y a un meilleur dossier à l'extérieur, ce sera le meilleur dossier qui sera choisi et ce pour le bien de l'administration. Il s'agit d'un point extrêmement important. Il revient sur la problématique des silos et explique qu'une des difficultés sur le plan de la transversalité c'est justement cette transversalité dans l'évolution des parcours professionnels ; il explique qu'ils ont encore beaucoup de peine à avoir des gens qui changent de département ; cela se fait mais ce n'est pas géré. Cela se fera à travers des réseaux et des travaux. Il soulève un dernier point, à savoir qu'ils n'offrent pas de postes à l'Etat : les postes sont ouverts et les gens doivent postuler. C'est aussi ce que les personnes de l'administration doivent apprendre, c'est-à-dire que, lorsqu'ils postulent sur un poste, c'est tout un processus professionnel pour le personnel aussi (lettre de motivation, CV à jour, préparation pour les entretiens). Il y a donc encore un travail de responsabilisation par rapport à cette dynamique à faire dans l'administration.

5. Audition de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, accompagné de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel et de M. Hodel, directeur de l'Administration Fiscale Cantonale (AFC) le 19 septembre 2014

M. Dal Busco a constaté dans son département, au niveau des hauts cadres, le caractère indispensable d'attirer des professionnels de haute qualité et de traiter d'égal à égal des mandataires et spécialistes qui gagnent, dans le privé, trois à quatre fois le salaire des collaborateurs de l'Etat. Aujourd'hui, il y a des collaborateurs de qualité dans le domaine de la fiscalité au DF et on pourrait dire la même chose pour d'autres directions générales ou offices de l'Etat. M. Dal Busco souligne que l'Etat doit avoir dans ses rangs des gens très pointus, qui méritent leur salaire avec un multiple considérable selon la qualité de la réponse et du répondant qu'ils ont. Pour la plupart d'entre eux, M. Dal Busco observe que ce n'est pas la question monétaire qui les motive, sinon ils seraient allés voir ailleurs. Ce n'est certainement pas les 8,3 % qui représentent quelque chose de significatif pour eux, mais le signal donné serait catastrophique (dans le sens d'un manque de considération par rapport au travail qu'ils font).

M. Dal Busco se demande objectivement, par rapport à la liste des personnes au bénéfice de ce 14^e salaire, s'il est vraiment justifié dans certains cas. Peut-être qu'un toilettage ou une analyse plus sélective seraient judicieux, même si M. Dal Busco n'a pas de proposition précise aujourd'hui. Cela étant, une suppression brutale comme le propose le projet de loi serait néfaste.

M. Hodel remercie les commissaires de bien vouloir l'entendre. Il a souhaité parler à la commission ad hoc, car il a été inquiet en apprenant l'existence de ce projet de loi. Il a pris note des objectifs de celui-ci, c'est-à-dire une réduction de charges et, par conséquent, du fait de disposer de plus de moyens pour financer les prestations sociales et augmenter certains salaires insuffisants. M. Hodel souhaite démontrer que l'économie ainsi obtenue aurait comme conséquence une diminution massive des rentrées financières par rapport aux gains espérés. Cela étant, il ne va parler que de l'AFC, où les personnes qui en bénéficient sont au nombre de huit. La plupart sont des experts fiscaux (certains avec un brevet d'avocat). À l'exception de deux d'entre eux, M. Hodel les a tous engagés à partir de 2008 dans leur fonction actuelle. Il a dû aller les chercher un à un, discuter plusieurs fois avec eux, mais il a été possible d'y arriver. Au final, la souplesse et les valeurs les ont fait venir à l'Etat même s'ils ont tous perdu quelque chose à leur salaire. Les conditions d'engagement ont un rôle important. Il y a la question de la caisse de pension (la situation est toujours bien même s'il y a

un peu moins d'avantages que dans la situation antérieure), le salaire et d'autres arguments tels que la défense de l'intérêt public. L'AFC est maintenant très forte techniquement et organisationnellement, à tel point que M. Hodel doit rencontrer les représentants des mandataires qui s'inquiètent des capacités et de la pugnacité de l'AFC dans certains dossiers.

M. Hodel signale, comme anecdote, que son prédécesseur, au début des années 2000, était le seul avec une formation d'expert fiscal. Maintenant, huit collaborateurs de l'AFC ont cette formation, sans compter les personnes qui suivent une formation de haut niveau organisée par la Confédération. D'ailleurs, M^{me} Reeb-Landry lui disait, il y a peu de temps, qu'un des problèmes de l'Etat de Genève était la difficulté d'attirer des talents et de les garder. Avec une baisse des salaires, on peut craindre que cela n'aille pas dans le bon sens. M. Hodel indique que ces sept personnes sont régulièrement démarchées par le secteur privé. Il y a eu plusieurs de ces démarchages au moment du départ de M. Hiler ou lors des modifications de la caisse de pension. Une personne concernée a par exemple dit à M. Hodel qu'elle avait quatre propositions en cours avec des conditions salariales meilleures qu'à l'Etat.

M. Hodel donne l'exemple des deux cadres supérieurs de l'AFC partis en 2007 lorsqu'il a pris sa fonction actuelle. Ils ont rejoint des fiduciaires où leur salaire a été, pour l'un de 22 % supérieur dès la première année et de 43 % supérieur dès la deuxième année, pour l'autre de 11 % supérieur dès la première année. C'est la réalité à laquelle l'AFC est confrontée. Elle a besoin de talents et de personnel. Mettre le focus sur les charges, quand on passe à l'AFC, est une erreur. En effet, l'AFC est un centre de production et en améliorant celle-ci (ce qui coûte moins cher que les charges qui surviennent quand on engage du personnel) l'Etat peut disposer de davantage de fonds. Il y a un ou deux ans, M. Hodel répondait à une question d'un commissaire sur les dossiers en suspens à la direction du contrôle et il y en avait 1'600 à l'époque. Aujourd'hui, il y a 2'650 dossiers en suspens parce que l'AFC n'a pas assez de personnel pour les traiter. Cela vient du fait que l'AFC subit, comme le reste de l'Etat, les diminutions de personnel. Il est vrai que l'AFC a bénéficié de cinq contrôleurs de la part du Conseil d'Etat, mais trois semaines plus tard il fallait appliquer la réduction linéaire de 1 %, soit cinq postes à l'AFC. La diminution proposée par le projet de loi va dans le même esprit, le regard fixé sur les charges sans voir les produits qui échappent alors à l'Etat.

M. Hodel souhaite présenter ce que trois personnes, parmi les sept concernées à l'Etat, ont apporté à l'Etat depuis qu'elles ont été engagées. M^{me} Busca Bonvin parle 4 langues. Elle est la cheville ouvrière du projet RIE III. Les deux conseillers d'Etat s'étant occupé du dossier s'appuient sur ses

connaissances. Elle a déjà discuté avec les Conseillers d'Etat de plusieurs cantons et le directeur de l'administration fédérale des finances. Elle est également en charge de plusieurs dossiers stratégiques très importants financièrement. M. Hodel fait savoir que son prédécesseur avait quasiment signé, peu avant son départ, un accord pour un dossier très lourd qui était de 60 millions de francs d'impôts. Les milieux intéressés pressaient alors pour cette signature. M. Hodel n'a pas donné suite à cet accord et a chargé M^{me} Busca-Bovin de le reprendre à zéro. Le résultat a été un impôt global de 260 millions de francs. L'an dernier, tout le monde a été surpris par le bénéfice dans les comptes de l'Etat. Il faut savoir qu'ils ont pu être positifs en raison de la conclusion d'une grosse affaire de 50 millions de francs gérée par M^{me} Busca-Bovin (alors que l'imposition aurait très bien pu se faire dans un autre pays). M. Yves Gendraud, directeur de la taxation des personnes morales, des titres et de l'immobilier, est en charge du projet de réestimation du parc immobilier. L'an dernier, il a traité un gros dossier qui a rapporté 52 millions de francs et ce n'était pas gagné. Quant à M. Mario Ciadamidaro, directeur du contrôle, il travaille dans des conditions plutôt difficiles puisqu'il n'a pas assez de personnel et pourtant il a des résultats qui sont là depuis 2008. La production est ainsi passée de 40 millions de francs en 2008 à 140 millions de francs l'an dernier. C'est autant de fraudes en moins. En d'autres termes, par l'action de ces trois personnes on arrive à une production exceptionnelle de 400 millions de francs ces dernières années. Il convient de le mettre en regard des 104'000 francs qui seraient économisés à l'AFC en enlevant ces 8,3 %. D'ailleurs, à cette diminution, il s'ajoute aussi une autre de 2,2 % résultant de la suppression du paiement de la sixième semaine de vacances. La baisse totale serait ainsi de 10,5 % pour les cadres supérieurs de l'Etat.

M. Hodel était, ces deux derniers jours, à une conférence où tous les autres cantons suisses étaient représentés. Il a ainsi appris que quelques rares cantons sont partis dans ce type d'économies sur les cadres supérieurs. Les pourcentages concernés sont d'environ 2 % et ils sont limités dans le temps (un ou deux ans), mais ils n'atteignent jamais 10 %. Il en a parlé à Samuel Tanner, directeur de l'administration de l'IFD, qui n'en revenait pas que ce projet de loi soit présenté. M. Hodel considère que c'est un danger pour l'AFC et pour l'Etat de Genève. Il ne sera en effet pas possible de garder ces sept personnes à l'AFC si le projet de loi est adopté.

Questions des commissaires :

Un commissaire (PLR) se demande s'il y a un problème d'attribution de ce quatorzième salaire au mérite ou si c'est un problème récurrent de

l'administration où l'on n'arrive pas à dire à quelqu'un qu'il ne touchera pas quelque chose non et que l'on « arrose » alors tout le monde.

M. Dal Busco indique que cette indemnité est appliquée selon des critères fixés.

M. Tavernier précise les critères d'attribution fixés dans la loi. Cette indemnité concerne les managers qui occupent une fonction à partir de la classe 27. Dans une directive d'application, le Conseil d'Etat a dû définir le sens de « manager ». Il s'agit ainsi d'une personne qui gère plusieurs personnes (une personne en plus de son assistant-e). L'application a été réalisée de manière très stricte pour avoir seulement les responsables d'unités organisationnelles. Il explique que, à un moment, le Conseil d'Etat a dû interpréter la volonté du parlement. Celle-ci a été discutée et posée dans une directive et il est rare qu'il y ait des directives du Conseil d'Etat pour l'application d'un règlement. Il faut savoir que le juriste du DF et la direction des organes juridiques se sont penchés sur cette question pour arriver à la définition qui a été retenue par le Conseil d'Etat. Il y avait en effet un gros souci par rapport à l'égalité de traitement et à d'éventuels recours. M. Tavernier peut faire des recherches supplémentaires sur ce point si nécessaire.

Un député (S) a été interpellé par le fait que des personnes en charge de dossiers stratégiques peuvent être démarchées par le secteur privé. À l'occasion de l'examen du projet de loi sur la police, il avait constaté une disposition prévoyant une interdiction de travail pendant trois après le départ de la gendarmerie. Il aimerait donc savoir s'il existe quelque chose de similaire à l'AFC.

M. Hodel trouve heureux qu'il n'y ait rien de similaire, sinon il aurait été encore plus difficile d'engager ces personnes.

Le commissaire (S) comprend la dimension incitative pour le recrutement. Cela étant, le but de ces cabinets d'avocats est de permettre à leurs clients d'éviter au maximum de payer des impôts. Le fait de connaître le travail de l'administration fiscale est toutefois une plus-value qui ne dépend pas de la qualité intrinsèque de la personne, mais de connaissances qu'elle a pu obtenir dans le cadre de son activité professionnelle.

M. Hodel fait remarquer que, à part M. Walpen qui est parti à la retraite, tous les autres directeurs de l'AFC se sont retrouvés dans des fiduciaires. Il est ainsi clair que M. Hodel préfère avoir ces gens avec lui plutôt que contre lui. C'est un problème fort. Maintenant, interdire à ces personnes de s'engager ailleurs, cela voudrait dire il n'y en a pas une qui serait venue à l'AFC. M. Hodel estime que, si la situation ne se détériore pas et que l'on n'enlève

pas 10 % à leurs salaires, ces gens vont rester à l'AFC. Ils ont des valeurs différentes. Pour celui qui est en charge de la fraude fiscale, cela lui ferait certainement du mal à repartir dans l'autre camp. M. Hodel peut également dire que l'une de ces personnes a clairement dit que, si le projet de loi est adopté, il devra soit vendre son bien immobilier, soit démissionner.

M. Hodel indique que le dernier directeur général adjoint de l'AFC est reparti dans l'étude où il était employé avant. Il a fait deux ans intenses d'un travail de très grande qualité à l'AFC. Quelque part, M. Hodel est certain que si une partie de ces gens ne sont plus là, cela reviendra à perdre davantage que ce que le projet de loi aura permis de gagner. Il ne pourra plus non plus engager des gens de valeur. Il devra alors former des gens, ce qui prend des années de pratique.

Un commissaire (PDC) note que M. Dal Busco a reconnu que certaines attributions n'étaient peut-être pas justifiées. Il aimerait savoir si le DF a les moyens de faire une analyse de la liste des bénéficiaires de cette indemnité.

M. Dal Busco confirme qu'un souci qui avait prévalu était la question de l'égalité de traitement. Maintenant, il pense qu'il est possible de réexaminer les cas et d'affiner les critères le cas échéant. En effet, certaines fonctions ne semblent ne pas être dans la problématique décrite par M. Hodel. Quant au projet de loi, il ne fait pas dans la dentelle et il pourrait avoir des effets dévastateurs dans certaines administrations.

Un commissaire (UDC) a toujours été favorable à payer les bonnes personnes, au bon endroit et de bien les payer. Par contre, comme le canton a une politique de l'arrosoir, tout le monde est moins payé, indépendamment de ses capacités ou de ses compétences. Il note que, d'après M. Dal Busco, un fiscaliste est payé trois fois plus et M. Hodel a ensuite donné des exemples où l'écart est de 11 % et 22 % de plus. Le député (UDC) pense que, si les classes ne sont pas adaptées, il faut créer des classes supplémentaires et engager clairement les personnes dans une classe de fonction qui correspond aux besoins et aux compétences, sinon le système n'est pas lisible, notamment par le reste du personnel. Il faut rappeler l'effet catastrophique de l'annonce d'hier de ne pas donner l'annuité afin de présenter un budget équilibré. Dès lors, **le personnel ne comprend pas qu'on puisse maintenir 8,3 % de supplément de salaire et une sixième semaine de congé supplémentaire pour les hauts cadres** alors que les collaborateurs peu qualifiés et jeunes vont rester dans un niveau de salaire plafonné.

Il rappelle par ailleurs que la Cour des comptes établit régulièrement des rapports où l'on s'aperçoit que les cadres dirigeants ne font pas nécessairement bien leurs boulots puisque des dysfonctionnements graves

sont mis en évidence. Pour lui, cela ne convient pas que tout le monde touche cette indemnité, surtout quand des évaluations montrent que certains cadres ne font pas bien leur boulot. Il faut avant tout définir qui doit toucher ce supplément salarial, si on veut le maintenir.

Le député rappelle que l'association des cadres a aussi dit à la commission ad hoc qu'il ne fallait surtout pas enlever ce supplément salarial et qu'elle allait proposer des mesures d'économies. Personnellement, il n'a rien reçu. Cela veut dire qu'ils savent où il y a des économies à faire, mais qu'ils ne les proposent pas à leurs chefs de département, et qu'ils ne tiennent pas leurs promesses à la commission. Pour les gens qui le méritent, par exemple le directeur de Champ-Dollon confronté à une surpopulation et à de nombreux autres problèmes, il comprend qu'il y ait des suppléments salariaux. Dans le même temps, il y a des offices avec des cadres qui ont peut-être deux collaborateurs sous leurs ordres et, parce que le cahier des charges de la classe de fonction est trop fixé par rapport à leurs compétences et leur formation, qui ne méritent plus forcément cette indemnité. Dès lors, il aimerait savoir quelle autre méthode permettrait de résoudre le problème.

M. Dal Busco évoque le projet SCORE qui s'attelle précisément à la réévaluation de toutes les fonctions de l'Etat de Genève en visant à la suppression des incohérences. Il souhaite voir son entrée en vigueur avant la fin de la législature. Dès lors, il conviendrait peut-être de **geler le projet de loi le temps que le projet SCORE en en vigueur**. Deuxièmement, il concède volontiers que **l'on ne comprend plus rien au système** actuel. Il se trouve que de nombreuses réévaluations ont été stoppées en attendant d'avoir une meilleure vision de l'ensemble. Troisièmement, par rapport aux propositions d'économies, M. Dal Busco **sollicite constamment ses proches collaborateurs pour trouver des mesures d'économie**. C'est d'ailleurs assez logique qu'ils ne viennent pas auprès de la commission ad hoc puisqu'ils viennent auprès du Conseil d'Etat.

Quand M. Hodel explique qu'avant d'occuper son poste actuel, il était directeur de la taxation des personnes morales. Le mois suivant il gagnait 150 francs de plus sur sa fiche de paie (il est vrai avec, notamment, des retenues spéciales pour la CIA). Alors qu'il travaillait non-stop, il lui est arrivé de se demander ce qu'il faisait là. M. Hodel a toujours trouvé bête que des femmes fassent des études de haut niveau et qu'elles arrêtent de travailler, au moment d'avoir des enfants, en raison du manque de souplesse de la part des employeurs. M. Hodel leur propose ainsi du télétravail, du temps pour s'occuper de leurs enfants, du temps partiel pour les cadres, etc. Par contre, les employeurs sont aujourd'hui en train de s'aligner et M. Hodel perd un argument dont il disposait. M. Hodel signale également que deux personnes

vont partir à la retraite dans quelques années, mais il ne veut pas les remplacer par un taxateur II ou un taxateur III, mais par quelqu'un qui a « de la bouteille ». Il faut rappeler que l'AFC arrive à obtenir 600 millions de francs d'impôts de plus par rapport à ce qui est annoncé par les contribuables dans leurs déclarations fiscales. C'est aussi le travail des directeurs de l'AFC qui se sont employés à mettre au point des systèmes de contrôle.

M. Tavernier estime que c'est bien de faire des réévaluations de fonction, mais ce n'est pas la solution. Il faut en effet rappeler que, entre le plus haut et le plus bas salaire de l'Etat de Genève, la proposition est de 1 à 4,8. Le plafond est donc vite atteint. Par ailleurs, on sait que les augmentations de salaire ne sont pas un outil de motivation. En revanche, la diminution de salaire est un outil de démotivation assuré.

M. Tavernier souhaite donner des chiffres concrets par rapport à la diminution de salaire de 8,3 % pour 169 cadres du Petit Etat. Cela veut dire que ces personnes vont avoir une baisse par mois de 1'000 à 1'600 francs. Il faut voir ce que cela signifie individuellement. En outre, cela fait six ans que ces personnes reçoivent cette indemnité et qu'elles l'ont intégré dans leurs plans financiers.

Une commissaire (Ve) constate que l'on parle de rémunération et d'influence sur la **motivation des collaborateurs, mais on peut se poser la question de l'influence liée à suspension de l'annuité** qui devient quasiment ordinaire au sein de l'Etat et qui touche davantage les collaborateurs récents, notamment à l'AFC où le turn-over est relativement fort.

M. Tavernier explique, par rapport à la suspension de l'annuité, qu'il y a plus de 16'000 personnes dans l'administration et il est difficile de parler au nom de toutes. On peut toutefois dire qu'une augmentation de salaire n'est pas une motivation, mais qu'une diminution de salaire est assurément une démotivation. Pour les ressources humaines, que M. Tavernier rencontre régulièrement, tout le monde dit « mince » par rapport à la suspension de l'annuité. Par contre, les messages les plus forts dans la presse viennent des syndicats et des partis politiques et pas de l'intérieur de l'administration.

M. Hodel peut dire, personnellement, que le système de l'annuité ne lui convient pas. C'est un élément de salaire qui est discuté chaque automne et il ne trouve pas cela correct. Les fonctionnaires sont voués aux gémonies chaque automne avec une indemnité qui est donnée ou non. Il faudrait trouver un autre système. Ce n'est pas non plus une bonne chose de donner des annuités à des gens qui ne le méritent pas forcément. Sans remettre en cause qu'une annuité est importante pour le personnel et les plus basses

classes, M. Hodel n'a pas de problème avec les gens qui sont dans des classes de traitement le plus basses, parce qu'ils sont mieux payés à l'Etat que dans le privé et qu'ils ne vont pas partir. C'est à partir d'un certain niveau qu'on voit tout d'un coup les collaborateurs partir ailleurs.

M. Dal Busco estime qu'il est possible de donner une dimension de mérite dans le système de rémunération de l'Etat. Cela serait souhaitable. Il est en effet absurde de traiter de manière égale des gens dont la contribution est inégale. On se pose toutefois la question de savoir si, dans une situation où les prix n'augmentent pas (avec une inflation nulle), si c'est vraiment un sacrifice aussi important de constater que son salaire n'augmente pas.

M. Dal Busco a dit que le projet de loi avait un caractère brutal et qu'il n'est pas nuancé. Plus précisément, il indiquait, en voyant la liste des personnes concernées, qu'un ciblage des critères (qui ont été pris en compte de manière assez uniforme) pourrait se justifier. Le système qui permet d'opérer un tel affinage est précisément SCORE. M. Dal Busco proposerait ainsi de suspendre le projet de loi et d'attendre la réévaluation de toutes les fonctions avec les caractéristiques propres à chacune et de reclassifier tout cela de façon cohérente.

Le commissaire (UDC) considère que SCORE risque de toute façon de poser des problèmes tôt ou tard. S'il est rejeté par le parlement, il faudra trouver une solution. Il faut donc agir et anticiper.

Un commissaire (PLR) pense que le discours concernant les problèmes budgétaires pour des collaborateurs en classe 27 améliorée ne passe plus. Ces personnes font en effet partie de 7 à 8 % des personnes les mieux payées de la République, secteurs privé et public confondus. Penser faire pleurer avec d'éventuels problèmes immobiliers produits l'inverse de l'effet recherché. Il estime en effet que le 14e salaire a été fait pour le mérite, mais qu'il a fini par être utilisé sous forme d'arrosoir. Il était aussi lié au management, avec la suppression d'échelons hiérarchiques participant à l'effort d'économies. Il s'agissait de faire en sorte de toucher au « gras » de l'administration improductive, non parce que les collaborateurs faisaient mal leur travail, mais parce que le travail était mal organisé et n'était pas toujours utile. Pourquoi le 14e salaire destiné à ce que les managers soient meilleurs ne s'est pas traduit par une amélioration du management ?

L'auteur du PL est un peu perplexe quand il entend que cette prime supplémentaire permet d'engager des meilleurs collaborateurs. Cela donne l'impression que l'Etat engageait auparavant des nuls et qu'il le ferait à nouveau si elle était supprimée. Évidemment, c'est un avantage salarial non négligeable quand on doit choisir un emploi. Il faut également que cette

mesure est venue en 2008 dans les discussions sur le 13e salaire. Ce n'était pas non plus une proposition du Conseil d'Etat, mais des députés. De plus, les comptes 2007 avaient un excédent de plus de 400 millions de francs. Le député (S) comprend bien les raisons d'accorder une prime aux cadres supérieurs dans les circonstances budgétaires de l'époque, par contre, la conjoncture n'est plus la même aujourd'hui. On a un discours de rigueur du Conseil d'Etat qui réussit à supprimer les cadeaux pour les jubilaires (moins de 50'000 francs sur un budget de 8 milliards de francs).

Concernant le cas de l'AFC, le député (S) pense que c'est vraiment un cas particulier puisque ce service de l'administration produit des recettes. En prolongeant la réflexion, cela voudrait dire qu'il faudrait laisser cette prime uniquement à l'AFC. Par contre, le directeur de prison qui coûte toujours plus cher, plus il a de détenus, se retrouverait avec une prime négative. En d'autres termes, le député s'interroge sur le fait que ce projet de loi ne soit pas envisagé comme un effort d'exemplarité des cadres supérieurs pour mettre en vigueur la politique de rigueur du Conseil d'Etat. Évidemment, cela représente un changement brutal pour les bénéficiaires — ce n'est pas de gaîté de cœur que ce projet de loi a été déposé —, mais il ne voit pas comment le changement de conjoncture est perçu et la nécessité pour les cadres supérieurs d'être également exemplaires dans la volonté de politique de rigueur du Conseil d'Etat.

M. Hodel réplique qu'il ne veut faire pleurer personne, mais qu'il voulait juste parler d'un cas particulier concret. Il ne fait aucun jugement de valeur. Par ailleurs, avant 2008, il n'y avait pas des nuls, mais il y avait moins de gens de valeur. Il n'y avait qu'un seul expert fiscal à l'AFC par exemple. Grâce au travail de quelques directeurs spécialisés, L'Etat est en mesure de lutter contre la fraude et d'augmenter les recettes fiscales. M. Hodel n'arrive pas à comprendre qu'il y ait des gens qui gagnent 3'200 francs et il est louable de demander un salaire de 4'000 francs, mais il ne faut pas forcément prendre la différence sur les salaires des cadres, en particulier de ceux de l'administration fiscale. En effet, on n'aura alors pas l'argent pour arriver à 4'000 francs. Pour que l'Etat puisse obtenir 4 millions de francs, il suffirait de donner deux contrôleurs à l'AFC. C'est une telle mesure qui permettrait d'augmenter ces salaires à 4'000 francs.

M. Tavernier indique que les discussions sur ces 8,3 % ont commencé en commission des finances. Une des bases de celles-ci se retrouve en page 60 du PL 10250A. Il s'agit d'une comparaison entre plusieurs cantons, la Confédération et le secteur privé. On y voit que les salaires genevois sont au-dessus des autres au début de l'échelle salariale. Ensuite, ils se stabilisent jusqu'à un certain niveau où il y a un décrochage des cantons de Vaud,

Berne, Zurich, de la Confédération et du secteur privé. L'introduction de cette indemnité de 8,3 % a permis de corriger la situation à Genève, notamment par rapport au canton de Vaud. M. Tavernier rappelle le devoir de réserve auquel sont soumis les fonctionnaires de l'Etat. Les cadres de l'administration sont particulièrement attentifs au respect du devoir de fidélité et de confidentialité à l'égard de la presse.

Pour revenir au sujet, M. Tavernier reconnaît que les conditions salariales sont bonnes à l'Etat de Genève, mais tel n'est pas le propos aujourd'hui. Il est question d'une indemnité de 8,3 % alors que ses bénéficiaires n'avaient rien demandé. Six ans plus tard, on vient leur dire qu'on va leur enlever cette prime qui correspond à une diminution du salaire mensuel de 1'000 à 1'600 francs. Cette sanction n'est pas indolore et comporte le fort risque de démotiver les hauts cadres concernés.

A propos du management, M. Tavernier est d'accord que tout n'est pas rose dans l'administration. L'Etat n'a pas toute la marge de manœuvre, dans le cadre du droit public, pour licencier quelqu'un qui ne fait pas son travail. L'administration met en œuvre les lois et les règlements, notamment la loi sur le personnel. Celle-ci prévoit, en cas de licenciement, le droit d'être entendu. Il faut alors voir ces personnes avec des avocats ou des syndicalistes et il faut souvent aller devant le Tribunal administratif. C'est le manager qui doit gérer ces situations. Les cadres portent effectivement une part de responsabilité dans la situation, mais on essaie d'aller dans cette vision qui a été présentée aux commissaires. Quant à la question de la solidarité et de la cohérence, il faut savoir que, à sa connaissance, deux cantons (Fribourg et Bâle) ont demandé une participation de solidarité en 2015 consistant en une baisse de 1 % de l'ensemble de l'échelle salariale. En résumé, la proposition du projet de loi va provoquer de grandes difficultés, mais la décision revient aux commissaires.

Un commissaire (EAG) souligne que la révision de la LPAC a quand même apporté certains effets. En tant que représentante du personnel, elle a vu de nombreux collaborateurs, dans le secteur subventionné qui applique la LPAC, être licenciés. Cela n'est donc pas aussi compliqué que M. Tavernier semble l'évoquer. Elle aimerait revenir sur la question de la motivation.

La députée a entendu que la Confédération avait un système similaire, avec un ratio inférieur que celui prévu pour le 14e salaire des cadres à Genève, mais qu'il aurait été supprimé. Il aimerait savoir ce qu'il en est et quel a été l'effet de sa suppression, si cela est confirmé, sur la motivation du personnel de la Confédération.

M. Dal Busco, répondant aux questions concernant **la possibilité d'engager des cadres sous un régime de contrats de droit privé**, pense que cela devrait être possible. La mesure 54 présentée hier par le Conseil d'Etat consiste à modifier la culture de l'administration dans le domaine des ressources humaines. Cela entre aussi dans ce cadre. Avec SCORE, il s'agit d'évaluer les fonctions, regarder quelles sont les compétences requises, voire de quelles manières les compétences sont valorisées, etc. Pour la manière avec laquelle on va traiter les collaborateurs, en particulier ceux de haut niveau, M. Dal Busco pense que l'Etat devrait payer mieux les collaborateurs de haut niveau et pouvoir s'en séparer sans difficulté s'ils ne font pas leur boulot. Pour cela, il faut qu'il ait une corrélation entre le traitement et cette liberté que l'on doit avoir. Avec la loi actuelle, il y a un effet de seuil pour toucher ces 8,3 %. Il faut que la faculté de toucher cette indemnité soit intégrée dans une courbe de considération générale dans le cadre de SCORE. Cela peut être une des pistes pour le traitement de ce projet de loi.

M. Tavernier n'est pas au courant de la remarque sur la pratique de la Confédération. Il peut toutefois se renseigner. Par ailleurs, l'Etat peut effectivement licencier depuis 2007. Or, depuis cette date, sur 16'000 personnes en postes fixes dans le Petit Etat, il y a eu une trentaine de licenciements par année. Toutefois, comme cela a été dit lors de la présentation de la politique du personnel, **l'objectif d'une politique RH n'est pas de licencier, mais de développer les gens et les motiver pour qu'ils fassent au mieux leur travail**. Quand il y a des problèmes, il faut les gérer. Ainsi, beaucoup de situations sont gérées par le management et permettent de trouver des solutions, notamment en déplaçant les personnes (ce qui n'apparaissait pas dans les statistiques). Avant la modernisation du statut du personnel, en 2007, il n'y avait pas le licenciement pour motif fondé. La loi actuelle convient bien, mais la difficulté vient des principes constitutionnels du droit public (la proportionnalité, le non arbitraire, le droit d'être entendu). En cas de problème dans le secteur privé, l'entreprise va devant les prud'hommes pour trouver un arrangement avec l'avocat de la partie adverse. Il suffisait alors de verser un, deux ou trois mois de salaire et le problème était réglé. La loi genevoise actuelle ne permet pas cette latitude pour l'Etat alors qu'elle existe dans d'autres cantons. La Confédération avait également cette possibilité, mais certaines personnes ont alors parlé de parachute doré. Il faut comprendre que, si un cadre supérieur pose souci un jour, par exemple après dix ans, il faut pouvoir s'en séparer. Pour ce faire, il faut lui donner six ou douze mois de salaire, mais cette possibilité n'existe pas en droit administratif. M. Tavernier estime également que, en établissant un contrat de droit privé pour une administration publique, l'Etat finira au

Tribunal administratif. La complexité du droit public, qui a été fait historiquement pour de bonnes raisons, demande donc de chercher des solutions. Aux HUG, des médecins ont des contrats de « droit privé ». Cela marche parce que, si un médecin a un problème de collaboration aux HUG, il va ouvrir son propre cabinet et les choses sont réglées.

M. Tavernier fait remarquer que les deux précédentes législatures ont confirmé l'annuité. Il faut maintenant voir, dans les discussions entre le Conseil d'Etat et les syndicats, quelle décision sera prise. Il faut savoir que le canton de Berne a mis en place un système d'annuité à la performance. Toutefois, pendant dix, ils n'avaient pas le budget nécessaire pour l'appliquer. Ils n'ont pas pu augmenter les annuités et cela a eu un effet dévastateur. Quant à la question de la motivation, M. Tavernier est d'accord et il rejoint totalement la députée (EAG), mais ce n'était pas la discussion du jour. Il en profite pour ajouter qu'il est préférable qu'il y ait un chef motivé qui motive son équipe que l'inverse.

Un commissaire (S) relève que l'intérêt de l'audition du jour visait à présenter les améliorations à l'AFC. **Le cas particulier de l'AFC ne peut toutefois être étendu à l'intégralité de hauts cadres de la fonction publique.** Pour des fonctions spécifiques, comme les experts fiscaux, il faut effectivement des mécanismes plus souples. La raison est que l'activité de l'AFC gêne certains. On n'est donc pas dans un rapport comme pour un médecin qui irait travailler dans le privé ou aux HUG. Dans le cas de l'AFC, il y a deux parties qui s'opposent et il faut que l'expert fiscal soit à niveau, sinon il n'arrive pas à faire son travail. En d'autres termes, **pour les experts fiscaux ou pour les experts financiers à l'AFC ou au Ministère public, il faut une réflexion spécifique à ces fonctions, mais on ne peut pas étendre la situation de l'AFC à tous les hauts cadres.**

Le commissaire est toutefois surpris d'entendre que le droit d'être entendu ou la proportionnalité seraient une entrave. Il espère quand même que l'office du personnel de l'Etat ne plaide pas pour l'arbitraire dans les décisions prises vis-à-vis des collaborateurs. Le droit à être entendu a quand même pour fonction de faire remonter des problèmes et de pouvoir mettre sur la table des difficultés. C'est un outil d'accompagnement qui n'est pas inintéressant et il faut pouvoir le maintenir. C'est d'ailleurs ce que dit le Tribunal fédéral sur le contrat de droit public. Maintenant, avec la modification adoptée en 2007, on est quand même très proche du régime du Codes des obligations, nonobstant la proportionnalité et le droit d'être entendu, puisqu'il n'y a plus de réintégration (point qui était déploré à l'époque). A son avis, il ne faut pas continuer à attaquer le statut sous cet angle en disant que c'est une entrave. On risque ainsi de glisser vers l'arbitraire et ce n'est pas souhaitable.

Un député (PLR) précise qu'il n'est pas tout à fait d'accord avec M. Tavernier sur la problématique entre droit public et droit privé. Il espère que les contrôleurs de l'AFC ne sont pas tous en classe 27. Concernant SCORE, il espère que le Conseil d'Etat ne viendra pas dire qu'il est encore repoussé, mais il ne tient pas rigueur à M. Dal Busco du report qui a été annoncé. Enfin, il reste convaincu que, pour les hauts cadres, il faudra un cadre de droit privé avec une vraie rémunération au résultat et avec un intéressement à la baisse des charges.

M. Dal Busco souligne que, d'un point de vue technique, **le problème soulevé par le projet de loi sera résolu par SCORE**. Un nouveau calendrier va être présenté pour que SCORE entre en vigueur avant le premier janvier 2018. Pour le Conseil d'Etat, le vote tel quel du projet de loi 11328 serait désastreux pour certains éléments. **Si son entrée en matière est acceptée, le Conseil d'Etat proposera un amendement général**, mais il réitère sa proposition de suspendre le projet de loi pour pouvoir avancer avec SCORE.

5. Premier débat, vote d'entrée en matière en présence de M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat, le 3 octobre 2014

Un commissaire (S) a lu avec intérêt la mesure budgétaire du Conseil d'Etat permettant un renforcement du service de perception de cinq postes. Il aimerait savoir si cette mesure risque d'annihiler la réduction linéaire de 1 %.

M. Dal Busco explique que ces personnes seront affectées au contrôle. Dans ce sens, elles ne seraient pas concernées par le PL 11328. Cela étant, M. Dal Busco confirme que le Conseil d'Etat a décidé de proposer de renforcer la dotation affectée au contrôle en espérant des recettes fiscales supplémentaires. Cela étant, M. Hodel avait dit que cette augmentation de 5 ETP venait contrebalancer la baisse de cinq postes due à la réduction linéaire de 1 %. Il est vrai que, à l'AFC, la réduction de 1 % se traduit en 5 postes qui sont indépendants des 5 postes ajoutés en raison d'un choix politique.

M. Dal Busco s'est référé, lors de sa précédente visite, aux dispositions actuelles de la loi et notamment de l'article qui traite de **cette indemnité de 8,3 % (et non pas d'un quatorzième salaire)**. **La loi, en vigueur depuis 2009, précise que cette indemnité est prévue pour exister jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation de fonctions**. On pouvait s'inquiéter de l'évolution du projet SCORE, mais le Conseil d'Etat a annoncé un calendrier le 24 septembre 2014 et a informé les associations professionnelles à ce sujet. Le Conseil d'Etat a ainsi décidé d'une entrée en vigueur de SCORE le premier janvier 2017. Autrement dit, les délais seront raccourcis

d'une année. À cet effet, le Conseil d'Etat s'engage à déposer un projet de loi sur SCORE en octobre 2015. D'ici là, des discussions vont être menées avec le personnel et les associations qui le représentent. M. Dal Busco souligne que le calendrier a été resserré. De ce fait, la disposition dans la loi sur l'indemnité de 8,3 % sera maintenue jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle évaluation de fonctions. Celle-ci permettra de cibler très précisément, à travers la rémunération individuelle affectée à la fonction, si les uns ou les autres ont le droit à cette variable. Il n'y aura plus d'indemnité en tant que telle puisqu'elle sera intégrée dans l'évaluation de chaque fonction. Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat demande à la commission de sursoir à l'examen de ce projet de loi. Les défauts qu'il a lui-même reconnus (au niveau du ciblage de certains bénéficiaires ou de certains critères) seront en effet réglés avec SCORE.

Une commissaire (Ve) constate que ce quatorzième salaire date de 2008, et non de la nuit des temps, et qu'il a été introduit par un amendement libéral. Aujourd'hui, et encore plus après présentation du projet de budget 2015 où des économies sont faites en grande partie sur le dos de la classe moyenne et de la fonction publique, le fait de demander un effort aux plus hauts salaires au sein de l'Etat ne semble pas totalement incongru. Elle comprend aussi qu'il y a une forte concurrence du secteur privé pour certaines fonctions. Toutefois, M. Hodel semblait dire que, même avec ce quatorzième salaire, la concurrence est très rude. On peut donc se demander s'il ne vaudrait pas la peine de modifier la classe de salaire de ce type de fonction plutôt que de faire un arrosage peu précis. Le Conseil d'Etat a reconnu que la justification pour certaines fonctions ne sautait pas aux yeux. Quant à l'intégration de cette indemnité dans la nouvelle grille salariale à travers SCORE, même si elle entre en vigueur au premier janvier 2017, cela va aussi dépendre des négociations avec la fonction publique. Avec une entrée en vigueur dans un peu plus de 2 ans, il n'est pas satisfaisant de dire que l'on continue avec le statu quo jusqu'à cette échéance. Il fait sens d'intégrer ces modifications dans SCORE, mais si Conseil d'Etat ne vient pas avec une proposition de modification de la directive d'application de l'indemnité de 8,3 %, le groupe des Verts votera en faveur du PL 11328. Il considère en effet que la pratique actuelle n'est pas satisfaisante.

L'auteur du PL rappelle que l'évocation d'un quatorzième salaire vient du fait que 8,3 % équivaut à un douzième. Même si cela ne figure pas dans la loi comme quatorzième salaire, cela correspond bien à un traitement mensuel. **Aujourd'hui, la conjoncture est totalement différente de celle 2008 lorsqu'il y avait des comptes excédentaires.** On pouvait alors trouver opportun de récompenser les cadres supérieurs. Aujourd'hui, la situation a

bien changé et on fait face à des budgets avec des coupes dans le social. Le Conseil d'Etat arrive même à supprimer l'allocation pour jubilaires, soit une économie de moins de 50'000 francs. Dans une telle situation, une économie de quelques millions, sous la forme d'un bonus accordé quand la conjoncture le permettait, doit être prise en considération. Plutôt que d'attendre l'arrivée d'une potentielle nouvelle grille de rémunération de la fonction publique. Cela permettra d'avoir une économie réelle dans les meilleurs délais. Cela n'empêchera pas, non plus, de le réintégrer sous une autre forme et si cela est nécessaire pour les fonctions qui le méritent. Il y a effectivement des considérations fondées et qui impliqueraient d'élargir les classes salariales de l'Etat vers le haut, mais en tout cas pas avec ce type d'arrosage.

Le député (S) a également été frappé, lors de l'audition de M. Maudet sur la politique publique L pour le projet de budget 2015, par sa décision de supprimer la direction générale des affaires économiques. Le conseiller d'Etat estime qu'il est possible de faire le même travail sans cette direction générale et ses trois postes. Aujourd'hui, la commission doit voter ce projet de loi et elle accueillera avec intérêt la proposition de nouvelle grille salariale, ce qui permettra, le cas échéant, de récupérer l'équivalent de ce quatorzième salaire en temps voulu.

Un député (PLR) signale que son parti est divisé sur cette question. **Il soutient d'une part les économies à faire dans les dépenses salariales de la fonction publique et, d'autre part, il est aussi conscient du besoin d'avoir un encadrement rémunéré pour les responsabilités qu'il prend.** Par conséquent, il souhaite que ce projet de loi soit gelé. Cela permettrait à la commission de garder la main sur cette question, notamment par rapport aux engagements pris sur l'entrée en vigueur de SCORE.

Le commissaire (PLR) souligne que les augmentations de salaire qui seront justifiées avec SCORE ne se produiront pas d'un jour à l'autre. Ce processus sera étalé sur six ans. Cela voudrait dire que, si l'on supprime aujourd'hui ce revenu significatif (8,3 %), on ne peut pas dire qu'il pourra être récupéré dans trois ans. Ces arguments font que **le groupe PLR est favorable au gel du projet de loi, sinon au refus de celui-ci.**

Un commissaire (PDC) dit avoir été impressionné par les auditions, notamment celle de M. Tavernier quand celui-ci a parlé des éléments de motivation. Il a précisé que ce n'est pas l'indemnité de 8,3 % qui va induire la motivation essentielle et l'amour du travail effectué. En revanche, **la suppression de cette indemnité, cinq ans après son introduction et alors que le Conseil d'Etat ne l'avait pas demandée, peut induire une démotivation importante.** C'est vrai qu'il y a peut-être un arrosage qui ne répond pas à des critères tout à fait stricts, mais on peut maintenant laisser

Conseil d'Etat assumer la gestion des négociations avec la fonction publique pour arriver à l'introduction de SCORE. **Le groupe PDC votera ainsi la proposition de sursoir au vote d'entrée en matière. Si celle-ci n'est pas acceptée, il refusera l'entrée en matière.**

Un député (MCG) fait savoir que son groupe est également partagé. Le fait de vouloir diminuer un revenu alors que le taux d'activité n'a pas changé pose problème. Dès lors, **le groupe MCG proposera un amendement dans le cas où l'entrée en matière était acceptée.** Par ailleurs, si un cadre supérieur doit quitter son poste et n'est plus dans une fonction de management, il touchera ce quatorzième salaire (entre-temps intégré à la grille salariale avec SCORE) alors qu'il n'occupera pas forcément un poste à responsabilité. Dès lors, cette indemnité devrait pouvoir continuer à exister pour ne pas devenir un acquis, en particulier en cas de changement de poste. Le MCG proposera par conséquent un amendement visant à responsabiliser le Conseil d'Etat pour qu'il revoie à qui est attribuée cette indemnité.

Pour le groupe EAG, sa députée confirme que cette indemnité a été présentée comme un quatorzième salaire lors des discussions sur le treizième salaire. Elle a été votée dans l'euphorie de comptes excédentaires en 2009, mais la fonction publique était alors sous pression avec des réévaluations de fonctions bloquées et des effectifs bloquée. Tout le personnel de la fonction publique se trouvait dans des conditions de travail très précaires. Dans le même temps, le Grand Conseil a voté sur le siège une augmentation de salaire substantielle pour les cadres à partir de la classe 27. C'était déjà étonnant à l'époque, mais, aujourd'hui, à la faveur de l'examen du PL 11328, du projet de budget 2015 et des mesures annoncées par le Conseil d'Etat – qui sont particulièrement mesquines et touchent des populations qui n'auraient jamais dû être touchées par des baisses de prestations –, EAG voit mal comment on pourrait continuer à défendre cette augmentation de salaire. **On donnerait, certes, un mauvais signal aux personnes concernées, mais la cible du signal donné par les mesures budgétaires est beaucoup plus large.** Il subsiste néanmoins le risque de voir partir certaines personnes avec des compétences très pointues. Elle doute toutefois qu'un quatorzième salaire soit un frein suffisant compte tenu de ce que ces entreprises pourraient leur offrir. C'est pourquoi le groupe EAG entrera en matière.

Un commissaire (MCG) note que les questions posées ne sont pas faciles. A priori, son groupe souhaite faire des économies, mais il n'est pas dans des logiques extrémistes. Il faut toutefois noter que, sur un budget de 8 milliards de francs, plus de 5 milliards de francs de dépenses concernent la fonction publique. On est ainsi dans une équation diabolique où personne ne veut faire des économies. Il estime que le fait d'aller expliquer à un fonctionnaire qu'on

va lui enlever 1'600 francs à son salaire mensuel est de nature à démotiver des directeurs, avec des conséquences sur tout la suite du service. Ainsi, le groupe MCG va essayer de prendre en compte cette problématique en proposant un amendement pour éviter l'effet rétroactif de ce PL.

Un député (UDC) souhaite revenir sur une information concernant les cadres de la CH. L'indemnité pour l'horaire de travail fondé sur la confiance (art. 64 de l'OPERS) a été suspendue pour tous les cadres de la Confédération qui bénéficient du régime de retraite à 63 ans. Cela veut dire que, à partir du premier juillet 2014, ils ont subi une réduction de 6 % de leurs salaires. En plus, l'art. 64 de l'OPERS prévoit cette indemnité seulement comme une possibilité. Le cadre peut estimer qu'elle peut ne pas être intéressante pour lui, par exemple sur le plan fiscal. Cette souplesse bernoise fait que tous les cadres ne l'ont pas prise et préfèrent encore timbrer. On oublie de dire que des cadres accumulent des heures et arrivent parfois à une productivité moindre quand ils sont près du burnout. Il faut également noter que le cadre bénéficiant de cette indemnité ne fait plus l'objet d'un contrôle des heures. De plus, ils ne bénéficient pas d'une sixième semaine de vacances comme à Genève. Quant à l'allocation de marché de l'emploi, elle a été diminuée de 50 % au 1er janvier 2014. Elle a touché tous les employés domiciliés ou travaillant sur le canton de Genève. La question de l'éventuelle suppression de cette allocation sera étudiée dans les mesures salariales 2015. Il faut savoir que cela représenterait une réduction de 3'000 francs de revenus pour les collaborateurs concernés. Maintenant, le PL 11328 concerne des collaborateurs qui gagnent, au maximum des annuités, 195'000 francs en classe 27 et 253'000 francs en classe 33. L'UDC avait voté ce projet de loi en considérant que l'Etat avait **un problème pour trouver des cadres qualifiés dans certains secteurs**. À partir de là, le Conseil d'Etat n'a pas utilisé la possibilité d'être plus sélectif. Dans la liste des postes au bénéfice de cette indemnité, il faut noter que le préposé à la protection des données remplit les critères pour son octroi, même si on ne sait quelles sont ses tâches de management. Le député considère que l'application qui a été faite jusqu'à présent de cette indemnité peut créer des disparités par rapport aux tâches mêmes de management que l'on a voulu récompenser en 2009. Pour cette raison, l'UDC avait déclaré qu'il voulait un nettoyage et pas forcément une suppression intégrale de cette mesure. D'ailleurs, ces 8,3 % ne sont peut-être même pas suffisants dans certains cas.

Le commissaire (UDC) estime qu'un toilettage de la loi, indépendamment de SCORE, paraît indispensable. Il ne voit pas en quoi il y aurait un droit acquis à une indemnité. Il y a aussi des cadres qui touchent une double indemnité avec, d'une part, 10 % pour les inconvénients de service et, d'autre

part, 8,3 % pour les tâches de management. Le groupe UDC entrera par conséquent en matière sur ce projet de loi. Il a bien entendu que le Conseil d'Etat veut gagner du temps en mettant le projet de loi au frigo en attendant SCORE. **Le groupe UDC proposera donc un amendement pour aller dans le sens du Conseil d'Etat si l'entrée en matière est acceptée.**

L'auteur du PL a été interpellé par l'audition de M. Hodel. Tout d'abord, l'indemnité n'est pas forcément un facteur suffisant pour être concurrentiel avec le secteur privé, même si cela réduit le différentiel. Deuxièmement, la fonction publique n'est pas seulement motivée par le montant du salaire, mais aussi par les conditions de travail et par la reconnaissance exprimée, ou non, au niveau du Grand Conseil. Le commissaire(S) pense que c'est effectivement quelque chose de dur pour les personnes touchées et en particulier pour ceux qui ont été engagés depuis la mise en vigueur de cette disposition. **On pourrait d'ailleurs se dire que toutes les personnes engagées depuis 2009 et dont le poste remplissait les conditions de son octroi ont décidé de travailler à l'Etat en prenant en compte cette prime de 8,3 %.** Quant aux cadres qui étaient déjà engagés avant 2009, ils n'ont pas fondamentalement changé leur façon de travail, mais ils en ont quand même bénéficié. M. Hodel a relevé le cas de sa direction général avec des profils très pointus et qui font l'objet d'offres du secteur privé, mais il y a aussi les taxateurs qui ne sont pas concernés par ce quatorzième salaire. Il y a toutefois eu une ambiguïté dans la présentation de M. Hodel dans la mesure où il indiquait que des taxateurs supplémentaires lui permettaient d'avoir davantage de recettes fiscales. Cela relève bien la question du manque de taxateurs, certes non concerné par le quatorzième salaire, mais qui mériteraient des primes au mérite en fonction des rentrées fiscales plutôt que sa direction générale. En d'autres termes, le fait d'entrer en matière aujourd'hui est un signal pour demander que cela change. Le député(S) a peu confiance dans le Conseil d'Etat, même si cela ne vise pas M. Dal Busco en particulier. En effet, au moment de la mise en œuvre de cette disposition, le Conseil d'Etat a été incapable de mieux cibler les bénéficiaires alors qu'il en avait la possibilité. M. Dal Busco reconnaît même des problèmes dans certaines attributions. Les commissaires savent qu'il y a aussi des problèmes d'organisation des départements et d'équité de traitement. Il redoute que le Conseil d'Etat puisse réformer rapidement l'attribution de l'équivalent de ce quatorzième salaire. Dès lors, **il est nécessaire d'entrer en matière sur ce projet de loi. Une autre proposition d'amendement consisterait à diminuer le pourcentage de l'indemnité compte tenu des difficultés budgétaires.**

Après avoir évoqué son heureuse expérience de haut fonctionnaire, un commissaire(PDC) rappelle qu'il n'avait peut-être pas toute confiance dans le Conseil d'Etat de 2009, mais qu'il conserve sa confiance dans le Conseil d'Etat d'aujourd'hui aussi, il soutiendra sa proposition de sursoir au vote du projet de loi. Pour conclure, il déclare que d'accepter la proposition du projet de loi reviendrait à adresser un mauvais message aux cadres.

Un député (PLR) est d'accord avec le problème que pose un saupoudrage, si c'est réellement ainsi que cet instrument est appliqué. De plus, ce système vise à ne pas perdre des cadres de qualité pour des questions salariales. Il faut prendre ces deux éléments en considération. Le PLR est prêt à faire confiance au Conseil d'Etat pour travailler dans cette direction indépendamment d'un projet de loi qui serait voté par la commission. Si, pour une raison ou une autre, la commission souhaitait intervenir, il faudrait savoir comment le faire. Aujourd'hui, les groupes MCG et UDC proposent des amendements, mais tant que les commissaires n'ont pas ces éléments entre les mains, il est dur de savoir quelles directions la commission pourrait prendre. Pour cette raison, le fait de voter l'entrée en matière maintenant serait dangereux selon lui. Il aimerait pouvoir discuter au préalable des amendements et de parler ensuite de l'entrée en matière, voire de faire des auditions le cas échéant.

Une commissaire (EAG) revient sur l'inflation de pressions que subissent les cadres. Son expérience la laisse penser que c'est moins une augmentation des compétences qui est exigée au travers de ces pressions et plutôt une grande obéissance. Elle a ainsi vu des gens compétents être écartés au profit de gens plus obéissants. Il y a aussi une notion du sens de l'Etat qui est importante. À ce propos, elle répète que, sans le personnel de terrain, les cadres seraient bien embarrassés. Le personnel de terrain se donne sans arrêt à sa mission et il est mal reconnu parce que l'on fustige les fonctionnaires et que l'on ne fait que dégrader leurs conditions de travail depuis des années. Les mesures proposées par le Conseil d'Etat donnent un message désastreux à l'égard d'une grande partie de la population avec une hausse du coût de certaines prestations et une baisse d'autres prestations.

L'auteur du PL veut bien accorder quelques semaines de délai au Conseil d'Etat pour qu'il prépare un amendement. Il rappelle que dans le plan des mesures d'économies du Conseil d'Etat, qu'il y a une mesure inférieure à 50'000 francs consistant à supprimer des cadeaux aux centaines, mais qu'il n'y a rien qui serait d'un montant supérieur et qui viserait spécifiquement les cadres supérieurs. Le député (S) aimerait un amendement pour que celui-ci puisse être intégré au débat budgétaire 2015.

Un député (UDC) fait également remarquer que ce projet de loi touche à plus de 50 % des fonctions aux HUG.

Pour être concret, l'UDC présentera deux amendements. Le premier prévoit que « **Cette indemnité est suspendue pour les cadres engagés à partir du premier janvier 2015** ». Cela veut dire que les nouveaux cadres engagés en classe 27 et supérieures n'obtiendront pas cette indemnité. Le deuxième amendement établit que « **Les cadres qui ne répondent plus aux conditions de son octroi peuvent en bénéficier pendant 12 mois après le changement de fonction** ». En effet, la commission a vu qu'il y avait quatre cadres qui ne sont plus en classe 27 et ne remplissent plus les conditions, mais qui touchent encore l'indemnité. C'est un amendement très léger qui permet de calmer le jeu en attendant éventuellement un amendement encore meilleur de la part du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat propose, dans la situation actuelle et dans la perspective de SCORE, que chaque fonction soit évaluée d'après une méthode. Cela permet de s'assurer qu'il n'y a plus d'arrosage. M. Dal Busco fait remarquer que le bulletin de salaire de ses bénéficiaires ne mentionne pas noir sur blanc l'article 23A de la LTrait. C'est simplement un salaire et la mesure, si elle est adoptée par la commission, se traduira par une baisse de salaire pour eux. Cela constituera également une atteinte à l'aspect concurrentiel pour attirer des talents à l'Etat. Il faut garder à l'esprit que les conséquences pourraient être d'un ordre de grandeur infiniment supérieur à l'économie monétaire due à la suppression de ces 8,3 %.

M. Dal Busco estime que, si la commission devait accepter l'entrée en matière, il viendra avec une formulation permettant un meilleur ciblage. Le signal donné resterait toutefois négatif à l'heure où l'on demande des efforts accrus à l'encadrement. Il rappelle que le Conseil d'Etat essaie de diminuer la taille des états-majors de 2 %, en plus de la réduction linéaire de 1 %. La direction générale évoquée par le député(S) été supprimée parce que le Conseil d'Etat n'en voyait plus l'utilité.

M. Dal Busco réitère le souhaite de voir ce projet de loi suspendu. Il peut s'engager à revoir les critères d'attribution. En effet, la loi est très claire et parle d'une possibilité de recevoir l'indemnité et non d'une obligation. M. Tavernier avait indiqué que, lorsque le Conseil d'Etat a mis en application cette disposition, au début 2009, il a veillé à des principes d'égalité de traitement. M. Dal Busco pense qu'il est possible d'avoir une relecture plus critique pour regarder dans quelle mesure cet effet arrosoir peut être diminué. Par contre, il faut bien comprendre que l'ampleur et la portée de cette réévaluation demeurent inconnues.

Le président note que plusieurs propositions sont soumises aux commissaires :

- entamer un débat sur les amendements avant le vote d'entrée en matière ;
- voter l'entrée en matière et laisser trente jours au Conseil d'Etat pour venir avec une proposition d'amendement ;
- accepter la proposition du Conseil d'Etat de sursoir au vote du projet de loi.

Le président met aux voix la proposition de surseoir au vote d'entrée en matière sur le PL 11328.

Pour :	5 (1 PDC, 4 PLR)
Contre :	9 (1 EAG, 2 S, 1 Ve, 2 UDC, 3 MCG)
Abstentions :	1 (1 S)

Cette proposition est refusée.

Le président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 11328.

Pour :	10 (3 S, 1 EAG, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	5 (1 PDC, 4 PLR)
Abstentions :	

L'entrée en matière est acceptée.

Un commissaire (PLR) estime qu'il faut se remettre dans le contexte qui a conduit à cette augmentation salariale des cadres. **Il ne s'agissait pas d'une prime, mais d'un ajustement du revenu des cadres qui était proposé par l'administration dans le cadre des débats sur la base de comparaisons intercantionales.** Le salaire actuel des personnes concernées a été ajusté pour des raisons techniques sous forme d'indemnité jusqu'à l'introduction d'une nouvelle grille salariale. Maintenant, le groupe PLR propose un amendement diminuant de 8,3 % le revenu de tous les fonctionnaires dans un souci d'égalité de traitement.

Vu l'intérêt du conseiller d'Etat pour les amendements annoncés, un commissaire(S) demande de suspendre nos travaux sur le PL 11328 d'une quinzaine de jours. Si le but est de pouvoir aborder ce projet de loi dans le cadre du budget, il ne faudrait pas qu'il soit traité trop tard. Ce délai devrait aussi permettre d'obtenir les propositions par écrit.

Un député (PDC) souhaite un délai de 30 jours de réflexion, afin de réfléchir à un amendement prévoyant la diminution de moitié de la participation de l'Etat aux primes et aux franchises d'assurance-maladie des policiers. Ce qui fait réagir un député (MCG) qui lui réplique qu'on a toujours tendance à raboter les bas salaires et, lorsque l'on demande l'équité en termes d'efforts, on a tendance à oublier les hauts salaires pour différents prétextes.

Un commissaire (PLR) souhaite auditionner le directeur des HUG compte tenu du fait que ce sont les médecins-professeurs (hauts cadres) des HUG qui sont les plus concernés par ce PL.

Le président met aux voix la proposition d'auditionner les HUG

Pour :	5 (4 PLR, 1 PDC)
Contre :	7 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 2 MCG)
Abstentions :	2 (1 UDC, 1 MCG)

Cette proposition est refusée.

Après discussion, le président note que la commission reprendra donc ses travaux sur le PL 11328 après 4 semaines de réflexion soit le 31 octobre 2014.

Nota bene : l'annexe 4 du règlement sur les traitements indique qu'il y a environ 300 collaborateurs classés en classes 27 et supérieures. Dès lors, un commissaire aimerait obtenir le détail des fonctions qui en bénéficient. (cf annexe)

6. Discussion sur les amendements et vote du PL 11328 le 31 octobre 2014

M. Dal Busco qui a également reçu les amendements afin que le Conseil d'Etat puisse prendre position sur ceux-ci, fait savoir qu'il a décidé de proposer un amendement. Tout d'abord, il a constaté que **le projet de loi tel que présenté n'est pas satisfaisant. Si l'on peut reprocher à la situation actuelle un certain effet arrosoir, aller à l'inverse serait également préjudiciable pour la motivation des collaborateurs qui sont soumis à forte épreuve. Certains secteurs de l'administration souffriraient ainsi fortement de la mise en œuvre de ce projet de loi. Le Conseil d'Etat est donc opposé à la suppression de cette indemnité qui était prévue pour être là jusqu'à la réévaluation des fonctions.** En s'inspirant de l'un des amendements, le Conseil d'Etat propose que, à partir de l'entrée en vigueur

de la loi, les personnes engagées correspondant aux critères ne bénéficieront pas de l'indemnité jusqu'à l'entrée en vigueur de la réévaluation des fonctions. Cela pose moins de problèmes, car ces personnes seraient engagées en connaissant la situation. L'Etat sera peut-être moins attractif, mais au moins les personnes ne seront pas mises devant le fait accompli.

M. Dal Busco note qu'il y a également la question des droits acquis. Après l'entrée en vigueur de la loi, pour les personnes qui ne correspondraient plus aux critères, il n'y a plus de raison qu'elles touchent ces 8,3 %. Dès lors, si quelqu'un, actuellement au bénéfice de cette indemnité, doit changer de fonction et n'a plus de responsabilités hiérarchiques, elle ne touchera plus cette indemnité. Enfin, pour les douze personnes qui ne correspondent déjà plus à ces critères, mais touchent encore l'indemnité, ils n'en bénéficieront plus dès l'entrée en vigueur du projet de loi.

Un commissaire (PLR) résume : **Tous les cadres qui touchent l'indemnité, mais qui ne respecteraient plus les critères, se verraient retirer l'indemnité. De même, tous ceux qui seraient engagés ou qui se verraient promus après l'entrée en vigueur de la loi ne toucheraient pas l'indemnité.**

Un commissaire (Ve) se demande si le fait de supprimer cette indemnité pour les nouveaux collaborateurs et le conserver pour ceux qui en bénéficient déjà ne va pas à l'encontre de ce que la commission essaie de faire. En effet, les personnes qui débutent à l'Etat ont déjà des annuités faibles et leur progression est loin d'être garantie. Les personnes nouvellement engagées feraient donc l'objet d'une inégalité de traitement, d'autant plus qu'ils seraient aussi pénalisés sur les autres mécanismes salariaux.

M. Dal Busco est d'accord que cela va à l'encontre de la capacité concurrentielle de l'Etat d'attirer des talents. Il a défendu le maintien de cette indemnité de 8,3 %, mais il a aussi pris acte de la décision de la commission d'entrer en matière sur cette discussion. Dans ce cadre, cette proposition constitue un moindre mal par rapport à la suppression totale de l'indemnité. De plus, **cette inégalité de traitement est limitée dans le temps puisqu'elle n'existerait que jusqu'à l'entrée en vigueur de SCORE.** Dès lors, il faudra convaincre d'une autre manière les personnes que l'on voudrait faire venir à l'Etat. Cela étant, il faut reconnaître que, pour certains hauts cadres, le canton de Genève n'est pas concurrentiel par rapport à d'autres cantons, sans parler du privé.

M^{me} Borowski explique que l'amendement propose de créer de nouveaux alinéas 2 à 4 à l'art. 23A, l'alinéa 1 demeurant inchangé.

M^{mc} Borowski lit l'al. 2 :

« ² Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], les nouveaux cadres remplissant les conditions décrites à l'alinéa 1 ne perçoivent pas l'indemnité et aucune nouvelle fonction ne peut être ajoutée à la liste ».

M^{mc} Borowski précise que la date précise de l'entrée en vigueur est mentionnée afin qu'il n'y ait pas d'effet rétroactif. Pour le reste, cela signifie que toutes les personnes promues ou nouvellement engagées qui remplissent les conditions après l'entrée en vigueur de la loi ne recevront pas l'indemnité.

M^{mc} Borowski lit l'al. 3 :

« ³ Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], en cas de changement d'affectation, le versement de l'indemnité aux cadres qui ne remplissent plus les conditions de son octroi cesse le deuxième mois après le changement ».

M^{mc} Borowski explique que si, une personne ayant actuellement une responsabilité hiérarchique prend un poste qui n'a plus de responsabilité hiérarchique, ne touchera plus l'indemnité. Par ailleurs, il a été indiqué que cela prend effet le deuxième mois après le changement parce qu'il n'est pas possible de faire des prorata de mois.

M^{mc} Borowski lit l'al. 4 :

« ⁴ Le versement de l'indemnité aux cadres qui étaient bénéficiaires après un changement d'affectation, bien que ne répondant plus aux conditions de son octroi, cesse le deuxième mois après le [date d'entrée en vigueur de la présente loi] ».

M^{mc} Borowski indique que, si la loi entre par exemple en vigueur le 7 janvier, il n'est pas possible de faire un prorata du mois. Il faut donc prévoir que l'indemnité cesse le deuxième mois après l'entrée en vigueur de la loi.

L'auteur du PL revient sur les propos de M. Dal Busco. Il a évoqué le fait qu'il n'y aurait plus de nouvel octroi de cette indemnité jusqu'à la réévaluation des fonctions. Le problème est que ce quatorzième salaire a été intégré dans SCORE comme faisant partie du salaire des cadres supérieurs. M. Dal Busco avait confirmé que c'était le cas, car il n'y avait pas eu de signal contraire du Grand Conseil. Dès lors, il aimerait savoir si cet amendement veut dire que, lors des discussions sur SCORE, la rémunération des cadres supérieurs va être revue pour supprimer ce 8,3 %. Cela voudrait dire que cette mesure est pérenne au-delà de cet amendement. Par ailleurs, **concernant l'inégalité de traitement que l'amendement créerait, on peut se dire que c'est mieux que rien et que cela préserve les droits acquis.**

Toutefois, comme on crée une inégalité de traitement, on peut se demander s'il ne faudrait pas pousser le raisonnement au bout. Certains cadres ont été engagés avant la création de cette indemnité et on pourrait également imaginer de leur supprimer celle-ci.

M. Dal Busco trouve que la situation est déjà compliquée et elle pourrait l'être davantage avec la proposition évoquée. De manière générale, l'Etat a la nécessité de réévaluer toutes ses fonctions. Il faut le faire pour chaque fonction, notamment en tenant compte des critères de pénibilité, de formation, de management, etc. Sur cette base, il s'agit de créer une nouvelle grille de fonctions tout en maintenant le système des annuités. Il se trouve que, à un moment, le parlement a décidé, en partant du constat que l'Etat n'est pas concurrentiel en matière de hauts cadres, qu'il convenait de réévaluer cela. Il s'agit d'un autre problème. C'est le fait que globalement la rémunération a été jugée insuffisante pour une catégorie de personnel. M. Dal Busco indique que la réévaluation des fonctions va permettre de passer d'un régime relativement général, où les conditions sont la classe 27 et les fonctions de management, à quelque chose de plus individualisé. Ainsi, pour chaque fonction on aura intégré le fait qu'il y a du management ou non. Le législateur a considéré que, durant la période de transition, il y avait une situation intermédiaire. Dès le moment où il y a cet objectif d'individualiser chaque fonction, c'est-à-dire de placer les gens dans la grille salariale, il sera ensuite de la compétence du Grand Conseil de déterminer celle-ci. Pour le Conseil d'Etat il faudrait éviter que le projet de loi s'applique tel qu'il est proposé, sauf à avoir des effets dévastateurs. Avec l'amendement proposé par le Conseil d'Etat, il s'agit de présenter aux futurs engagés la réalité à laquelle ils seront soumis en toute transparence.

Un commissaire(PLR) demande combien de personnes seraient concernées par ce projet de loi amendé avec quel effet cela sur le budget 2015.

Pour remettre le projet de loi dans son cadre, il rappelle qu'il a été déposé l'an passé parce que ses auteurs avaient la volonté **d'augmenter le montant alloué aux emplois temporaires et qu'ils devaient par conséquent trouver une économie équivalente**. Ils ont donc décidé d'aller la prendre sur les cadres de l'Etat.

M. Dal Busco considère que son impact sur le budget 2015 serait quasiment inexistant. Le Conseil d'Etat ne prévoit pas d'engager des quantités de cadres, bien au contraire. On est plutôt dans un contexte de remplacement. Quand un directeur est remplacé par un nouveau directeur, celui-ci ne bénéficiera pas de cette indemnité, mais l'effet est marginal.

Un commissaire (UDC) annonce que l'amendement du Conseil d'Etat sera soutenu par le groupe UDC. Il restera toutefois à discuter du troisième amendement UDC.

Le député (UDC) a signalé que l'art. 3, al. 2 (LTrait) fait référence à l'ancienne constitution qui permettait à l'Etat de déroger à la grille salariale et d'engager des cadres de qualité. Il aimerait savoir si cette disposition tombe puisqu'elle repose sur une base constitutionnelle qui fait défaut ou si une nouvelle base constitutionnelle est prévue. Il ne se fait pas trop de souci par rapport à la mesure qui pourrait être votée aujourd'hui sur le quatorzième salaire, mais il aimerait savoir comment améliorer l'attractivité de l'Etat de Genève pour des cadres pointus dans le cadre de l'ancien art. 3, al. 2 (LTrait).

Mme Borowski fait savoir que le PL 11464 prévoit que l'art. 3, al. 2 (LTrait) va se référer à la nouvelle constitution qui comporte le même article que dans l'ancienne constitution. Ce projet de loi a été voté par la commission des droits politiques, mais le rapport n'a pas encore été déposé. Concrètement, il s'applique par exemple dans le cas d'un professeur d'université ayant reçu la médaille Fields pour lequel il sera possible de déroger.

M. Dal Busco confirme que le Conseil d'Etat déroge dans certaines circonstances. Il a en tête le cas d'un professeur d'université. Toutefois, en dehors de ces cas particuliers du monde académique, le Conseil d'Etat n'a, sauf erreur, pas utilisé cette disposition.

Un député (MCG) pense que l'amendement du Conseil d'Etat va dans le sens d'un apaisement par rapport à l'aspect brutal du projet de loi 11328, bien que la mise en œuvre du quatorzième salaire comportait aussi un aspect brutal avec le message qu'il adressait aux autres classes qui sont tout aussi laborieuses et qui ont autant de mérite que les hauts cadres. D'ailleurs, lors de l'audition des hauts cadres de l'AFC les arguments fournis pour maintenir le quatorzième salaire comportaient un aspect pervers dans la mesure où ils mettaient en exergue les qualités des directeurs parce qu'ils étaient producteurs de fonds pour le bien de l'Etat alors que les « petites mains » étaient un peu mises de côté et moins bien considérées. Pour le MCG, l'amendement proposé par le CE permet d'éviter les difficultés légales liées à un acquis, ainsi que l'impossibilité de rendre l'application rétroactive d'une loi. Pour autant, il rétablit un peu cette injustice créée jusque-là par cette indemnité de 8,3 % distribuée en arrosoir à tous les cadres dès la classe 27 !

Le commissaire note que les hauts cadres des régions autonomes dépassent les normes de salaires de l'Etat. La Cour des comptes suggère des rectifications pour que le contrôle se fasse de manière plus intensive sur les

salaires des hauts cadres. Il imagine que le projet SCORE permettra d'engager des personnes à haute performance technique avec un salaire égal entre le public et le privé et sur la base de contrats de droit privé.

M. Dal Busco rappelle, concerne les grandes régies publiques, que le Conseil d'Etat avait présenté un projet de loi ambitieux, mais celui-ci a été refusé par le peuple. Un projet expurgé des éléments contestés par le peuple est devant le Grand Conseil, mais il n'avance apparemment pas beaucoup. C'est par ce biais que l'on peut avoir une forme de contrôle des rémunérations. Quant au statut des hauts cadres, au-delà de leurs salaires, M. Dal Busco pense que cela passe aussi par un statut différent pour les cadres supérieurs. Le statut actuel n'est peut-être pas adapté. Le Conseiller d'Etat est plutôt favorable à l'engagement de ceux-ci sous un statut de droit privé.

Un commissaire (PLR) comprend le problème de démotivation potentielle des cadres déjà en place, même s'il n'est pas sûr qu'on doit considérer que tout est acquis, mais cela justifie peut-être de ne pas le faire dans le cas précis. Il constate qu'un autre élément semble avoir été évacué de la discussion, c'est le risque que, sans rémunération suffisante, il ne soit plus possible d'attirer les meilleures personnes, notamment aux HUG. La qualité de la médecine est un élément suffisamment important pour en tenir compte. Maintenant, soit la réalité est qu'il y a d'autres outils qui permettent d'engager les meilleurs candidats et l'amendement du Conseil d'Etat peut être accepté, soit on part du principe que les nouveaux titulaires de postes de hauts cadres n'auront pas le même niveau que les titulaires actuels et il faut s'opposer à cet amendement.

M. Dal Busco fait remarquer que le laps de temps court qui est prévu jusqu'à l'entrée en vigueur de la réévaluation de fonction rend la mesure acceptable pour le Conseil d'Etat, surtout au regard du risque encouru par l'éventuelle acceptation du projet de loi, sur lequel la commission est entrée en matière, il faut le rappeler. Il a cru comprendre qu'il y avait une majorité qui se dégageait pour supprimer cette indemnité de 8,3 %. Si ce n'est plus le cas, cela serait un ralliement à la position qu'il a toujours défendue, celle du statu quo.

Le député (PLR) note que, par rapport à l'amendement du Conseil d'Etat, les alinéas 3 et 4 ne semblent pas poser de problème majeur, ce qui n'est pas le cas de l'alinéa 2. Si l'on considère que cette mesure sera en vigueur pour un temps court, durant lequel il faudra remplacer peu de médecins aux HUG, on pourrait vivre avec celle-ci. Par contre, si l'on risque de ne pas pouvoir engager les meilleurs durant ce temps, il a quelques doutes sur la proposition. En sens inverse, par rapport aux droits des hauts cadres qui sont déjà en

place, les alinéas 3 et 4 vont dans le bon sens en enlevant le système de saupoudrage. Néanmoins, on peut se demander si l'on a vraiment examiné si ce besoin est réel et concret et si l'impact serait forcément le même dans les différents services de l'Etat.

M. Dal Busco pense que l'alinéa 3 revêt effectivement une dimension différente des deux autres alinéas.

Une commissaire (EAG) a de la peine à comprendre le dépôt de cet amendement, si ce n'est dans sa volonté d'amoindrir le risque de voir le projet de loi être accepté en l'état. Maintenant, si le Conseiller d'Etat dit que l'effet est presque inexistant, elle se demande à quoi cela sert. Elle comprend que, avec cet amendement, on est en train de se recentrer sur la teneur actuelle de la loi qui avait été étendue de manière inconsidérée ou non voulue. Finalement, l'indemnité est maintenue. Il y a, certes, une rupture de continuum dans la période transitoire, mais avec la ferme intention de rétablir cet élément dans le projet SCORE. Il y aurait donc une transition de deux ans durant laquelle les nouveaux engagés (très peu) ne bénéficieraient pas de cette indemnité. Finalement, elle demande pourquoi ne pas en rester au texte de la loi et de l'appliquer correctement, telle que l'intention du législateur s'était exprimée à l'époque. La députée note que **c'est la définition un peu large de fonction hiérarchique qui a permis que toutes les classes 27 bénéficient de cette indemnité sans distinction**. Elle aimerait donc savoir comment elle est déterminée et si d'autres caractéristiques pourraient être incluses dans cette notion de responsabilités hiérarchiques.

M. Dal Busco indique que les études réalisées ont montré que l'Etat de Genève est très concurrentiel. Il offre des conditions salariales excellentes et au-dessus de la moyenne pour les métiers équivalents dans le secteur privé ou dans d'autres administrations, ce qui est valable plutôt pour les classes basses et moyennes. Par contre, le canton de Genève est nettement moins attractif au niveau du salaire offert pour les fonctions à responsabilités élevées. Le Grand Conseil avait décidé de le corriger et il l'avait fait par la manière qui est mise en cause par le projet de loi. Ce système, tel qu'il figure actuellement dans la loi, laisse tout de même une latitude au Conseil d'Etat. Effectivement, cela irait très bien à M. Dal Busco de la laisser en l'état. L'art. 28A, al. 1 dit que : « 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 peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires ». Il y a ainsi une marge de manœuvre et le Conseil d'Etat a

choisi à un moment donné de fixer des critères. M. Dal Busco croit savoir que le droit administratif et la jurisprudence sont très attentifs à la question de l'égalité de traitement. Le Conseil d'Etat a ainsi dû faire preuve de systématique pour veiller à cet aspect. Il a donc fixé des critères clairs et relativement rigides, mais qui ne permettaient pas forcément une plus grande modulation. Maintenant, ce qui permettra d'avoir la finesse voulue, c'est la réévaluation des fonctions.

M. Dal Busco insiste sur le fait qu'on ne peut vouloir faire des économies sans un minimum de bon sens ! L'amendement du Conseil d'Etat est là pour dire que l'on peut effectivement modifier la loi, même si l'effet produit est forcément limité.

Le commissaire (PDC) a compris que cet amendement, à part avoir un effet bénéfique sur l'aspect émotionnel des cadres de l'administration, n'aura quasiment pas d'incidence budgétaire. Par contre, en termes d'efficacité, on peut se poser d'autres questions. On a évoqué, dans le domaine de la santé, que de nombreux cadres aux HUG sont concernés par cette mesure. Il faut se souvenir que les médecins du CHUV sont mieux payés que leurs homologues genevois. Du moment que l'on a accepté l'existence de deux hôpitaux universitaires à 60 kilomètres de distance, il faut donc se poser la question de l'efficacité de cette mesure discutée aujourd'hui. Tous les médecins des HUG ne vont pas être remplacés demain ou partir au CHUV, mais on a vu que certains cadres partent en cliniques privées. Dès lors, on peut se demander s'il ne vaudrait pas mieux geler ce projet de loi.

Répondant à une question M. Dal Busco précise qu'il paraîtrait bizarre d'enlever la prime à quelqu'un qui passe de la classe 27 à la classe 30. M^{me} Borowski indique qu'une personne qui bénéficie déjà de l'indemnité peut bouger vers le haut ou de manière horizontale. Il ne s'agit pas de bloquer la mobilité.

L'auteur du PL signale que le projet de loi avait en effet été motivé par l'idée, dans le cadre d'économies budgétaires souhaitées par le Grand Conseil et des contraintes fixées par le budget, de trouver une économie correspondante aux coupes budgétaires proposées par le Conseil d'Etat. En l'occurrence, ce projet de loi avait été évoqué dans le cadre d'une revalorisation des salaires des emplois de solidarité, mais cela pourrait concerner d'autres mesures proposées aujourd'hui par le Conseil d'Etat. Le député pense que les cadres supérieurs sont, comme le reste de la population genevoise, capables de comprendre que, compte tenu de la conjoncture et du projet de budget, ils doivent aussi faire un effort. Ils ont bénéficié de cette indemnité dans le cadre d'une conjoncture qui était nettement meilleure et où les comptes 2008 étaient excédentaires. Il estime

qu'il est tout à fait possible de supprimer cette indemnité maintenant, ce qui n'empêche pas qu'il y ait une nouvelle grille salariale introduisant de nouvelles classes pour répondre notamment à cette problématique des médecins. Si le Conseil d'Etat pense pouvoir faire passer un nouveau modèle salarial dans un délai raisonnable, les personnes qui pourraient être engagées dans l'intervalle peuvent comprendre qu'elles ne bénéficieront pas de cette indemnité, mais qu'elle sera prise en compte dans le projet SCORE. En d'autres termes, cet amendement semble raisonnable pour essayer de ne pas faire partir les gens.

Le commissaire (S) se demande, par rapport à l'alinéa 4, si cela n'aurait pas mérité d'être chiffré. On peut également se demander pourquoi une telle mesure n'a pas été prise plus tôt, voire pourquoi le remboursement des indemnités éventuellement indues n'est pas demandé. Il s'agit d'une erreur de management et il semble donc normal de la faire porter à ces personnes. Concernant l'alinéa 2, il comprend les explications de M. Dal Busco, mais il regrette sa formulation négative. Il faut ainsi lire l'alinéa 1 et l'alinéa 2 pour comprendre que le deuxième ne s'applique pas à certaines personnes.

Le socialiste comprend également la crainte qui est exprimée par rapport aux HUG et au départ de spécialistes. **Il pense clairement que, à un moment, il faut arrêter de compenser les lacunes des grilles salariales par des primes qui se font à la limite du cadre légal.** Le Grand Conseil, voire le Conseil d'Etat, donne un mauvais message en acceptant de telles pratiques. L'idée d'utiliser cette indemnité de 8,3 % pour compenser des écarts salariaux avec d'autres hôpitaux universitaires était une dérive qui n'était pas très maline. En l'occurrence, on devrait dire que cela doit cesser et qu'il faut une grille salariale permettant des rémunérations correctes pour les médecins concernés. M. Deneys le dit d'autant plus volontiers que le Conseil a proposé de couper 19 millions de francs dans des investissements que les HUG estimaient nécessaires dans le projet de budget 2015. Le député(S) veut bien que l'on engage des gens très compétents et très bien payés, mais si cela ne suit pas au niveau des investissements parce qu'il faut faire des économies, il y a une pesée d'intérêt. Même là, on pourrait dire qu'il faut des moyens supplémentaires pour des investissements souhaités par les HUG et il faut peut-être faire des choix.

M. Dal Busco intervient sur le fait qu'il y aurait eu un mauvais management par rapport à des personnes qui ne rempliraient plus les critères d'octroi de l'indemnité. Il faut voir qu'un principe de base de la gestion du personnel, auquel M. Deneys semblait acquis, est les droits acquis. Si on entre dans cette logique, on peut l'élargir à plein d'autres domaines dans la politique des ressources humaines de l'Etat. Concernant l'exercice

excédentaire de 2008, il faut rappeler que, sur les 450 millions de francs d'excédents, il y avait 210 millions de francs provenant d'une succession d'une personne imposée selon la dépense.

Un commissaire (PLR) propose, pour prolonger sur la question des HUG, un sous-amendement à l'art 23A, al. 2 qui permettrait une exception pour les HUG et l'Université de Genève :

«² Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], les nouveaux cadres remplissant les conditions décrites à l'alinéa 1, à l'exception des cadres des HUG et de l'Université de Genève, ne perçoivent pas l'indemnité et aucune nouvelle fonction ne peut être ajoutée à la liste ».

Il faut d'ailleurs se demander s'il faut avoir ces liens mécaniques entre les établissements publics autonomes comme les HUG ou l'Université de Genève et la grille salariale de l'Etat. Concernant les propos de M. Deneys, il l'entend bien, mais il doit être cohérent. Les cadres font un effort avec la suppression de l'annuité. Dès lors, on peut se demander pourquoi ils le feraient deux fois plus que les autres. Il estime que cette indemnité a été instaurée pour motiver les hauts cadres et les commissaires ont pu entendre des exemples frappants lors de l'audition de M. Hodel ou lorsque M. Levrat est venu à la commission des finances.

M^{me} Borowski confirme que l'alinéa 4 touche les douze personnes mentionnées plus tôt.

La commissaire (EAG) trouve que l'on n'a pas répondu précisément sur les critères hiérarchiques. Elle aimerait s'assurer qu'il s'agit bien d'une fonction d'encadrement à partir d'un certain nombre de personnes encadrées et pas d'une fonction alibi. Concernant l'amendement présenté par le PLR, il faut se rappeler que les HUG représentent près des deux tiers du coût de ce quatorzième salaire. L'amendement du Conseil d'Etat avait déjà un effet quasiment inexistant et ce nouvel amendement propose encore de le réduire d'au moins deux tiers. Cela revient alors à se moquer du monde, d'autant plus que cela consiste finalement à donner une explicitation de ce qu'aurait pu être l'application de la loi actuelle. Quant à faire des cadres une catégorie à part, c'est ce qui s'est fait avec l'octroi de cette indemnité.

M. Dal Busco confirme que les critères figurant dans la loi sont le fait d'être en classe 27 et au-delà et d'avoir des responsabilités hiérarchiques. Il assure que ce n'est pas du décorum. Les seules exceptions concernent ces douze personnes qui n'exercent plus de fonction hiérarchique. Il ajoute qu'il faut au minimum deux collaborateurs pour définir la fonction hiérarchique.

M. Dal Busco explique que l'indemnité de 8,3 % est versée selon une liste de bénéficiaires qui est révisée tous les trois mois et, encore récemment, des

modifications ont été apportées à celle-ci. Il ajoute que cette liste s'intitule la liste des fonctions de cadres supérieurs, classe 27 et plus, avec responsabilités hiérarchiques. Les personnes qui occupent ces fonctions de cadres sont bien les personnes concernées, mais ce sont les fonctions qui figurent dans la liste. Il ne s'agit pas d'une liste nominative.

Le président met aux voix le sous-amendement du PLR à l'art. 23A, al. 2 (nouveau) :

² Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], les nouveaux cadres remplissant les conditions décrites à l'alinéa 1, à l'exception des cadres des HUG et de l'Université de Genève, ne perçoivent pas l'indemnité et aucune nouvelle fonction ne peut être ajoutée à la liste.

Pour :	7 (1 PDC, 3 PLR, 3 MCG)
Contre :	7 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 2 UDC)
Abstentions :	1 (1 PLR)

Cet amendement est refusé.

Le président met aux voix l'amendement du Conseil d'Etat à l'art. 23A, alinéas 2, 3 et 4 nouveaux :

Art. 23A Cadres supérieurs (alinéa 1 inchangé, alinéas 2, 3 et 4 nouveaux)

² Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], les nouveaux cadres remplissant les conditions décrites à l'alinéa 1 ne perçoivent pas l'indemnité et aucune nouvelle fonction ne peut être ajoutée à la liste ».

³ Dès le [date d'entrée en vigueur de la présente loi], en cas de changement d'affectation, le versement de l'indemnité aux cadres qui ne remplissent plus les conditions de son octroi cesse le deuxième mois après le changement ».

⁴ Le versement de l'indemnité aux cadres qui étaient bénéficiaires après un changement d'affectation, bien que ne répondant plus aux conditions de son octroi, cesse le deuxième mois après le [date d'entrée en vigueur de la présente loi].

Pour :	8 (1 PDC, 2 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	5 (1 EAG, 3 S, 1 Ve)
Abstentions :	2 (2 PLR)

Cet amendement est accepté.

Un député (UDC) indique que le troisième amendement (à l'al. 4) proposé par l'UDC visait à supprimer une inégalité de traitement. Il prend l'exemple du directeur de la détention qui est en classe 31. S'il figure sur la liste, son salaire maximum est de 232'464 francs, ce qui fait 251'000 francs avec l'indemnité de 8,3 %. Quant au commandant de la gendarmerie qui est en classe 29, avec l'indemnité pour inconvénient de service et les 8,3 %, il aura un revenu plus élevé que le directeur de détention qui est en classe 31. Cet amendement ne visait donc pas à raboter les montants, mais à éviter de créer des inégalités de traitement.

M. Dal Busco entend avec intérêt que le système d'indemnités peut créer des inégalités de traitement. Il est d'accord avec cette analyse. Dans le cas d'espèce, il n'est pas sûr que ce soit dans cette loi qu'il faut mettre ce genre d'amendements. En effet, cela peut aussi concerner des fonctions dont une partie du revenu est due à des indemnités diverses et variées.

Un commissaire (S) fait remarquer que l'amendement du groupe UDC fait référence à la LPol, or d'autres fonctions de personnes qui ne sont pas soumises à la LPol bénéficient d'indemnité pour inconvénient de service.

M^{me} Borowski précise qu'il n'y a pas de traitements qui dépassent la classe 33, annuités 21. Ainsi, l'indemnité de 8,3 % est coupée si elle conduit à dépasser cette limite.

Le député (UDC) comprend que cela est déjà plafonné. Toutefois, selon le secteur, un cadre en classe 29 avec l'indemnité pour inconvénient de service va dépasser ce plafond et gagner plus qu'un autre cadre qui est en classe 30 ou 31. Le but est donc de lisser cela pour éviter une distorsion de concurrence.

Le groupe UDC modifie son amendement en supprimant la formule « au sens de la LPol ».

Le président note que la proposition du groupe UDC correspond au contenu de l'art. 23A, al. 1.

M. Rudaz confirme que cette disposition prévoit déjà que « le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements ».

Le groupe UDC envisage de retirer son amendement, mais il aimerait avoir la confirmation que cela concerne toutes les indemnités.

Le groupe PLR retire ses deux amendements.

M^{me} Borowski présente un amendement du CE consistant à modifier ainsi l'art. 2 : « *la présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle* ». Il s'agit d'éviter les effets rétroactifs.

Le président aux voix l'amendement du Conseil d'Etat à l'art. 2 :

Art. 2

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

Pour :	Unanimité (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
--------	--

Le président met aux voix le PL 11328 dans son ensemble.

Pour :	9 (1 PDC, 3 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
--------	--------------------------------

Contre :	5 (1 EAG, 3 S, 1 Ve)
----------	----------------------

Abstentions :	1 (1 PLR)
---------------	-----------

Le PL 11328, tel qu'amendé, est adopté.

Après une votation de la commission concernant la catégorie de débat, le président prend note que la commission proposera la catégorie de débat II à 50 minutes.

Projet de loi (11328)

modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait) (B 5 15) (Suppression du 14^e salaire des cadres supérieurs, dans un esprit de partage et de solidarité)

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

Art. 1 Modifications

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

Art. 23A, al. 2, 3 et 4 (nouveaux)

² Dès le ... [*date d'entrée en vigueur de la présente loi*], les nouveaux cadres remplissant les conditions décrites à l'alinéa 1 ne perçoivent pas l'indemnité et aucune nouvelle fonction ne peut être ajoutée à la liste.

³ Dès le ... [*date d'entrée en vigueur de la présente loi*], en cas de changement d'affectation, le versement de l'indemnité aux cadres qui ne remplissent plus les conditions de son octroi cesse le deuxième mois après le changement.

⁴ Le versement de l'indemnité aux cadres qui étaient bénéficiaires après un changement d'affectation, bien que ne répondant plus aux conditions de son octroi, cesse le deuxième mois après le ... [*date d'entrée en vigueur de la présente loi*].

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

Tableau synoptique PL 11328 : Suppression du 14^e salaire des cadres supérieurs dans un esprit de partage et de solidarité

LOI ACTUELLE (L'Trait B 5 15)	PL 11328 (modifications de la L'Trait)
<p>Art. 23A Cadres supérieurs Dès le 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, les cadres des la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires.</p>	<p>Art. 1 Modifications La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (L'Trait) (B 5 15), du 21 décembre 1973, est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 23A Cadres supérieurs Dès le 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, les cadres des la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires.</p>	<p>Art. 23A (abrogé)</p>
	<p>Art. 2 Entrée en vigueur La présente loi entre en vigueur le 1^{er} mars 2014.</p>

Date de dépôt : 2 décembre 2014

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Roger Deneys

Mesdames et
Messieurs les députés,

Alors que le Conseil d'Etat n'hésite pas à taper sur les Genevois les plus pauvres, les structures subventionnées ou la fonction publique, il ne remet pas en question les bonus octroyés à ses cadres supérieurs !

Alors que la majorité de droite de ce Grand Conseil demande des économies et des coupes tout azimut, elle ne remet pas en question les bonus aux cadres supérieurs qui coûtent près de 7 millions de francs par an !

Le Conseil d'Etat vient de déposer un projet de budget 2015 accompagné d'un « Plan de mesures »¹ comprenant des coupes inadmissibles dans les prestations offertes aujourd'hui aux Genevoises et Genevois défavorisés ou de classes moyennes (Mesure 4 « *Augmentation de 1 % des taux d'efforts pour le logement subventionné* », 3 millions, Mesure 5 « *Diminution de 100 francs par pièce et par année du montant maximum de la subvention personnalisée HM* », 0.5 millions, Mesure 17 « *Mesures concernant l'accès à l'assurance maladie* », 10.7 millions, Mesure 18 « *Suppression par paliers pour intégration action sociale* », 9 millions, Mesure 19 « *Mesures concernant le soutien financier individuel aux personnes âgées et aux personnes handicapées* », 5 millions).

Ce même projet de budget 2015 réduit aussi les subventions aux associations et structures subventionnées qui, elles aussi, offrent des prestations indispensables à de nombreux habitants de notre canton (Mesure 3, « *Réduction linéaire de 1% des subventions cantonales classées selon la LIAF comme indemnités* », 18.8 millions) et propose même des mesures qui se distinguent par leur mesquinerie dans une République dont le budget annuel tourne aux alentours de 8 milliards de francs (Mesure 7 « *Suppression de la gratuité du retour des votes par correspondance* », 0.5 millions,

¹ Cf. Annexe 1

Mesure 25 « Réduction des cadeaux aux jubilaires », 0 millions (sic ! moins de 50'000 francs en réalité).

Il s'attaque également à l'ensemble de la fonction publique en ne respectant pas le mécanisme, pourtant prévu par la loi, des annuités (Mesure 40, « Suspension de l'annuité 2015 et impact du rattrapage de la caisse de la Police », 39.7 millions).

Dans le même temps, les chiffres 2012² en notre possession l'ont démontré, ce cadeau octroyé dès 2009 aux cadres supérieurs de la fonction publique dès la classe 27, coûte près de 7 millions de francs par an à l'Etat !

Alors, pour les Socialistes, c'est très clair : si les Genevois de classes moyennes ou défavorisées doivent faire des efforts et se serrer davantage la ceinture, si les associations subventionnées doivent toujours faire plus (car la population genevoise augmente d'année en année et les écarts entre les plus riches et plus pauvres s'accroissent), si la fonction publique est mise au régime sec sans considération particulière pour les rémunérations des uns et des autres, et bien les mieux payés des fonctionnaires qui bénéficient d'un bonus spécifique doivent eux aussi contribuer spécifiquement à l'effort budgétaire ! Et même peut-être avant tous les autres car nous pensons qu'ils doivent aussi d'abord montrer l'exemple !

En l'occurrence, ce « 14^{ème} salaire » est une indemnité supplémentaire de 8.3% pour les classes supérieures de la fonction publique généreusement votée par une majorité PLR-PDC-UDC de ce Grand Conseil à l'occasion des débats relatifs au PL10250-A³ en novembre 2008.

Evoquée à l'époque lors des travaux en Commission, cette indemnité chapeau n'avait nullement été proposée par le Conseil d'Etat mais en commission et finalement directement lors du débat en séance plénière par des députés PLR, Radicaux et Libéraux, dans une surenchère bien éloignée de la mesquinerie qu'on peut connaître lors de certaines discussions budgétaires quand il s'agit par exemple de soutenir une association venant en aide aux femmes précarisées.

C'était « cadeau extra bonus aux cadres les mieux payés ! », sans connaissance exacte de ses implications budgétaires (« *En ce qui concerne le coût, il nous avait été indiqué, à la suite du dépôt d'un premier amendement libéral refusé en commission, qui consistait à augmenter de 15% les salaires*

² Cf. Annexes 2 (Détail par politiques publiques) et 3 (Détail des HUG)

³ Cf. Annexe 4, « PL10250 - 56e législature - 4e année - Session 01 (novembre 2008) - Séance 2 du 13.11.2008 à 20h30 »

des cadres dès la classe 27, que le coût aurait été de 4 millions. Dans la mesure où l'on passe de 15 à 8 - 8,3 - on peut dire que le coût maximal serait de 2 millions. Et pourquoi maximal ? Parce qu'il y a le nombre de personnes concernées, mais le Conseil d'Etat aura, grâce à cet amendement, la possibilité d'en établir la liste. A lui de prendre ici des décisions ! »)...

... ni évaluation de ses réels effets et supposés (« Pour nous, l'objectif est clair: il faut fidéliser les cadres et les motiver. Et ce que l'on recherche, c'est non seulement une modernisation de la rémunération de la fonction publique, mais c'est surtout que, par une augmentation des salaires des hauts cadres, le degré de motivation soit haussé, que la fidélisation soit plus forte et que, ainsi, l'efficience et l'efficacité de l'administration soient améliorées. ») !

Pourtant, même si les collaboratrices et collaborateurs de la fonction publique des classes 27 et supérieurs sont souvent d'excellents et nobles serviteurs de l'Etat, rien n'explique vraiment en quoi leurs mérites sont supérieurs à ceux des classes inférieures et doivent ainsi être récompensés plus particulièrement, d'autant plus qu'ils sont déjà très correctement rémunérés⁴, les salaires bruts s'échelonnant entre 144 171.00 Francs annuels, soit 11 090.10 Francs mensuels (classe 27, annuité 0) et 251 972.00 Francs annuels, soit 19 382.50 Francs mensuels (classe 33, annuité 21), sans compter deux cadres supérieurs de la police qui reçoivent manifestement un montant total encore supérieur⁵ !

De plus, ce généreux bonus accordé aux cadres supérieurs de la fonction publique a été décidé lorsque la situation des finances publiques cantonales était bien meilleure qu'aujourd'hui, le Conseil d'Etat ayant même, le 10 avril 2008, lors de sa présentation⁶ des comptes 2007, parlé « *d'une marge de manœuvre réelle un peu supérieure à 400 millions* » (sic !) et d'un « *retour structurel à l'équilibre des finances publiques* » (re-sic !). Mais nous n'en sommes plus là ! **Il n'y a PAS, il n'y a PLUS de « marge de manœuvre réelle un peu supérieure à 400 millions » !**

Notamment d'ailleurs parce qu'une baisse d'impôts adoptée dans une certaine euphorie pré-électorale par le Grand Conseil en 2009 (et alors même que la crise des subprimes venait d'éclater) a coûté plus de 400 millions de francs de recettes fiscales par année, comme l'a confirmé

⁴ Cf. annexe 5, « échelle des traitements 2014 »

⁵ Cf. Annexe 6, courrier du DF du 7.11.2014

⁶ Cf. annexe 7 « La marge de manœuvre de l'Etat », page 42 de la présentation des comptes 2007 de l'Etat

le Conseil d'Etat dans sa réponse⁷ à ma question urgente écrite QUE-202 !

On notera d'ailleurs au passage que certains cadres des classes 27 et plus ont sans doute, en plus du bonus de 8.3%, aussi largement bénéficié des effets de cette baisse d'impôts...

Ainsi, compte tenu de la situation budgétaire extrêmement tendue que nous connaissons chaque année davantage depuis la dernière baisse d'impôts en 2010, il importe aux Socialistes de demander à chacun un effort de solidarité proportionnel aux moyens dont il dispose.

La suppression de l'indemnité de 8.3% accordée aux cadres supérieurs de la fonction publique s'inscrit donc dans une logique de contraintes budgétaires et de solidarité envers des Genevoises et des Genevois moins bien lotis et même malmenés par les choix budgétaires du Conseil d'Etat.

Il s'agit donc de supprimer l'article 23A de la LTRAIT B5 15 dont le contenu est le suivant :

Art. 23A Cadres supérieurs

« Dès le 1er 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 peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires. »

A noter que la disposition figurant dans la B 5 15 ne correspond plus exactement à la modification votée par la majorité du Grand Conseil lors du débat ayant conduit à l'adoption de la L10250 :

« Art. 23A Cadres supérieurs (nouveau)

*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 peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, **ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 14**, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires. »*

⁷ Cf. annexe 8, page 4 de la réponse du Conseil d'Etat à la question urgente écrite QUE 202A « Baisser les impôts, combien ça coûte ? (Impact de la baisse d'impôts voulue par la droite en 2009 sur les recettes fiscales cantonales)

Lors des débats de commission, la question des **droits acquis** s'est évidemment posée. Est-il acceptable, souhaitable, opportun de mettre un terme à ce qui, au fil du temps, devient un droit acquis ?

De plus, pour les Socialistes et les autres défenseurs de la fonction publique, il n'est jamais agréable de prendre des mesures qui péjorent, même modestement, les conditions de travail ou de salaire de ses collaboratrices et collaborateurs.

Mais il convient de rappeler que :

- cette mesure est très récente, cette prime champagne de 8.3% étant versée depuis 2009 ;
- la situation budgétaire était bien différente en 2008 et permettait l'octroi de ce bonus sans péjorer potentiellement les prestations sociales ou publiques de l'Etat ;
- le Conseil d'Etat s'assoit, avec la majorité du Grand Conseil, régulièrement sur un autre droit acquis de la fonction publique, à savoir l'annuité telle qu'elle est prévue dans la loi depuis bien plus longtemps ;
- le Conseil d'Etat est actuellement incapable de mener à bien en temps et en heure le processus de « nouvelle évaluation des fonctions » qui s'articule aujourd'hui autour du projet dit « SCORE »⁸ qui, après avoir été pour ainsi dire totalement gelé durant la précédente législature..., ne semble pas être conduit dans un esprit de partenariat social ouvert et totalement transparent.

Au demeurant, l'évolution de la réalité budgétaire cantonale telle que nous la connaissons, démontre surtout qu'il était totalement absurde d'accorder, sans évaluation plus précise de ses conséquences, cette prime champagne aux cadres supérieurs de la fonction publique.

Car il est clair pour nous que, même pour un cadre supérieur au salaire confortable, une diminution du traitement n'est ni agréable ni facile à accepter car elle revient, même symboliquement, à ne plus considérer le travail à sa même valeur.

Ce donc pas par gaité de cœur que ce projet de loi avait été déposé, d'autant plus que de nombreux hauts fonctionnaires ont, en plus de leur audition⁹ comme Union des Cadres de l'Administration Cantonale (UCA), aussi à titre privé et en marge des séances de commissions, profité

⁸ Cf. *Annexe 9 Politique salariale à l'Etat de Genève, Projet SCORE, (Système Compétences Rémunération Evaluation)*

⁹ Cf. *annexe 10, « Audition ad hoc du 4 avril 2014 / Union des cadres de l'administration UCA » (document daté du 4 avril... 2012)*

d'occasions multiples et variées dans lesquelles nous les rencontrons pour attirer notre attention sur les conséquences de la suppression de cette indemnité sur leur propre sort personnel...

Mais nécessité fait loi.

Et il serait aussi bon qu'une majorité de députés ne se contente pas d'exprimer son empathie envers les collaborateurs les mieux payés de la fonction publique en maintenant ce 14^{ème} salaire, mais également à l'égard de celles et ceux qui sont à l'assistance sociale, au « bénéfice » d'un emploi de solidarités ou qui n'arrivent pas à boucler les deux bouts à la fin de chaque mois.

Les contraintes légales du processus budgétaire imposent de devoir trouver des économies correspondantes lorsque les députés souhaitent rétablir une prestation coupée par le Conseil d'Etat dans son projet de budget.

Ainsi, que ce soit pour valoriser les rémunérations actuellement indécentes des dits « emplois de solidarité » (parfois 2850 francs bruts par mois) ou pour compenser les coupes dont sont victimes les personnes à l'assistance ou au bénéfice d'un subside partiel d'assurance maladie dans le projet de budget 2015, il est obligatoire – même si c'est absurde en réalité - de trouver ces quelques millions supplémentaires « ailleurs ».

En l'occurrence, lors de leur audition, les cadres supérieurs de l'UCA ont tenu, par leur président, M. Folly, les propos suivants : *« M. Folly pense que, s'il faut chercher des pistes d'économie, ils seraient plus favorables à toucher des éléments qui n'impliquent pas forcément le salaire de base ; il pourrait y avoir un pourcentage de solidarité sur l'ensemble de la masse salariale de l'Etat. On pourrait imaginer aussi, pour ce qui est des cadres supérieurs ayant une sixième semaine de vacances comme compensation des heures supplémentaires, que cette sixième semaine de vacances ne soit plus remboursée ; c'est possible et cela ferait plus d'un million d'économies potentielles. Il ajoute qu'il pourrait également y avoir un modulage complet ou partiel de la compensation pour les heures supplémentaires des cadres qui sont entre 2% et 3%, ou il pourrait y avoir des éléments allant encore plus loin, c'est-à-dire de se demander jusqu'à quel moment il y a une récupération des heures supplémentaires pour l'ensemble du personnel. Il s'agit de pistes auxquelles ils ont réfléchi et qui ne touchent pas le salaire de base.*

M. Folly conclut par dire que l'Union des cadres de l'administration cantonale est tout à fait contre ce projet 11328. »

On pourra s'étonner qu'un cadre supérieur au bénéfice d'une prime supplémentaire de 8.3% qui, selon le débat parlementaire ayant institué cette

prime, devait permettre à la fonction publique *«une amélioration de son efficience, de son efficacité, soit, à terme, des réductions du nombre de postes, qui devraient être bien supérieures en termes monétaires à l'argent qu'on dépense aujourd'hui. Car ces dépenses, c'est de l'argent bien investi qui doit nous permettre, derrière, de réaliser des économies.»* vienne proposer, en avril 2014, des pistes d'économies – principalement sur l'ensemble de la fonction publique – jamais évoquées précédemment... A se demander si ces cadres supérieurs ont bien réalisé l'évolution de la réalité budgétaire cantonale, contre laquelle ils n'expriment d'ailleurs aucun grief publiquement... Ce qu'on peut regretter...

Qui plus est, la fonction publique, représentée par MM. Patrick Flury, président du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et M. David de Filippo, membre du bureau du cartel, a notamment tenu les propos suivants lors de son audition ce même 4 avril 2014 :

M. Flury : *« rappelle que l'état actuel des avantages liés à la fonction des cadres supérieurs dès la classe 23 sont : une sixième semaine de vacances – qui peut être payée si elle n'est pas prise (elle a été introduite pour compenser une partie des heures supplémentaires à l'époque) ; le droit à 2 à 3% du salaire brut annuel sous forme de compensation pour les heures supplémentaires. Il ajoute qu'à la demande du Grand Conseil, une prime supplémentaire est accordée aux très hauts cadres supérieurs d'Etat, 27 et plus, avec une fonction d'encadrement, dont les listes sont données dans la B5 15.01, et en vertu de la loi B 5 15. Le tout est réglé par l'article 23A.*

Il ajoute que le Grand Conseil a créé une distension dans la grille des salaires d'Etat en faveur d'une élite de la fonction publique ; malgré la volonté de supprimer les placards dorés, on retrouve régulièrement des cadres qui étaient au bénéfice de l'article 23A avec des fonctions sur mesure avec quatre collaborateurs pour maintenir leur privilège. Il explique que, tel que c'est perçu par le personnel en réalité, du moment où le cadre supérieur classe 27 est au bénéfice de la prime et que la prime est intégrée dans son salaire, elle fait partie des droits acquis salariaux des cadres. Donc, suite au projet de loi, deux options s'offrent au Cartel intersyndical: soit ils soutiennent le projet de loi tel que déposé, soit ils proposent à la Commission d'octroyer un 15^e salaire aux cadres supérieurs en compensation de la perte du remboursement de la sixième semaine de vacances et du non-versement des 2 à 3 % d'heures supplémentaires afin de rétablir l'équilibre entre les autres cadres actuellement compris entre la classe 23 et 26. Dans ce contexte, le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, s'opposant à un écart trop fort entre le salaire le plus bas et le

salaires le plus haut, et en l'absence d'une solution alternative, propose de ne pas défendre le 14^e salaire. »

Et M. de Filippo d'ajouter un peu plus tard que « Sur la question de SCORE ; ils partagent également l'avis selon lequel le plafond inclut ce 14^e salaire dans l'année salariale ; ils ont effectivement le sentiment que l'introduction de ce 14^e salaire a été une manière d'anticiper. Il pense aussi que c'était une manière d'anticiper de façon totalement arbitraire car, en effet, il s'agit d'un supplément salarial octroyé non pas sur la base d'une évaluation de compétences ; cela est parachuté indépendamment de l'évaluation des compétences ; c'est une inégalité de traitement. Pour ce qui est de l'impact de cette inégalité de traitement en matière de dysfonctionnement, il ne sait pas s'il est possible d'établir un lien direct entre cet élément-là et les dysfonctionnements. Ce qui est sûr en revanche c'est que, lorsque le 14^e salaire a été introduit pour les cadres, il est évident qu'au sein du personnel cela a été accueilli avec circonspection car cela représentait un message négatif envoyé au personnel qui laissait entendre que l'on octroie aux uns ce que l'on n'octroie pas aux autres. On reconnaît donc un effort important qui ne serait fourni que par les cadres et non pas par les autres. Ce message est donc difficile à entendre alors que les fonctionnaires font bel et bien partie des forces vivantes du service public. »

La suppression de ce bonus rétablit ainsi une équité entre les collaboratrices et collaborateurs de la fonction publique, d'autant plus que si un nouveau système de rémunérations doit voir le jour, il est clairement possible de définir des fonctions qui méritent, sans artifices utilisés parfois à mauvais escient, des échelles salariales plus élevées en raison des spécificités des postes concernés.

Car c'est un autre travers de cette prime de 8.3% : elle a été accordée sans véritable discernement malgré la formulation explicite de l'art. 23A « ... les cadres dès la classe 27 **exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent** percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. ».

« Exerçant des responsabilités hiérarchiques »

« peuvent »

D'ailleurs, lors de son audition du 19 septembre dernier, le conseiller d'Etat Dal Busco le reconnaissait à demi-mot, le Conseil d'Etat n'a pas appliqué de façon totalement adéquate cet article : « M. Dal Busco se demande objectivement, par rapport à la liste des personnes au bénéfice de ce 14^e salaire, s'il est vraiment justifié dans certains cas. Peut-être qu'un

toiletage ou une analyse plus sélective seraient judicieux, même si M. Dal Busco n'a pas de proposition précise aujourd'hui. »

Le 31 octobre dernier, M. Dal Busco ajoutait également qu' « *il y a également la question des droits acquis. Après l'entrée en vigueur de la loi, pour les personnes qui ne correspondraient plus aux critères, il n'y a plus de raison qu'elles touchent ces 8,3 %. Dès lors, si quelqu'un, actuellement au bénéfice de cette indemnité, doit changer de fonction et n'a plus de responsabilités hiérarchiques, elle ne touchera plus cette indemnité. **Enfin, pour les douze personnes qui ne correspondent déjà plus à ces critères, mais touchent encore l'indemnité, ils n'en bénéficieront plus dès l'entrée en vigueur du projet de loi.** »*

On croit quand même rêver ! **Douze personnes ne correspondent pas aux critères d'octroi de cette indemnité** tels que définis dans la loi et son règlement d'application mais ils touchent toujours le bonus-chapeau ! Et il faudrait, « au nom des droits acquis », voter une nouvelle loi pour faire cesser le versement d'une indemnité indue !? **C'est tout simplement inadmissible de la part du Conseil d'Etat de tolérer cet état de fait en toute connaissance de cause et de cautionner par extension une telle définition des « droits acquis » : un droit illégal ne saurait constituer un « droit acquis ».**

Il a par ailleurs été constaté que l'indemnité de 8.3% avait été octroyée presque tout azimut au sein des HUG¹⁰, une institution qui s'est par ailleurs régulièrement distinguée – et en mal – ses dernières années par son management antisocial à l'égard de son personnel peu qualifié.

Lors de son audition devant notre commission le 23 mai 2014, M. Jacques Hertzschuch, directeur des ressources humaines des HUG a ainsi expliqué que « *Pour ce qui est de la prime des cadres supérieurs, cela concerne 90% des cadres aux HUG. Il ajoute que le domaine de la comparaison sur plan médical, en termes de rémunération est relativement complexe. Il explique qu'il est difficile d'avoir des données fiables entre l'ensemble des cantons sur ce domaine car il y a de multiples paramètres à prendre compte, comme la rémunération de base, la rémunération par rapport à des activités privées, les indemnités pour les piquets ou autre, et (pour les hôpitaux universitaires) la part universitaire comprise ou non. Il s'agit de choses complexes et il rappelle qu'on est en concurrence, qu'on le veuille ou non. Même s'ils essaient de se répartir les pôles d'expérience et de compétence (par exemple*

¹⁰ Cf. annexe 3, «HUG - Prime cadres supérieurs cadres classe 27 et plus versée en 2012 » ;

entre les CHUV et les HUG), compte tenu de la pénurie de médecins qualifiés, ils sont sur le même bassin de recrutement où chacun essaie de s'attirer les meilleurs candidats. Il explique que, si la rémunération est plutôt compétitive pour les médecins de premier niveau comme les chefs de clinique ou les médecins assistants, dès que l'on monte dans la hiérarchie, dans la compétence et dans le niveau de responsabilités, l'attractivité devient faible à Genève. Pour les médecins chefs de service et les médecins adjoints, ils ont des salaires inférieurs à ceux du CHUV ou du Jura. Il est donc évident qu'une baisse de ces éléments-là et une source de perte d'attractivité. »

On apprend ainsi que les HUG ont utilisé massivement cette indemnité pour compenser un différentiel salarial avec des établissements suisses peut-être concurrents, alors même que ce n'était absolument pas sa finalité!

Il y a vraiment de quoi tomber des nues car, dans un tel cas, il est clair que ce n'est pas aux indemnités et autres avantages supplémentaires accordés en complément de la grille salariale de combler les lacunes, si elles existent vraiment, en termes de rémunération de cadres aux compétences extrêmement pointues ! C'est bien entendu la grille salariale en vigueur au sein de l'Etat qui doit être adaptée pour faire face à ces contraintes !

Ces bricolages ne devraient plus avoir cour à Genève et, aujourd'hui, ils démontrent à quel point il était absurde d'utiliser cette indemnité pour compenser des différentiels salariaux car en cas de suppression de ce 14^e salaire, le problème réapparaîtra au grand jour...

Mais il est clair que cela ne saurait suffire, compte tenu des contraintes budgétaires actuelles, à renoncer à notre projet de loi et à la suppression de ce bonus.

Au contraire même : on peut penser que la suppression rapide de cette indemnité de 8.3% qui touche également les HUG accélérera la nécessité de réformer la grille salariale de la fonction publique et aidera¹¹ le Conseil d'Etat à aller de l'avant.

Compte tenu des contraintes budgétaires que nous connaissons et au vu de ce qui précède, les Socialistes sont convaincus que seule la suppression complète et immédiate de cette indemnité accordée dans l'euphorie des années budgétairement fastes qui précédaient la baisse d'impôts de 2010 est une solution car elle permettra de dégager près de 7 millions de francs dans le budget 2015. Nous vous invitons en conséquence à accepter l'entrée en matière sur le projet de loi PL11328 et à voter l'amendement abrogeant l'article 23A.

¹¹ Cf. annexe 11, courrier de M. Dal Busco du 25 septembre 2014

Notons également que la solution majoritairement votée par la majorité de la commission sur proposition du Conseil d'Etat n'est qu'un pis-aller : elle constitue un signal positif dans la mesure où elle reconnaît que cette indemnité n'aurait jamais dû être voté un jour mais elle crée une inégalité potentiellement dommageable entre les hauts cadres de la fonction publique.

Compte tenu des autres amendements déposés en commission¹², en particulier de celui - retiré par la suite - d'un député PLR visant à diminuer les rémunérations de l'ensemble de la fonction publique (sic !) de 8.3% dans l'attente d'un nouveau système de rémunération¹³, il faut néanmoins se féliciter du sort réservé à l'acratopège amendement du Conseil d'Etat et le prendre comme un signal dans la bonne direction, même si son impact sera quasi nul en réalité au niveau budgétaire... Mais on ne peut pas dire qu'il donne une réelle impression de maîtrise des problématiques, certes complexes, de rémunérations au sein de la fonction publique...

Proposition d'amendement

Art. 23A (abrogé)

Annexes :

- *Annexe 1 : « annexe au projet de budget 2015 / Plan de mesures du Conseil d'Etat » ;*
- *Annexe 2 : « Indemnité pour les cadres supérieurs (classes 27 et plus) payée en 2012 ;*
- *Annexe 3 : «HUG - Prime cadres supérieurs cadres classe 27 et plus versée en 2012 » ;*
- *Annexe 4 : « PL10250 - 56e législature - 4e année - Session 01 (novembre 2008) - Séance 2 du 13.11.2008 à 20h30 »*
- *Annexe 5 : « échelle des traitements 2014 »*
- *Annexe 6 : courrier du DF du 7.11.2014*
- *Annexe 7 : « La marge de manœuvre de l'Etat », page 42 de la présentation des comptes 2007 de l'Etat ;*

¹² Cf. Annexe 12, tableau synoptique des amendements

¹³ Cf. Annexe 13

- *Annexe 8 : page 4 de la réponse du Conseil d'Etat à la question urgente écrite QUE 202A « Baisser les impôts, combien ça coûte ? (Impact de la baisse d'impôts voulue par la droite en 2009 sur les recettes fiscales cantonales) ;*
- *Annexe 9 : Politique salariale à l'Etat de Genève, Projet SCORE, (Système COmpétences Rémunération Evaluation) ;*
- *Annexe 10 : « Audition ad hoc du 4 avril 2014 / Union des cadres de l'administration UCA » ;*
- *Annexe 11 : courrier de M. Dal Busco du 25 septembre 2014 ;*
- *Annexe 12 : tableau synoptique des amendements ;*
- *Annexe 13 : amendement PLR déposé puis retiré*

Annexe au projet de budget 2015

Plan de mesures du Conseil d'Etat

DPT	N°	Libellé de la mesure	2015	2016	2017	2018	Effet global
A. Mesures de réductions de charges			75.9	17.2	-0.1	1.9	94.9
TRANS	1	Réduction budgétaire des charges de personnel et dépenses générales équivalente à 1% des ETP	12.9	5.4	-	-	18.3
TRANS	2	Réduction de 2% des charges de personnel des états-majors et activités de support	1.5	-	-	-	1.5
TRANS	3	Réduction linéaire de 1% des subventions cantonales classées selon la LIAF comme indemnités	18.8	-	-	-	18.8
DALE	4	Augmentation de 1 % des taux d'efforts pour le logement subventionné	3.0	0.1	0.1	-	3.3
DALE	5	Diminution de 100 francs par pièce et par année du montant maximum de la subvention personnalisée HM	0.5	0.1	0.1	-	0.7
PRE	6	Dépouillement par lecteur optique pour les élections majoritaires	1.7	-1.7	-	1.5	1.5
PRE	7	Suppression de la gratuité du retour des votes par correspondance	0.5	-0.1	-	0.4	0.8
DF	8	Optimisation des relations TVA pour l'Etat, l'Université, les HUG et l'Hospice général – inclusion des SIG dans le périmètre TVA	3.9	-	-	-	3.9
TRANS	9	Suppression de la prime de départ à la retraite	1.5	-	-	-	1.5
TRANS	10	Application stricte de la directive sur les reports de solde de vacances au-delà du 31.12 de l'année N+1	0.8	-0.8	-	-	-
TRANS	11	Suppression du paiement de la 6ème semaine de vacances pour les cadres supérieurs	1.4	-	-	-	1.4
DIP+DF	12	Transfert des charges d'entretien courant des bâtiments à l'Université avec subvention compensatoire partielle	3.0	-	-	-	3.0
DIP+DF	13	Transfert des charges d'entretien courant des bâtiments à la HES SO avec subvention compensatoire partielle	-	0.5	-	-	0.5
DIP+DF	14	Transfert de ressources du DIP au DF pour développer l'apprentissage au sein du petit Etat	-	-	-	-	-
DSE	15	Révision de la stratégie de la politique de soutien à l'économie	0.7	0.8	0.8	-	2.3
DF	16	Réduction des budgets alloués au contrôle interne et à l'audit interne	0.3	0.3	0.3	-	1.0
DEAS	17	Mesures concernant l'accès à l'assurance maladie	10.7	5.9	-	-	16.6
DEAS	18	Suppression par paliers pour intégration action sociale	9.0	-	-	-	9.0
DEAS	19	Mesures concernant le soutien financier individuel aux personnes âgées et aux personnes handicapées	5.0	5.0	-	-	10.0
TRANS	20	Modification réglementaire sur les reports de solde de vacances au-delà du 31.08 de l'année N+1	-	1.4	-1.4	-	-
DIP	21	Suppression du magazine "Clés de l'école"	0.3	-	-	-	0.3

Annexe au projet de budget 2015

Plan de mesures du Conseil d'Etat

DPT	N°	Libellé de la mesure	2015	2016	2017	2018	Effet global
DIP	22	Externalisation des devoirs surveillés au primaire	0.1	0.2	-	-	0.4
DIP	23	Suppression et fusion de commissions officielles	0.1	-	-	-	0.1
TRANS	24	Suppression de la gestion des abonnements TPG	0.1	-	-	-	0.1
PRE	25	Réduction des cadeaux aux jubilaires	0.0	-	-	-	0.0
B. Mesures d'augmentations de revenus			23.2	21.6	1.0	1.5	47.3
DF	26	Augmentation des recettes fiscales par le recrutement de 5 contrôleurs fiscaux supplémentaires	9.0	-	-	-	9.0
DSE	27	Réduction de l'externalisation du personnel de la Direction générale des systèmes d'information (DGSi)	2.6	1.0	0.5	-	4.2
DSE	28	Projets de réorganisation au sein de l'Office cantonal de la population et des migrations	1.1	0.5	-	0.4	2.0
DSE	29	Sécurité internationale	1.1	-0.1	-0.1	-	0.9
DSE	30	Sécurité aéroportuaire	0.3	-	-	-	0.3
DF	31	Emoluments pour les demandes de délais de dépôts de déclaration fiscale inférieurs à 3 mois	1.2	-	-	-	1.2
DF	32	Valorisation des terrains & bâtiments via l'octroi de nouveaux DDP	4.0	0.5	0.5	0.5	5.5
DF	33	Régularisation de la situation du Cercle des Agriculteurs de Genève (CAG) via l'octroi de DDP pour les terrains et une dotation pour les bâtiments	1.0	1.0	-	-	2.0
DF	34	Nouvelles rentes DDP (droits distincts permanents de superficie) secteur Vernets	-	2.5	-	-	2.5
DALE	35	Réévaluation des émoluments en matière d'autorisation de construire	1.5	0.5	0.5	-	2.5
DALE	36	Rétrocession partielle à l'Etat et aux communes du bénéfice des services industriels de Genève (SIG)	-	15.7	-0.5	0.6	15.8
DETA	37	Hausse des redevances des barrages hydroélectriques conformément à la loi fédérale sur l'utilisation des forces hydrauliques (DGEau)	0.9	-	-	-	0.9
DETA	38	Augmentation des revenus suite à la révision du règlement fixant le tarif des empiètements sur ou sous le domaine public cantonal (DGGC)	0.2	-	-	-	0.2
DETA	39	Augmentation des émoluments suite au recrutement de deux experts techniques à la Direction générale des véhicules (DGV)	0.1	0.1	0.1	-	0.3

Annexe au projet de budget 2015

Plan de mesures du Conseil d'Etat

DPT	N°	Libellé de la mesure	2015	2016	2017	2018	Effet global
C. Mesures de renoncements à des hausses de charges prévues			55.2	8.9	-	-	64.1
TRANS	40	Suspension de l'annuité 2015 et impact du rattrapage de la caisse de la Police	39.7	8.7	-	-	48.4
DIP	41	Suppression de la hausse prévue dans la convention d'objectifs de l'Université de Genève	3.0	-	-	-	3.0
DETA	42	Révision du contrat de prestation TPG	5.0	-	-	-	5.0
DETA	43	Non compensation des effets de l'initiative IN 146 sur les TPG	7.0	-	-	-	7.0
DIP	44	Suppression des hausses prévues dans les contrats de prestations du MICR, de la Fondamco et de la Fondation romande pour le cinéma	0.5	0.2	-	-	0.7
D. Mesures complémentaires visant des réductions de charges			-	-	-	-	-
DF	45	Introduction d'un mécanisme de compensation des dépenses supplémentaires	-	-	-	-	-
DF	46	Simplification et augmentation de l'efficacité du contrôle interne et de la gestion des risques	-	-	-	-	-
DF	47	Révision de la LIAF: suppression des PL de subventionnement, remplacement de contrats de prestations par des lettres de mission annuelles fixant ressource et objectifs, fixation d'un seuil de matérialité pour les différents contrôles	-	-	-	-	-
DF	48	Regroupement des services gérant le contentieux	-	-	-	-	-
DF	49	Optimisation des relations TVA au sein du grand Etat	-	-	-	-	-
DF	50	Facturation de certaines prestations sous forme d'invitations à payer	-	-	-	-	-
PRE	51	Réduction des publications (rapports officiels et études) et du nombre d'impressions des brochures comptes, budget	-	-	-	-	-
DETA	52	Baisse des charges entraînée par la fusion des garages de la direction de l'entretien des routes et du service des véhicules et transports de la Police de la direction support et logistique de la Police	-	-	-	-	-
DF et DSE	53	Transfert d'actifs (Ports francs, ...)	-	-	-	-	-
DF	54	Modification de la culture de l'administration dans le domaine RH	-	-	-	-	-
DF	55	Réduction supplémentaire des subventions cantonales classées selon la LIAF comme aides financières	-	-	-	-	-
DIP	56	Examiner la possibilité de renégocier la contribution financière à la HES-SO (convention intercantonale)	-	-	-	-	-
Tous les départements	57	Analyse des domaines où l'Etat est susceptible d'aller au-delà de ce qui est nécessaire dans la mise en œuvre de normes et réglementations fédérales	-	-	-	-	-
PRE	58	Répartition des tâches canton-communes	-	-	-	-	-

Annexe au projet de budget 2015

Plan de mesures du Conseil d'Etat

DPT	N°	Libellé de la mesure	2015	2016	2017	2018	Effet global
E. Mesures complémentaires visant des augmentations des revenus			-	-	-	-	-
DF	59	Suppression de certaines niches fiscales	-	-	-	-	-
Tous les départements	60	Augmentation des émoluments à hauteur du coût complet des prestations délivrées	-	-	-	-	-
DSE	61	Facturation des frais de sécurité des manifestations sportives	-	-	-	-	-
DALE et DSE	62	Prélèvement de la part aux bénéfices des Services industriels de Genève (SIG) et l'Aéroport international de Genève (AIG) sur leurs bénéfices opérationnels et non leurs bénéfices nets	-	-	-	-	-
DF	63	Examen de la pertinence de la garantie octroyée aux Rentes Genevoises	-	-	-	-	-
DF et DALE	64	Augmentation des droits de superficie pour financer les mesures d'aménagement du territoire	-	-	-	-	-
DALE	65	Augmentation de la taxe sur la plus-value foncière suite à des déclassements pour financer les mesures d'aménagement du territoire	-	-	-	-	-
Tous les départements	66	Vérifier les moyens obtenus de la Confédération pour les tâches qu'elle finance	-	-	-	-	-
DF	67	Examen de la possibilité d'introduire un impôt sur certaines successions	-	-	-	-	-
DF	68	Etude de l'instauration d'un dispositif de contribution des entreprises privées au financement des structures d'accueil de la petite enfance	-	-	-	-	-
Total du plan de mesures total			154.3	47.7	0.9	3.4	206.3

Indemnité pour les cadres supérieurs (classe 27 et plus) payée en 2012

	TOTAL	PETIT-ETAT	UNI	HES	IMAD	HOSPICE GENERAL	HUG
A Formation	495'324	277'496	107'111	110'717			
B Emploi, marché du travail	99'463	99'463					
C Action sociale	124'006	41'363				82'643	
D Personnes âgées	16'985	16'985					
E Handicap	13'075	13'075					
F Environnement	159'726	159'726					
G Aménagement et logement	159'987	159'987					
H Sécurité et population	438'391	438'391					
I Justice	82'379	82'379					
J Mobilité	108'491	108'491					
K Santé	4'243'151	139'411			95'920		4'007'820
L Economie	82'370	82'370					
M Finance et impôts	146'614	146'614					
N Culture, sport et loisirs	19'879	19'879					
O Autorités et gouvernance	168'782	168'782					
P Activités de support et prestations de moyens	498'072	498'072					
TOTAL	6'856'695	2'452'485	107'111	110'717	95'920	82'643	4'007'820

Montants hors charges sociales

Prime cadres supérieurs cadres classe 27 et plus versée en 2012

Nbre de cadres	Fonction générique	Catégorie budgétaire	Classe salariale	Montant moyen	Montant minimum	Montant maximum
1	Adjoint de direction	Personnel administratif	27	14863		
2	Chef de service	Personnel administratif	27	15162	14863	15461
1	Secrétaire général adjoint	Personnel administratif	27	12943		
1	Chargé de mission	Personnel soins infirmiers	27	9205		
2	Directeur adjoint	Personnel soins infirmiers	27	14073	11967	16179
72	Médecin adjoint agrégé	Personnel médical	27	13644	4045	16970
3	Médecin adjoint agrégé resp. d'unité	Personnel médical	27	20535	14983	15940
31	Médecin adjoint responsable unité	Personnel médical	27	11736	11890	16102
1	Médecin dentiste adjoint agrégé resp. d'unité	Personnel médical	27	15820		
2	Chef de service	Personnel administratif	28	16848	15181	15915
3	Directeur	Personnel administratif	28	11704	11437	14206
1	Chef de service	Personnel des services techniques	28	15781		
1	Chef de service	Personnel médical	28	15781		
68	Médecin adjoint agrégé resp. d'unité	Personnel médical	28	15511	11271	16907
3	Directeur	Personnel administratif	29	11592	4101	16493
1	Médecin adjoint responsable service	Personnel médical	29	5437		
8	Directeur	Personnel administratif	30	14924	15875	18463
2	Membre de la direction générale	Personnel administratif	30	8689	4616	12762
63	Médecin chef de service	Personnel médical	30	17190	13191	17507
1	Directeur	Personnel administratif	31	19295		
1	Secrétaire général	Personnel administratif	31	19295		
1	Médecin chef de service	Personnel médical	31	18296		
1	Directeur général adjoint	Personnel administratif	32	18820		
270						

PL10250 - 56e législature - 4e année - Session 01 (novembre 2008) - Séance 2 du 13.11.2008 à 20h30

http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560401/2/560401_2_partie19.asp

M. Ivan Slatkine (L). Mesdames et Messieurs les députés, le groupe libéral soutiendra l'amendement proposé par M. Hohl, que je qualifierai d'amendement libéral-radical. Pour nous, l'objectif est clair: il faut fidéliser les cadres et les motiver. Et ce que l'on recherche, c'est non seulement une modernisation de la rémunération de la fonction publique, mais c'est surtout que, par une augmentation des salaires des hauts cadres, le degré de motivation soit haussé, que la fidélisation soit plus forte et que, ainsi, l'efficacité et l'efficacité de l'administration soient améliorées. Donc, je tenais simplement à vous dire ici que je m'étonne de voir le parti socialiste, qui défend toujours le fonctionnariat, s'opposer à des hausses de salaire à partir de la classe 27, mais les soutenir en dessous. Il y a là une forme de discrimination totalement incompréhensible.

Et puis - de notre point de vue, pour le parti libéral - je tiens à préciser aussi que cette réforme-là, on la soutient. Mais cela ne veut pas dire qu'on est en train d'ouvrir les vannes au niveau des salaires de la fonction publique. Car, si l'on est prêt à donner 80 millions ou quelques millions en plus à la fonction publique, parallèlement, on attend une amélioration de son efficacité, de son efficacité, soit, à terme, des réductions du nombre de postes, qui devraient être bien supérieures en termes monétaires à l'argent qu'on dépense aujourd'hui. Car ces dépenses, c'est de l'argent bien investi qui doit nous permettre, derrière, de réaliser des économies. Et à ce niveau-là, nous pourrions préciser notre position lors du vote du budget ! Je vous remercie.

M. Pierre Weiss (L), rapporteur de minorité. Nous sommes égaux, Monsieur le président ! Mesdames et Messieurs les députés, j'aimerais tout d'abord dire que, s'il est vrai que ce projet représente, en gros, une indexation, cette année il y a deux indexations ! Il y a celle-ci, et puis, il y a l'autre.

A Monsieur Brunier - qui, malheureusement, a de la peine à tourner les pages de ce projet de loi - j'aimerais dire qu'à la page 76 figure un tableau qui vous présente les effectifs par classe de traitement. Une addition vous aurait permis, Monsieur Brunier, de voir que les classes concernées totalisent 147,6 postes. A vous de savoir si vous voulez étendre le nombre de cas !

En ce qui concerne le coût, il nous avait été indiqué, à la suite du dépôt d'un premier amendement libéral refusé en commission, qui consistait à augmenter de 15% les salaires des cadres dès la classe 27, que le coût aurait été de 4 millions. Dans la mesure où l'on passe de 15 à 8 - 8,3 - on peut dire que le coût maximal serait de 2 millions. Et pourquoi maximal ? Parce qu'il y a le nombre de personnes concernées, mais le Conseil d'Etat aura, grâce à cet amendement, la possibilité d'en établir la liste. A lui de prendre ici des décisions !

J'ajouterai enfin - c'est la suite de la remarque qui précède - que, depuis le début des travaux en commission - le rapport de minorité le montre et essaie de l'expliquer, notamment à la page 100 - nous avons déposé des amendements, pour faire en sorte que ce projet de loi coûte moins cher: ils ont été refusés par une majorité de la commission ! Nous avons ensuite déposé des amendements pour que la prime soit plus importante: ils ont été refusés par la commission ! Nous avons enfin, après diverses discussions, trouvé un point de convergence. Il a pu être amélioré, atteint, grâce à l'esprit d'entente qui nous a réunis, certains partis de ce Grand Conseil. Je tiens à remercier ici le parti démocrate-chrétien, le parti radical et, aussi ce soir, l'UDC. Je dirai simplement, si je devais faire le «petit comptable», Monsieur le président de notre Grand Conseil, qu'il y a dans l'amendement de M. Hohl vingt mots radicaux et quarante-neuf mots libéraux. Merci, Monsieur Hohl, de faire en sorte que cette union soit si solide entre vous et nous, quasiment à l'aune de la force de nos partis respectifs !

Mise aux voix, la création d'un article 23A (nouveau) est adoptée par 42 oui contre 34 non.

ANNEXE 5

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
04												
	00	52 378.00	4 029.10	0.00	25.20	23.25	1.95	207.50	44.35	1.70	36.30	3 739.25
	01	52 960.00	4 073.85	582.00	25.50	23.55	1.95	209.85	44.85	1.70	36.70	3 780.75
	02	53 542.00	4 118.65	582.00	25.75	23.80	1.95	212.15	45.35	1.70	37.10	3 822.35
	03	54 124.00	4 163.40	582.00	26.05	24.05	2.00	214.45	45.80	1.75	37.50	3 863.90
	04	55 665.00	4 281.95	1 541.00	26.80	24.75	2.05	220.55	47.15	1.80	38.55	3 973.90
	05	57 206.00	4 400.50	1 541.00	27.55	25.40	2.15	226.65	48.45	1.85	39.65	4 083.90
	06	58 747.00	4 519.00	1 541.00	28.25	26.10	2.15	232.75	49.75	1.90	40.70	4 193.90
	07	60 288.00	4 637.55	1 541.00	29.00	26.80	2.20	238.85	51.05	1.95	41.75	4 303.95
	08	61 829.00	4 756.10	1 541.00	29.75	27.45	2.30	244.95	52.35	2.00	42.85	4 413.95
	09	63 370.00	4 874.65	1 541.00	30.50	28.15	2.35	251.05	53.65	2.00	43.90	4 524.05
	10	64 911.00	4 993.20	1 541.00	31.25	28.85	2.40	257.15	54.95	2.05	44.95	4 634.10
	11	66 452.00	5 111.70	1 541.00	31.95	29.50	2.45	263.30	56.25	2.10	46.05	4 744.00
	12	67 034.00	5 166.50	582.00	32.25	29.75	2.50	265.60	56.75	2.15	46.45	4 785.55
	13	67 616.00	5 201.25	582.00	32.55	30.05	2.50	267.90	57.25	2.15	46.85	4 827.10
	14	68 198.00	5 246.00	582.00	32.80	30.30	2.50	270.20	57.75	2.20	47.25	4 868.60
	15	68 780.00	5 290.80	582.00	33.10	30.55	2.55	272.50	58.20	2.20	47.65	4 910.25
	16	69 362.00	5 335.55	582.00	33.35	30.80	2.55	274.80	58.70	2.20	48.05	4 951.80
	17	69 944.00	5 380.35	582.00	33.65	31.05	2.60	277.10	59.20	2.25	48.45	4 993.35
	18	70 526.00	5 425.10	582.00	33.95	31.30	2.65	279.40	59.70	2.25	48.85	5 034.90
	19	71 108.00	5 469.85	582.00	34.20	31.60	2.60	281.70	60.20	2.25	49.25	5 076.45
	20	71 690.00	5 514.65	582.00	34.50	31.85	2.65	284.05	60.70	2.30	49.65	5 117.95
	21	72 272.00	5 559.40	582.00	34.75	32.10	2.65	286.35	61.20	2.30	50.05	5 159.50
	22	72 854.00	5 604.20	582.00	35.05	32.35	2.70	288.65	61.65	2.30	50.45	5 201.15

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
05												
	00	54 736.00	4 210.50	0.00	26.35	24.30	2.05	216.85	46.35	1.75	37.90	3 907.65
	01	55 317.00	4 255.20	581.00	26.60	24.55	2.05	219.15	46.85	1.75	38.30	3 949.15
	02	55 898.00	4 299.85	581.00	26.90	24.85	2.05	221.45	47.30	1.80	38.70	3 990.60
	03	56 479.00	4 344.55	581.00	27.20	25.10	2.10	223.75	47.80	1.80	39.15	4 032.05
	04	58 017.00	4 462.85	1 538.00	27.90	25.75	2.15	229.85	49.10	1.85	40.20	4 141.85
	05	59 555.00	4 581.20	1 538.00	28.65	26.45	2.20	235.95	50.40	1.90	41.25	4 251.70
	06	61 093.00	4 699.50	1 538.00	29.40	27.15	2.25	242.05	51.70	1.95	42.30	4 361.50
	07	62 631.00	4 817.80	1 538.00	30.15	27.80	2.35	248.15	53.00	2.00	43.40	4 471.25
	08	64 169.00	4 936.10	1 538.00	30.90	28.50	2.40	254.25	54.30	2.05	44.45	4 581.05
	09	65 707.00	5 054.40	1 538.00	31.60	29.20	2.40	260.35	55.60	2.10	45.50	4 690.85
	10	67 245.00	5 172.70	1 538.00	32.35	29.85	2.50	266.40	56.90	2.15	46.60	4 800.65
	11	68 783.00	5 291.00	1 538.00	33.10	30.55	2.55	272.50	58.25	2.20	47.65	4 910.40
	12	69 364.00	5 335.70	581.00	33.35	30.80	2.55	274.80	58.70	2.20	48.05	4 951.95
	13	69 945.00	5 380.40	581.00	33.65	31.05	2.60	277.10	59.20	2.25	48.45	4 993.40
	14	70 526.00	5 425.10	581.00	33.95	31.30	2.65	279.40	59.70	2.25	48.85	5 034.90
	15	71 107.00	5 469.80	581.00	34.20	31.60	2.60	281.70	60.20	2.25	49.25	5 076.40
	16	71 688.00	5 514.50	581.00	34.50	31.85	2.65	284.00	60.70	2.30	49.65	5 117.85
	17	72 269.00	5 559.20	581.00	34.75	32.10	2.65	286.30	61.20	2.30	50.05	5 159.35
	18	72 850.00	5 603.85	581.00	35.05	32.35	2.70	288.60	61.65	2.30	50.45	5 200.85
	19	73 431.00	5 648.55	581.00	35.35	32.60	2.75	290.95	62.15	2.35	50.85	5 242.25
	20	74 012.00	5 693.25	581.00	35.60	32.85	2.75	293.25	62.65	2.35	51.25	5 283.75
	21	74 593.00	5 737.95	581.00	35.90	33.15	2.75	295.55	63.15	2.40	51.65	5 325.20
	22	75 174.00	5 782.65	581.00	36.15	33.40	2.75	297.85	63.65	2.40	52.05	5 366.70

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
06												
	00	57 200.00	4 400.00	0.00	27.50	25.40	2.10	226.60	48.40	1.85	39.60	4 083.55
	01	57 784.00	4 444.95	584.00	27.80	25.65	2.15	228.95	48.90	1.85	40.05	4 125.20
	02	58 368.00	4 489.85	584.00	28.10	25.95	2.15	231.25	49.40	1.85	40.45	4 166.90
	03	58 952.00	4 534.80	584.00	28.35	26.20	2.15	233.55	49.90	1.90	40.85	4 208.60
	04	60 499.00	4 653.80	1 547.00	29.10	26.85	2.25	239.70	51.20	1.95	41.90	4 319.05
	05	62 046.00	4 772.80	1 547.00	29.85	27.55	2.30	245.80	52.55	2.00	43.00	4 429.45
	06	63 593.00	4 891.80	1 547.00	30.60	28.25	2.35	251.95	53.85	2.05	44.05	4 539.90
	07	65 140.00	5 010.80	1 547.00	31.35	28.95	2.40	258.10	55.15	2.10	45.10	4 650.35
	08	66 687.00	5 129.80	1 547.00	32.10	29.60	2.50	264.20	56.45	2.15	46.20	4 760.80
	09	68 234.00	5 248.80	1 547.00	32.85	30.30	2.55	270.35	57.75	2.20	47.25	4 871.25
	10	69 781.00	5 367.80	1 547.00	33.55	31.00	2.55	276.45	59.05	2.25	48.35	4 981.70
	11	71 328.00	5 486.80	1 547.00	34.30	31.70	2.60	282.60	60.40	2.25	49.40	5 092.15
	12	71 912.00	5 531.70	584.00	34.60	31.95	2.65	284.90	60.85	2.30	49.80	5 133.85
	13	72 496.00	5 576.65	584.00	34.90	32.20	2.70	287.20	61.35	2.30	50.20	5 175.60
	14	73 080.00	5 621.55	584.00	35.15	32.45	2.70	289.55	61.85	2.35	50.60	5 217.20
	15	73 664.00	5 666.50	584.00	35.45	32.70	2.75	291.85	62.35	2.35	51.00	5 258.95
	16	74 248.00	5 711.40	584.00	35.70	33.00	2.70	294.15	62.85	2.35	51.45	5 300.60
	17	74 832.00	5 756.35	584.00	36.00	33.25	2.75	296.50	63.35	2.40	51.85	5 342.25
	18	75 416.00	5 801.25	584.00	36.30	33.50	2.80	298.80	63.85	2.40	52.25	5 383.95
	19	76 000.00	5 846.20	584.00	36.55	33.75	2.80	301.10	64.35	2.40	52.65	5 425.70
	20	76 584.00	5 891.10	584.00	36.85	34.00	2.85	303.40	64.85	2.45	53.05	5 467.35
	21	77 168.00	5 936.00	584.00	37.10	34.25	2.85	305.75	65.30	2.45	53.45	5 509.05
	22	77 752.00	5 980.95	584.00	37.40	34.55	2.85	308.05	65.80	2.50	53.85	5 550.75

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
07												
	00	59 774.00	4 598.00	0.00	28.75	26.55	2.20	236.80	50.60	1.90	41.40	4 267.30
	01	60 384.00	4 644.95	610.00	29.05	26.80	2.25	239.25	51.10	1.95	41.85	4 310.80
	02	60 994.00	4 691.85	610.00	29.35	27.10	2.25	241.65	51.65	1.95	42.25	4 354.35
	03	61 604.00	4 738.80	610.00	29.65	27.35	2.30	244.05	52.15	1.95	42.65	4 398.00
	04	63 220.00	4 863.10	1 616.00	30.40	28.10	2.30	250.45	53.50	2.00	43.80	4 513.35
	05	64 836.00	4 987.40	1 616.00	31.20	28.80	2.40	256.90	54.90	2.05	44.90	4 628.65
	06	66 452.00	5 111.70	1 616.00	31.95	29.50	2.45	263.30	56.25	2.10	46.05	4 744.00
	07	68 068.00	5 236.00	1 616.00	32.75	30.25	2.50	269.70	57.60	2.15	47.15	4 859.40
	08	69 684.00	5 360.35	1 616.00	33.55	30.95	2.60	276.10	59.00	2.20	48.25	4 974.80
	09	71 300.00	5 484.65	1 616.00	34.30	31.65	2.65	282.50	60.35	2.25	49.40	5 090.15
	10	72 916.00	5 608.95	1 616.00	35.10	32.40	2.70	288.90	61.70	2.30	50.50	5 205.55
	11	74 532.00	5 733.25	1 616.00	35.85	33.10	2.75	295.30	63.10	2.40	51.60	5 320.85
	12	75 148.00	5 780.20	610.00	36.15	33.35	2.80	297.70	63.60	2.40	52.05	5 364.45
	13	75 752.00	5 827.10	610.00	36.45	33.65	2.80	300.10	64.10	2.40	52.45	5 408.05
	14	76 362.00	5 874.00	610.00	36.75	33.90	2.85	302.55	64.65	2.45	52.90	5 451.45
	15	76 972.00	5 920.95	610.00	37.05	34.20	2.85	304.95	65.15	2.45	53.30	5 495.10
	16	77 582.00	5 967.85	610.00	37.30	34.45	2.85	307.35	65.65	2.45	53.75	5 538.65
	17	78 192.00	6 014.80	610.00	37.60	34.75	2.85	309.80	66.20	2.50	54.15	5 582.15
	18	78 802.00	6 061.70	610.00	37.90	35.00	2.90	312.20	66.70	2.50	54.60	5 625.70
	19	79 412.00	6 108.65	610.00	38.20	35.25	2.95	314.60	67.20	2.55	55.00	5 669.30
	20	80 022.00	6 155.55	610.00	38.50	35.55	2.95	317.05	67.75	2.55	55.40	5 712.80
	21	80 632.00	6 202.50	610.00	38.80	35.80	3.00	319.45	68.25	2.55	55.85	5 756.40
	22	81 242.00	6 249.40	610.00	39.10	36.10	3.00	321.85	68.75	2.60	56.25	5 799.95

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
08												
	00	62 464.00	4 804.95	0.00	30.05	27.75	2.30	247.50	52.90	2.00	43.25	4 459.30
	01	63 102.00	4 854.00	638.00	30.35	28.05	2.30	250.00	53.40	2.00	43.70	4 504.90
	02	63 740.00	4 903.10	638.00	30.65	28.30	2.35	252.55	53.95	2.05	44.15	4 550.40
	03	64 378.00	4 952.20	638.00	31.00	28.60	2.40	255.05	54.50	2.05	44.60	4 596.00
	04	66 067.00	5 082.10	1 689.00	31.80	29.35	2.45	261.75	55.95	2.10	45.75	4 716.55
	05	67 756.00	5 212.00	1 689.00	32.60	30.10	2.50	268.45	57.35	2.15	46.95	4 837.10
	06	69 445.00	5 341.95	1 689.00	33.40	30.85	2.55	275.15	58.80	2.20	48.10	4 957.70
	07	71 134.00	5 471.85	1 689.00	34.20	31.60	2.60	281.85	60.20	2.25	49.25	5 078.30
	08	72 823.00	5 601.80	1 689.00	35.05	32.35	2.70	288.50	61.65	2.30	50.45	5 198.90
	09	74 512.00	5 731.70	1 689.00	35.85	33.10	2.75	295.20	63.05	2.35	51.60	5 319.50
	10	76 201.00	5 861.65	1 689.00	36.65	33.85	2.80	301.90	64.50	2.45	52.80	5 440.00
	11	77 890.00	5 991.55	1 689.00	37.45	34.60	2.85	308.60	65.95	2.50	53.95	5 560.55
	12	78 528.00	6 040.65	638.00	37.80	34.85	2.95	311.10	66.45	2.50	54.40	5 606.20
	13	79 166.00	6 089.70	638.00	38.10	35.15	2.95	313.65	67.00	2.50	54.85	5 651.70
	14	79 804.00	6 138.80	638.00	38.40	35.45	2.95	316.15	67.55	2.55	55.25	5 697.30
	15	80 442.00	6 187.85	638.00	38.70	35.70	3.00	318.70	68.10	2.55	55.70	5 742.80
	16	81 080.00	6 236.95	638.00	39.00	36.00	3.00	321.25	68.65	2.60	56.15	5 788.30
	17	81 718.00	6 286.00	638.00	39.30	36.30	3.00	323.75	69.15	2.60	56.60	5 833.90
	18	82 356.00	6 335.10	638.00	39.60	36.55	3.05	326.30	69.70	2.60	57.05	5 879.45
	19	82 994.00	6 384.20	638.00	39.95	36.85	3.10	328.80	70.25	2.65	57.50	5 925.00
	20	83 632.00	6 433.25	638.00	40.25	37.15	3.10	331.35	70.80	2.65	57.90	5 970.55
	21	84 270.00	6 482.35	638.00	40.55	37.40	3.15	333.85	71.35	2.70	58.35	6 016.10
	22	84 908.00	6 531.40	638.00	40.85	37.70	3.15	336.40	71.85	2.70	58.80	6 061.65

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
09												
	00	65 275.00	5 021.20	0.00	31.40	29.00	2.40	258.60	55.25	2.10	45.20	4 660.05
	01	65 928.00	5 071.40	653.00	31.70	29.30	2.40	261.20	55.80	2.10	45.65	4 706.65
	02	66 581.00	5 121.65	653.00	32.05	29.55	2.50	263.80	56.35	2.10	46.10	4 753.30
	03	67 234.00	5 171.85	653.00	32.35	29.85	2.50	266.40	56.90	2.15	46.55	4 799.85
	04	68 964.00	5 304.95	1 730.00	33.20	30.65	2.55	273.25	58.40	2.20	47.75	4 923.35
	05	70 694.00	5 438.00	1 730.00	34.00	31.40	2.60	280.10	59.85	2.25	48.95	5 046.85
	06	72 424.00	5 571.10	1 730.00	34.85	32.15	2.70	286.95	61.30	2.30	50.15	5 170.40
	07	74 154.00	5 704.20	1 730.00	35.70	32.95	2.75	293.80	62.75	2.35	51.35	5 293.95
	08	75 884.00	5 837.25	1 730.00	36.50	33.70	2.80	300.65	64.25	2.40	52.55	5 417.40
	09	77 614.00	5 970.35	1 730.00	37.35	34.45	2.90	307.50	65.70	2.45	53.75	5 540.95
	10	79 344.00	6 103.40	1 730.00	38.15	35.25	2.90	314.35	67.15	2.55	54.95	5 664.40
	11	81 074.00	6 236.50	1 730.00	39.00	36.00	3.00	321.20	68.65	2.60	56.15	5 787.90
	12	81 727.00	6 286.70	653.00	39.30	36.30	3.00	323.80	69.20	2.60	56.60	5 834.50
	13	82 380.00	6 336.95	653.00	39.65	36.60	3.05	326.40	69.75	2.60	57.05	5 881.15
	14	83 033.00	6 387.20	653.00	39.95	36.85	3.10	328.95	70.30	2.65	57.50	5 927.80
	15	83 686.00	6 437.40	653.00	40.25	37.15	3.10	331.55	70.85	2.65	57.95	5 974.40
	16	84 339.00	6 487.65	653.00	40.55	37.45	3.10	334.15	71.40	2.70	58.40	6 021.00
	17	84 992.00	6 537.85	653.00	40.90	37.75	3.15	336.70	71.95	2.70	58.85	6 067.65
	18	85 645.00	6 588.10	653.00	41.20	38.05	3.15	339.30	72.50	2.75	59.30	6 114.25
	19	86 298.00	6 638.35	653.00	41.50	38.30	3.20	341.90	73.05	2.75	59.75	6 160.90
	20	86 951.00	6 688.55	653.00	41.85	38.60	3.25	344.50	73.60	2.75	60.20	6 207.50
	21	87 604.00	6 738.80	653.00	42.15	38.90	3.25	347.05	74.15	2.80	60.65	6 254.15
	22	88 257.00	6 789.00	653.00	42.45	39.20	3.25	349.65	74.70	2.80	61.15	6 300.70

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
10												
	00	68 213.00	5 247.20	0.00	32.80	30.30	2.50	270.25	57.75	2.20	47.25	4 869.75
	01	68 896.00	5 299.70	683.00	33.15	30.60	2.55	272.95	58.30	2.20	47.70	4 918.55
	02	69 579.00	5 352.25	683.00	33.50	30.90	2.60	275.65	58.90	2.20	48.20	4 967.30
	03	70 262.00	5 404.80	683.00	33.80	31.20	2.60	278.35	59.50	2.25	48.65	5 016.05
	04	72 070.00	5 543.85	1 808.00	34.65	32.00	2.65	285.55	61.00	2.30	49.90	5 145.10
	05	73 878.00	5 682.95	1 808.00	35.55	32.80	2.75	292.70	62.55	2.35	51.15	5 274.20
	06	75 686.00	5 822.00	1 808.00	36.40	33.60	2.80	299.85	64.05	2.40	52.40	5 403.30
	07	77 494.00	5 961.10	1 808.00	37.30	34.40	2.90	307.00	65.60	2.45	53.65	5 532.40
	08	79 302.00	6 100.20	1 808.00	38.15	35.20	2.95	314.20	67.15	2.55	54.95	5 661.35
	09	81 110.00	6 239.25	1 808.00	39.00	36.00	3.00	321.35	68.65	2.60	56.20	5 790.45
	10	82 918.00	6 378.35	1 808.00	39.90	36.80	3.10	328.50	70.20	2.65	57.45	5 919.55
	11	84 726.00	6 517.40	1 808.00	40.75	37.65	3.10	335.65	71.70	2.70	58.70	6 048.65
	12	85 409.00	6 569.95	683.00	41.10	37.95	3.15	338.40	72.30	2.70	59.15	6 097.40
	13	86 092.00	6 622.50	683.00	41.40	38.25	3.15	341.10	72.85	2.75	59.65	6 146.15
	14	86 775.00	6 675.00	683.00	41.75	38.55	3.20	343.80	73.45	2.75	60.10	6 194.90
	15	87 458.00	6 727.55	683.00	42.05	38.85	3.20	346.50	74.05	2.80	60.55	6 243.65
	16	88 141.00	6 780.10	683.00	42.40	39.15	3.25	349.20	74.60	2.80	61.05	6 292.45
	17	88 824.00	6 832.65	683.00	42.75	39.45	3.30	351.90	75.20	2.85	61.50	6 341.20
	18	89 507.00	6 885.20	683.00	43.05	39.75	3.30	354.60	75.75	2.85	62.00	6 390.00
	19	90 190.00	6 937.70	683.00	43.40	40.05	3.35	357.30	76.35	2.85	62.45	6 438.75
	20	90 873.00	6 990.25	683.00	43.70	40.35	3.35	360.00	76.90	2.90	62.95	6 487.50
	21	91 556.00	7 042.80	683.00	44.05	40.65	3.40	362.75	77.50	2.90	63.40	6 536.25
	22	92 239.00	7 095.35	683.00	44.35	40.95	3.40	365.45	78.05	2.95	63.90	6 585.00

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2�me pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 �me	13 ème	13 ème					
11												
	00	71 283.00	5 483.35	0.00	34.30	31.65	2.65	282.40	60.35	2.25	49.40	5 088.95
	01	71 996.00	5 538.20	713.00	34.65	32.00	2.65	285.25	60.95	2.30	49.85	5 139.85
	02	72 709.00	5 593.00	713.00	35.00	32.30	2.70	288.05	61.55	2.30	50.35	5 190.75
	03	73 422.00	5 647.85	713.00	35.30	32.60	2.70	290.90	62.15	2.35	50.85	5 241.60
	04	75 311.00	5 793.20	1 889.00	36.25	33.45	2.80	298.35	63.75	2.40	52.15	5 376.55
	05	77 200.00	5 938.50	1 889.00	37.15	34.30	2.85	305.85	65.35	2.45	53.45	5 511.40
	06	79 089.00	6 083.80	1 889.00	38.05	35.10	2.95	313.35	66.95	2.50	54.80	5 646.20
	07	80 978.00	6 229.10	1 889.00	38.95	35.95	3.00	320.80	68.55	2.60	56.10	5 781.05
	08	82 867.00	6 374.40	1 889.00	39.85	36.80	3.05	328.30	70.15	2.65	57.40	5 915.90
	09	84 756.00	6 519.70	1 889.00	40.75	37.65	3.10	335.80	71.75	2.70	58.70	6 050.75
	10	86 645.00	6 665.00	1 889.00	41.70	38.50	3.20	343.25	73.35	2.75	60.00	6 185.65
	11	88 534.00	6 810.35	1 889.00	42.60	39.30	3.30	350.75	74.95	2.80	61.30	6 320.55
	12	89 247.00	6 865.20	713.00	42.95	39.65	3.30	353.60	75.55	2.85	61.80	6 371.40
	13	89 960.00	6 920.00	713.00	43.25	39.95	3.30	356.40	76.15	2.85	62.30	6 422.30
	14	90 673.00	6 974.85	713.00	43.60	40.25	3.35	359.25	76.75	2.90	62.80	6 473.15
	15	91 386.00	7 029.70	713.00	43.95	40.60	3.35	362.05	77.35	2.90	63.30	6 524.10
	16	92 099.00	7 084.55	713.00	44.30	40.90	3.40	364.90	77.95	2.95	63.80	6 574.95
	17	92 812.00	7 139.40	713.00	44.65	41.20	3.45	367.70	78.55	2.95	64.30	6 625.90
	18	93 525.00	7 194.25	713.00	45.00	41.55	3.45	370.55	79.15	2.95	64.75	6 676.85
	19	94 238.00	7 249.10	713.00	45.35	41.85	3.50	373.35	79.75	3.00	65.25	6 727.75
	20	94 951.00	7 303.95	713.00	45.65	42.15	3.50	376.20	80.35	3.00	65.75	6 778.65
	21	95 664.00	7 358.80	713.00	46.00	42.50	3.50	379.00	80.95	3.05	66.25	6 829.55
	22	96 377.00	7 413.65	713.00	46.35	42.80	3.55	381.85	81.60	3.05	66.75	6 880.40

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
12												
	00	74 491.00	5 730.10	0.00	35.85	33.10	2.75	295.15	63.05	2.35	51.60	5 317.95
	01	75 236.00	5 787.40	745.00	36.20	33.40	2.80	298.10	63.70	2.40	52.10	5 371.10
	02	75 981.00	5 844.70	745.00	36.55	33.75	2.80	301.05	64.30	2.40	52.65	5 424.30
	03	76 726.00	5 902.00	745.00	36.90	34.05	2.85	304.00	64.95	2.45	53.15	5 477.45
	04	78 701.00	6 053.95	1 975.00	37.85	34.95	2.90	311.80	66.60	2.50	54.50	5 618.55
	05	80 676.00	6 205.85	1 975.00	38.80	35.85	2.95	319.65	68.30	2.55	55.90	5 759.45
	06	82 651.00	6 357.80	1 975.00	39.75	36.70	3.05	327.45	69.95	2.65	57.25	5 900.50
	07	84 626.00	6 509.70	1 975.00	40.70	37.60	3.10	335.25	71.65	2.70	58.60	6 041.50
	08	86 601.00	6 661.65	1 975.00	41.65	38.45	3.20	343.10	73.30	2.75	60.00	6 182.50
	09	88 576.00	6 813.55	1 975.00	42.60	39.35	3.25	350.90	74.95	2.80	61.35	6 323.55
	10	90 551.00	6 965.50	1 975.00	43.55	40.20	3.35	358.75	76.65	2.90	62.70	6 464.50
	11	92 526.00	7 117.40	1 975.00	44.50	41.10	3.40	366.55	78.30	2.95	64.10	6 605.50
	12	93 271.00	7 174.70	745.00	44.85	41.40	3.45	369.50	78.95	2.95	64.60	6 658.70
	13	94 016.00	7 232.00	745.00	45.20	41.75	3.45	372.45	79.60	3.00	65.10	6 711.85
	14	94 761.00	7 289.35	745.00	45.60	42.10	3.50	375.45	80.20	3.00	65.65	6 765.05
	15	95 506.00	7 346.65	745.00	45.95	42.40	3.55	378.40	80.85	3.05	66.15	6 818.20
	16	96 251.00	7 403.95	745.00	46.30	42.75	3.55	381.35	81.45	3.05	66.65	6 871.45
	17	96 996.00	7 461.25	745.00	46.65	43.05	3.60	384.30	82.10	3.10	67.20	6 924.55
	18	97 741.00	7 518.55	745.00	47.00	43.40	3.60	387.25	82.75	3.10	67.70	6 977.75
	19	98 486.00	7 575.85	745.00	47.35	43.75	3.60	390.20	83.35	3.15	68.20	7 030.95
	20	99 231.00	7 633.20	745.00	47.75	44.05	3.70	393.15	84.00	3.15	68.70	7 084.20
	21	99 976.00	7 690.50	745.00	48.10	44.40	3.70	396.10	84.60	3.20	69.25	7 137.35
	22	100 721.00	7 747.80	745.00	48.45	44.70	3.75	399.05	85.25	3.20	69.75	7 190.55

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
13												
	00	77 844.00	5 988.00	0.00	37.45	34.55	2.90	308.40	65.90	2.50	53.90	5 557.30
	01	78 623.00	6 047.95	779.00	37.80	34.90	2.90	311.50	66.55	2.50	54.45	5 612.95
	02	79 402.00	6 107.85	779.00	38.20	35.25	2.95	314.60	67.20	2.55	55.00	5 668.50
	03	80 181.00	6 167.80	779.00	38.55	35.60	2.95	317.65	67.85	2.55	55.55	5 724.20
	04	82 244.00	6 326.50	2 063.00	39.55	36.50	3.05	325.85	69.60	2.60	56.95	5 871.50
	05	84 307.00	6 485.20	2 063.00	40.55	37.45	3.10	334.00	71.35	2.70	58.40	6 018.75
	06	86 370.00	6 643.85	2 063.00	41.55	38.35	3.20	342.20	73.10	2.75	59.80	6 166.00
	07	88 433.00	6 802.55	2 063.00	42.55	39.25	3.30	350.35	74.85	2.80	61.25	6 313.30
	08	90 496.00	6 961.25	2 063.00	43.55	40.20	3.35	358.55	76.60	2.90	62.70	6 460.50
	09	92 559.00	7 119.95	2 063.00	44.50	41.10	3.40	366.70	78.35	2.95	64.10	6 607.85
	10	94 622.00	7 278.65	2 063.00	45.50	42.00	3.50	374.90	80.10	3.00	65.55	6 755.10
	11	96 685.00	7 437.35	2 063.00	46.50	42.95	3.55	383.05	81.85	3.05	66.95	6 902.45
	12	97 464.00	7 497.25	779.00	46.90	43.30	3.60	386.15	82.50	3.10	67.50	6 958.00
	13	98 243.00	7 557.20	779.00	47.25	43.60	3.65	389.20	83.15	3.10	68.05	7 013.70
	14	99 022.00	7 617.10	779.00	47.65	43.95	3.70	392.30	83.80	3.15	68.60	7 069.25
	15	99 801.00	7 677.00	779.00	48.00	44.30	3.70	395.40	84.45	3.15	69.10	7 124.90
	16	100 580.00	7 736.95	779.00	48.40	44.65	3.75	398.50	85.15	3.20	69.65	7 180.45
	17	101 359.00	7 796.85	779.00	48.75	45.00	3.75	401.55	85.80	3.20	70.20	7 236.10
	18	102 138.00	7 856.80	779.00	49.15	45.35	3.80	404.65	86.45	3.25	70.75	7 291.70
	19	102 917.00	7 916.70	779.00	49.50	45.70	3.80	407.75	87.10	3.25	71.30	7 347.30
	20	103 696.00	7 976.65	779.00	49.90	46.05	3.85	410.80	87.75	3.30	71.80	7 403.00
	21	104 475.00	8 036.55	779.00	50.25	46.40	3.85	413.90	88.45	3.30	72.35	7 458.55
	22	105 254.00	8 096.50	779.00	50.65	46.75	3.90	417.00	89.10	3.35	72.90	7 514.15

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
14												
	00	81 347.00	6 257.50	0.00	39.15	36.15	3.00	322.30	68.85	2.60	56.35	5 807.40
	01	82 161.00	6 320.10	814.00	39.55	36.50	3.05	325.50	69.55	2.60	56.90	5 865.55
	02	82 975.00	6 382.70	814.00	39.90	36.85	3.05	328.75	70.25	2.65	57.45	5 923.60
	03	83 789.00	6 445.35	814.00	40.30	37.20	3.10	331.95	70.90	2.65	58.05	5 981.80
	04	85 945.00	6 611.20	2 156.00	41.35	38.15	3.20	340.50	72.75	2.75	59.55	6 135.65
	05	88 101.00	6 777.00	2 156.00	42.40	39.10	3.30	349.05	74.55	2.80	61.00	6 289.60
	06	90 257.00	6 942.85	2 156.00	43.40	40.10	3.30	357.60	76.40	2.85	62.50	6 443.50
	07	92 413.00	7 108.70	2 156.00	44.45	41.05	3.40	366.10	78.20	2.95	64.00	6 597.45
	08	94 569.00	7 274.55	2 156.00	45.50	42.00	3.50	374.65	80.05	3.00	65.50	6 751.35
	09	96 725.00	7 440.40	2 156.00	46.55	42.95	3.60	383.20	81.85	3.10	67.00	6 905.25
	10	98 881.00	7 606.25	2 156.00	47.55	43.90	3.65	391.75	83.70	3.15	68.50	7 059.15
	11	101 037.00	7 772.10	2 156.00	48.60	44.85	3.75	400.30	85.50	3.20	69.95	7 213.15
	12	101 851.00	7 834.70	814.00	49.00	45.25	3.75	403.50	86.20	3.25	70.55	7 271.20
	13	102 665.00	7 897.35	814.00	49.40	45.60	3.80	406.75	86.90	3.25	71.10	7 329.35
	14	103 479.00	7 959.95	814.00	49.75	45.95	3.80	409.95	87.60	3.30	71.65	7 387.45
	15	104 293.00	8 022.55	814.00	50.15	46.30	3.85	413.20	88.25	3.30	72.25	7 445.55
	16	105 107.00	8 085.20	814.00	50.55	46.65	3.90	416.40	88.95	3.35	72.80	7 503.70
	17	105 921.00	8 147.80	814.00	50.95	47.05	3.90	419.65	89.65	3.35	73.35	7 561.80
	18	106 735.00	8 210.40	814.00	51.35	47.40	3.95	422.85	90.35	3.40	73.90	7 619.90
	19	107 549.00	8 273.00	814.00	51.75	47.75	4.00	426.10	91.05	3.40	74.50	7 677.95
	20	108 363.00	8 335.65	814.00	52.10	48.10	4.00	429.30	91.70	3.45	75.05	7 736.15
	21	109 177.00	8 398.25	814.00	52.50	48.50	4.00	432.55	92.40	3.45	75.60	7 794.25
	22	109 991.00	8 460.85	814.00	52.90	48.85	4.05	435.75	93.10	3.50	76.15	7 852.35

La cotisation solidairité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
15												
	00	85 008.00	6 539.10	0.00	40.90	37.75	3.15	336.80	71.95	2.70	58.90	6 068.75
	01	85 859.00	6 604.55	851.00	41.30	38.15	3.15	340.15	72.70	2.75	59.45	6 129.50
	02	86 710.00	6 670.00	851.00	41.70	38.50	3.20	343.55	73.40	2.75	60.05	6 190.25
	03	87 561.00	6 735.50	851.00	42.10	38.90	3.20	346.90	74.10	2.80	60.65	6 251.05
	04	89 814.00	6 908.80	2 253.00	43.20	39.90	3.30	355.85	76.00	2.85	62.20	6 411.90
	05	92 067.00	7 082.10	2 253.00	44.30	40.90	3.40	364.75	77.95	2.95	63.75	6 572.70
	06	94 320.00	7 255.40	2 253.00	45.35	41.90	3.45	373.70	79.85	3.00	65.30	6 733.55
	07	96 573.00	7 428.70	2 253.00	46.45	42.90	3.55	382.60	81.75	3.05	66.90	6 894.40
	08	98 826.00	7 602.00	2 253.00	47.55	43.90	3.65	391.55	83.65	3.15	68.45	7 055.20
	09	101 079.00	7 775.35	2 253.00	48.60	44.90	3.70	400.45	85.55	3.20	70.00	7 216.15
	10	103 332.00	7 948.65	2 253.00	49.70	45.90	3.80	409.40	87.45	3.30	71.55	7 376.95
	11	105 585.00	8 121.95	2 253.00	50.80	46.90	3.90	418.30	89.35	3.35	73.10	7 537.85
	12	106 436.00	8 187.40	851.00	51.20	47.25	3.95	421.70	90.10	3.40	73.70	7 598.50
	13	107 287.00	8 252.85	851.00	51.60	47.65	3.95	425.05	90.80	3.40	74.30	7 659.30
	14	108 138.00	8 318.35	851.00	52.00	48.00	4.00	428.40	91.55	3.45	74.90	7 720.05
	15	108 989.00	8 383.80	851.00	52.40	48.40	4.00	431.80	92.25	3.45	75.50	7 780.80
	16	109 840.00	8 449.25	851.00	52.85	48.75	4.10	435.15	92.95	3.50	76.05	7 841.60
	17	110 691.00	8 514.70	851.00	53.25	49.15	4.10	438.55	93.70	3.50	76.65	7 902.30
	18	111 542.00	8 580.20	851.00	53.65	49.55	4.10	441.90	94.40	3.55	77.25	7 963.10
	19	112 393.00	8 645.65	851.00	54.05	49.90	4.15	445.30	95.15	3.55	77.85	8 023.80
	20	113 244.00	8 711.10	851.00	54.45	50.30	4.15	448.65	95.85	3.60	78.40	8 084.60
	21	114 095.00	8 776.55	851.00	54.90	50.65	4.25	452.00	96.55	3.60	79.00	8 145.40
	22	114 946.00	8 842.00	851.00	55.30	51.05	4.25	455.40	97.30	3.65	79.60	8 206.05

La cotisation solidairité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
16												
00		88 834.00	6 833.40	0.00	42.75	39.45	3.30	351.95	75.20	2.85	61.55	6 341.85
01		89 723.00	6 901.80	889.00	43.15	39.85	3.30	355.45	75.95	2.85	62.15	6 405.40
02		90 612.00	6 970.20	889.00	43.60	40.25	3.35	359.00	76.70	2.90	62.75	6 468.85
03		91 501.00	7 038.55	889.00	44.00	40.65	3.35	362.50	77.45	2.90	63.35	6 532.35
04		93 856.00	7 219.70	2 355.00	45.15	41.70	3.45	371.85	79.45	3.00	65.00	6 700.40
05		96 211.00	7 400.85	2 355.00	46.30	42.70	3.60	381.15	81.45	3.05	66.65	6 868.55
06		98 566.00	7 582.00	2 355.00	47.40	43.75	3.65	390.50	83.45	3.15	68.25	7 036.65
07		100 921.00	7 763.20	2 355.00	48.55	44.80	3.75	399.85	85.40	3.20	69.90	7 204.85
08		103 276.00	7 944.35	2 355.00	49.70	45.85	3.85	409.15	87.40	3.30	71.50	7 373.00
09		105 631.00	8 125.50	2 355.00	50.80	46.90	3.90	418.50	89.40	3.35	73.15	7 541.10
10		107 986.00	8 306.65	2 355.00	51.95	47.95	4.00	427.80	91.40	3.45	74.80	7 709.20
11		110 341.00	8 487.80	2 355.00	53.05	49.00	4.05	437.15	93.40	3.50	76.40	7 877.35
12		111 230.00	8 556.20	889.00	53.50	49.40	4.10	440.65	94.15	3.55	77.05	7 940.80
13		112 119.00	8 624.55	889.00	53.95	49.80	4.15	444.20	94.90	3.55	77.65	8 004.25
14		113 008.00	8 692.95	889.00	54.35	50.20	4.15	447.70	95.65	3.60	78.25	8 067.75
15		113 897.00	8 761.35	889.00	54.80	50.55	4.25	451.25	96.40	3.60	78.90	8 131.20
16		114 786.00	8 829.70	889.00	55.20	50.95	4.25	454.75	97.15	3.65	79.50	8 194.65
17		115 675.00	8 898.10	889.00	55.65	51.35	4.30	458.30	97.90	3.65	80.10	8 258.15
18		116 564.00	8 966.50	889.00	56.05	51.75	4.30	461.80	98.65	3.70	80.70	8 321.65
19		117 453.00	9 034.85	889.00	56.50	52.15	4.35	465.30	99.40	3.75	81.35	8 385.05
20		118 342.00	9 103.25	889.00	56.90	52.55	4.35	468.85	100.15	3.75	81.95	8 448.55
21		119 231.00	9 171.65	889.00	57.35	52.95	4.40	472.35	100.90	3.80	82.55	8 512.05
22		120 120.00	9 240.00	889.00	57.75	53.35	4.40	475.90	101.65	3.80	83.20	8 575.45

La cotisation solidairité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
17												
00		92 832.00	7 140.95	0.00	44.65	41.20	3.45	367.80	78.60	2.95	64.30	6 627.30
01		93 761.00	7 212.40	929.00	45.10	41.65	3.45	371.45	79.35	3.00	64.95	6 693.65
02		94 690.00	7 283.85	929.00	45.55	42.05	3.50	375.15	80.15	3.00	65.60	6 759.95
03		95 619.00	7 355.35	929.00	46.00	42.45	3.55	378.85	80.95	3.05	66.20	6 826.30
04		98 080.00	7 544.65	2 461.00	47.20	43.55	3.65	388.55	83.00	3.10	67.95	7 002.05
05		100 541.00	7 733.95	2 461.00	48.35	44.65	3.70	398.30	85.10	3.20	69.65	7 177.70
06		103 002.00	7 923.25	2 461.00	49.55	45.75	3.80	408.05	87.20	3.25	71.35	7 353.40
07		105 463.00	8 112.55	2 461.00	50.75	46.85	3.90	417.80	89.25	3.35	73.05	7 529.10
08		107 924.00	8 301.85	2 461.00	51.90	47.90	4.00	427.55	91.35	3.45	74.75	7 704.75
09		110 385.00	8 491.20	2 461.00	53.10	49.00	4.10	437.30	93.45	3.50	76.45	7 880.50
10		112 846.00	8 680.50	2 461.00	54.30	50.10	4.20	447.05	95.50	3.60	78.15	8 056.20
11		115 307.00	8 869.80	2 461.00	55.45	51.20	4.25	456.80	97.60	3.65	79.85	8 231.90
12		116 236.00	8 941.25	929.00	55.90	51.60	4.30	460.50	98.40	3.70	80.50	8 298.15
13		117 165.00	9 012.70	929.00	56.35	52.00	4.35	464.20	99.15	3.70	81.15	8 364.50
14		118 094.00	9 084.20	929.00	56.80	52.45	4.35	467.85	99.95	3.75	81.80	8 430.85
15		119 023.00	9 155.65	929.00	57.25	52.85	4.40	471.55	100.75	3.80	82.45	8 497.10
16		119 952.00	9 227.10	929.00	57.70	53.25	4.45	475.20	101.50	3.80	83.05	8 563.55
17		120 881.00	9 298.55	929.00	58.15	53.65	4.50	478.90	102.30	3.85	83.70	8 629.80
18		121 810.00	9 370.00	929.00	58.60	54.10	4.50	482.60	103.10	3.85	84.35	8 696.10
19		122 739.00	9 441.50	929.00	59.05	54.50	4.55	486.25	103.90	3.90	85.00	8 762.45
20		123 668.00	9 512.95	929.00	59.50	54.90	4.60	489.95	104.65	3.95	85.65	8 828.75
21		124 597.00	9 584.40	929.00	59.95	55.30	4.65	493.65	105.45	3.95	86.30	8 895.10
22		125 526.00	9 655.85	929.00	60.35	55.75	4.60	497.30	106.25	4.00	86.95	8 961.35

La cotisation solidairité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
18											
00	97 010.00	7 462.35	0.00	46.65	43.10	3.55	384.35	82.10	3.10	67.20	6 925.60
01	97 981.00	7 537.00	971.00	47.15	43.50	3.65	388.20	82.95	3.10	67.85	6 994.90
02	98 952.00	7 611.70	971.00	47.60	43.95	3.65	392.05	83.75	3.15	68.55	7 064.20
03	99 923.00	7 686.40	971.00	48.05	44.35	3.70	395.85	84.60	3.20	69.20	7 133.55
04	102 494.00	7 884.20	2 571.00	49.30	45.50	3.80	406.05	86.75	3.25	71.00	7 317.15
05	105 065.00	8 081.95	2 571.00	50.55	46.65	3.90	416.25	88.95	3.35	72.75	7 500.65
06	107 636.00	8 279.70	2 571.00	51.75	47.80	3.95	426.45	91.10	3.40	74.55	7 684.20
07	110 207.00	8 477.50	2 571.00	53.00	48.95	4.05	436.60	93.30	3.50	76.30	7 867.80
08	112 778.00	8 675.25	2 571.00	54.25	50.05	4.20	446.80	95.45	3.60	78.10	8 051.30
09	115 349.00	8 873.00	2 571.00	55.50	51.20	4.30	457.00	97.65	3.65	79.90	8 234.80
10	117 920.00	9 070.80	2 571.00	56.70	52.35	4.35	467.15	99.80	3.75	81.65	8 418.45
11	120 491.00	9 268.55	2 571.00	57.95	53.50	4.45	477.35	102.00	3.85	83.45	8 601.90
12	121 462.00	9 343.25	971.00	58.40	53.95	4.45	481.20	102.80	3.85	84.10	8 671.30
13	122 433.00	9 417.95	971.00	58.90	54.35	4.55	485.05	103.60	3.90	84.80	8 740.60
14	123 404.00	9 492.65	971.00	59.35	54.80	4.55	488.90	104.45	3.90	85.45	8 809.95
15	124 375.00	9 567.35	971.00	59.80	55.20	4.60	492.75	105.25	3.95	86.15	8 879.25
16	125 346.00	9 642.00	971.00	60.30	55.65	4.65	496.60	106.10	4.00	86.80	8 948.50
17	126 317.00	9 716.70	971.00	60.75	56.10	4.65	500.45	106.90	4.00	87.50	9 017.85
18	127 288.00	9 791.40	971.00	61.20	56.50	4.70	504.30	107.75	4.05	88.15	9 087.15
19	128 259.00	9 866.10	971.00	61.70	56.95	4.75	508.15	108.55	4.05	88.80	9 156.55
20	129 230.00	9 940.80	971.00	62.15	57.40	4.75	512.00	109.35	4.10	89.50	9 225.85
21	130 201.00	10 015.50	971.00	62.60	57.80	4.80	515.80	110.20	4.15	90.15	9 295.20
22	131 172.00	10 090.20	971.00	63.10	58.25	4.85	519.65	111.00	4.15	90.85	9 364.55

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
19											
00	101 376.00	7 798.20	0.00	48.75	45.00	3.75	401.65	85.80	3.20	70.20	7 237.35
01	102 390.00	7 876.20	1 014.00	49.25	45.45	3.80	405.65	86.65	3.25	70.90	7 309.75
02	103 404.00	7 954.20	1 014.00	49.75	45.90	3.85	409.65	87.50	3.30	71.60	7 382.15
03	104 418.00	8 032.20	1 014.00	50.25	46.35	3.90	413.70	88.40	3.30	72.30	7 454.50
04	107 105.00	8 238.85	2 687.00	51.50	47.55	3.95	424.35	90.65	3.40	74.15	7 646.30
05	109 792.00	8 445.55	2 687.00	52.80	48.75	4.05	434.95	92.95	3.50	76.05	7 838.10
06	112 479.00	8 652.25	2 687.00	54.10	49.95	4.15	445.60	95.20	3.55	77.90	8 030.00
07	115 166.00	8 858.95	2 687.00	55.40	51.15	4.25	456.25	97.45	3.65	79.75	8 221.85
08	117 853.00	9 065.65	2 687.00	56.70	52.35	4.35	466.90	99.75	3.75	81.60	8 413.65
09	120 540.00	9 272.35	2 687.00	58.00	53.50	4.50	477.55	102.00	3.85	83.50	8 605.45
10	123 227.00	9 479.00	2 687.00	59.25	54.70	4.55	488.20	104.30	3.90	85.35	8 797.25
11	125 914.00	9 685.70	2 687.00	60.55	55.90	4.65	498.85	106.55	4.00	87.20	8 989.10
12	126 928.00	9 763.70	1 014.00	61.05	56.35	4.70	502.85	107.45	4.05	87.90	9 061.45
13	127 942.00	9 841.70	1 014.00	61.55	56.80	4.75	506.85	108.30	4.05	88.60	9 133.90
14	128 956.00	9 919.70	1 014.00	62.00	57.25	4.75	510.90	109.15	4.10	89.30	9 206.25
15	129 970.00	9 997.70	1 014.00	62.50	57.70	4.80	514.90	110.00	4.10	90.00	9 278.70
16	130 984.00	10 075.70	1 014.00	63.00	58.15	4.85	518.90	110.85	4.15	90.70	9 351.10
17	131 998.00	10 153.70	1 014.00	63.50	58.60	4.90	522.95	111.70	4.20	91.40	9 423.45
18	133 012.00	10 231.70	1 014.00	63.95	59.05	4.90	526.95	112.55	4.20	92.10	9 495.90
19	134 026.00	10 309.70	1 014.00	64.45	59.50	4.95	530.95	113.45	4.25	92.80	9 568.25
20	135 040.00	10 387.70	1 014.00	64.95	59.95	5.00	535.00	114.30	4.30	93.50	9 640.60
21	136 054.00	10 465.70	1 014.00	65.45	60.40	5.05	539.00	115.15	4.30	94.20	9 713.05
22	137 068.00	10 543.70	1 014.00	65.90	60.85	5.05	543.05	115.75	4.35	94.50	9 786.05

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
20												
00		105 938.00	8 149.10	0.00	50.95	47.05	3.90	419.70	89.65	3.35	73.35	7 563.05
01		106 998.00	8 230.65	1 060.00	51.45	47.50	3.95	423.90	90.55	3.40	74.10	7 638.70
02		108 058.00	8 312.20	1 060.00	52.00	48.00	4.00	428.10	91.45	3.45	74.85	7 714.35
03		109 118.00	8 393.70	1 060.00	52.50	48.45	4.05	432.30	92.35	3.45	75.55	7 790.05
04		111 926.00	8 609.70	2 808.00	53.85	49.70	4.15	443.40	94.75	3.55	77.50	7 990.50
05		114 734.00	8 825.70	2 808.00	55.20	50.95	4.25	454.55	97.10	3.65	79.45	8 190.95
06		117 542.00	9 041.70	2 808.00	56.55	52.20	4.35	465.65	99.50	3.75	81.40	8 391.40
07		120 350.00	9 257.70	2 808.00	57.90	53.45	4.45	476.80	101.85	3.80	83.35	8 591.90
08		123 158.00	9 473.70	2 808.00	59.25	54.70	4.55	487.90	104.25	3.90	85.30	8 792.35
09		125 966.00	9 689.70	2 808.00	60.60	55.95	4.65	499.05	106.60	4.00	87.25	8 992.80
10		128 774.00	9 905.70	2 808.00	61.95	57.15	4.80	510.15	109.00	4.10	89.20	9 193.25
11		131 582.00	10 121.70	2 808.00	63.30	58.40	4.90	521.30	111.35	4.15	91.10	9 393.80
12		132 642.00	10 203.25	1 060.00	63.80	58.90	4.90	525.50	112.25	4.20	91.85	9 469.45
13		133 702.00	10 284.80	1 060.00	64.30	59.35	4.95	529.70	113.15	4.25	92.60	9 545.10
14		134 762.00	10 366.35	1 060.00	64.80	59.85	4.95	533.90	114.05	4.30	93.30	9 620.80
15		135 822.00	10 447.85	1 060.00	65.30	60.30	5.00	538.10	114.95	4.30	94.05	9 696.45
16		136 882.00	10 529.40	1 060.00	65.85	60.75	5.10	542.30	115.65	4.35	94.50	9 772.60
17		137 942.00	10 610.95	1 060.00	66.35	61.25	5.10	546.50	116.10	4.40	94.50	9 849.45
18		139 002.00	10 692.50	1 060.00	66.85	61.70	5.15	550.70	116.50	4.40	94.50	9 926.40
19		140 062.00	10 774.00	1 060.00	67.35	62.20	5.15	554.90	116.90	4.45	94.50	10 003.25
20		141 122.00	10 855.55	1 060.00	67.85	62.65	5.20	559.10	117.30	4.50	94.50	10 080.15
21		142 182.00	10 937.10	1 060.00	68.40	63.10	5.30	563.30	117.70	4.50	94.50	10 157.10
22		143 242.00	11 018.65	1 060.00	68.90	63.60	5.30	567.50	118.10	4.55	94.50	10 234.00

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème	5.15 %	1.10 %	0.041 %	0.90 %	2ème pilier
21												
00		110 706.00	8 515.85	0.00	53.25	49.15	4.10	438.60	93.70	3.50	76.65	7 903.40
01		111 814.00	8 601.10	1 108.00	53.80	49.65	4.15	443.00	94.65	3.55	77.45	7 982.45
02		112 922.00	8 686.35	1 108.00	54.30	50.15	4.15	447.35	95.55	3.60	78.20	8 061.65
03		114 030.00	8 771.55	1 108.00	54.85	50.65	4.20	451.75	96.50	3.60	78.95	8 140.75
04		116 964.00	8 997.25	2 934.00	56.25	51.95	4.30	463.40	99.00	3.70	81.00	8 350.15
05		119 898.00	9 222.95	2 934.00	57.65	53.25	4.40	475.00	101.50	3.80	83.05	8 559.60
06		122 832.00	9 448.65	2 934.00	59.10	54.55	4.55	486.65	103.95	3.90	85.05	8 769.10
07		125 766.00	9 674.35	2 934.00	60.50	55.85	4.65	498.25	106.45	4.00	87.10	8 978.55
08		128 700.00	9 900.00	2 934.00	61.90	57.15	4.75	509.85	108.90	4.10	89.10	9 188.05
09		131 634.00	10 125.70	2 934.00	63.30	58.45	4.85	521.50	111.40	4.20	91.15	9 397.45
10		134 568.00	10 351.40	2 934.00	64.70	59.75	4.95	533.10	113.90	4.25	93.20	9 606.95
11		137 502.00	10 577.10	2 934.00	66.15	61.05	5.10	544.75	115.90	4.35	94.50	9 817.60
12		138 610.00	10 662.35	1 108.00	66.65	61.55	5.10	549.15	116.35	4.40	94.50	9 897.95
13		139 718.00	10 747.55	1 108.00	67.20	62.05	5.15	553.50	116.75	4.45	94.50	9 978.35
14		140 826.00	10 832.80	1 108.00	67.75	62.50	5.25	557.90	117.20	4.45	94.50	10 058.75
15		141 934.00	10 918.00	1 108.00	68.25	63.00	5.25	562.30	117.60	4.50	94.50	10 139.10
16		143 042.00	11 003.25	1 108.00	68.80	63.50	5.30	566.70	118.05	4.55	94.50	10 219.45
17		144 150.00	11 088.50	1 108.00	69.35	64.00	5.35	571.10	118.45	4.55	94.50	10 299.90
18		145 258.00	11 173.70	1 108.00	69.85	64.50	5.35	575.45	118.90	4.60	94.50	10 380.25
19		146 366.00	11 258.95	1 108.00	70.40	65.00	5.40	579.85	119.30	4.65	94.50	10 460.65
20		147 474.00	11 344.20	1 108.00	70.95	65.45	5.50	584.25	119.75	4.70	94.50	10 541.00
21		148 582.00	11 429.40	1 108.00	71.45	65.95	5.50	588.65	120.15	4.70	94.50	10 621.40
22		149 690.00	11 514.65	1 108.00	72.00	66.45	5.55	593.05	120.60	4.75	94.50	10 701.75

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
22											
00	115 688.00	8 899.10	0.00	55.65	51.35	4.30	458.35	97.90	3.65	80.10	8 259.10
01	116 845.00	8 988.10	1 157.00	56.20	51.90	4.30	462.90	98.90	3.70	80.90	8 341.70
02	118 002.00	9 077.10	1 157.00	56.75	52.40	4.35	467.50	99.85	3.75	81.70	8 424.30
03	119 159.00	9 166.10	1 157.00	57.30	52.90	4.40	472.10	100.85	3.80	82.50	8 506.85
04	122 225.00	9 401.95	3 066.00	58.80	54.25	4.55	484.25	103.45	3.90	84.65	8 725.70
05	125 291.00	9 637.80	3 066.00	60.25	55.65	4.60	496.35	106.05	4.00	86.75	8 944.65
06	128 357.00	9 873.65	3 066.00	61.75	57.00	4.75	508.50	108.65	4.05	88.90	9 163.55
07	131 423.00	10 109.50	3 066.00	63.20	58.35	4.85	520.65	111.25	4.15	91.00	9 382.45
08	134 489.00	10 345.35	3 066.00	64.70	59.70	5.00	532.80	113.80	4.25	93.15	9 601.35
09	137 555.00	10 581.20	3 066.00	66.15	61.05	5.10	544.95	115.95	4.35	94.50	9 821.45
10	140 621.00	10 817.00	3 066.00	67.65	62.45	5.20	557.10	117.10	4.45	94.50	10 043.85
11	143 687.00	11 052.85	3 066.00	69.10	63.80	5.30	569.25	118.30	4.55	94.50	10 266.25
12	144 844.00	11 141.85	1 157.00	69.65	64.30	5.35	573.85	118.75	4.60	94.50	10 350.15
13	146 001.00	11 230.85	1 157.00	70.20	64.80	5.40	578.40	119.20	4.65	94.50	10 434.10
14	147 158.00	11 319.85	1 157.00	70.75	65.35	5.40	583.00	119.60	4.65	94.50	10 518.10
15	148 315.00	11 408.85	1 157.00	71.35	65.85	5.50	587.60	120.05	4.70	94.50	10 602.00
16	149 472.00	11 497.85	1 157.00	71.90	66.35	5.55	592.15	120.50	4.75	94.50	10 685.95
17	150 629.00	11 586.85	1 157.00	72.45	66.85	5.60	596.75	120.95	4.80	94.50	10 769.85
18	151 786.00	11 675.85	1 157.00	73.00	67.40	5.60	601.35	121.40	4.80	94.50	10 853.80
19	152 943.00	11 764.85	1 157.00	73.55	67.90	5.65	605.90	121.85	4.85	94.50	10 937.75
20	154 100.00	11 853.85	1 157.00	74.10	68.40	5.70	610.50	122.30	4.90	94.50	11 021.65
21	155 257.00	11 942.85	1 157.00	74.65	68.95	5.70	615.10	122.75	4.90	94.50	11 105.60
22	156 414.00	12 031.85	1 157.00	75.20	69.45	5.75	619.65	123.20	4.95	94.50	11 189.55

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
23											
00	120 894.00	9 299.55	0.00	58.15	53.70	4.45	478.95	102.30	3.85	83.70	8 630.75
01	122 103.00	9 392.55	1 209.00	58.75	54.20	4.55	483.75	103.35	3.90	84.55	8 717.00
02	123 312.00	9 485.55	1 209.00	59.30	54.75	4.55	488.55	104.35	3.90	85.40	8 803.35
03	124 521.00	9 578.55	1 209.00	59.90	55.30	4.60	493.30	105.40	3.95	86.25	8 889.65
04	127 725.00	9 825.00	3 204.00	61.45	56.70	4.75	506.00	108.10	4.05	88.45	9 118.40
05	130 929.00	10 071.50	3 204.00	62.95	58.15	4.80	518.70	110.80	4.15	90.65	9 347.20
06	134 133.00	10 317.95	3 204.00	64.50	59.55	4.95	531.40	113.50	4.25	92.90	9 575.90
07	137 337.00	10 564.40	3 204.00	66.05	60.95	5.10	544.10	115.85	4.35	94.50	9 805.60
08	140 541.00	10 810.85	3 204.00	67.60	62.40	5.20	556.80	117.10	4.45	94.50	10 038.00
09	143 745.00	11 057.35	3 204.00	69.15	63.80	5.35	569.50	118.30	4.55	94.50	10 270.50
10	146 949.00	11 303.80	3 204.00	70.65	65.25	5.40	582.15	119.55	4.65	94.50	10 502.95
11	150 153.00	11 550.25	3 204.00	72.20	66.65	5.55	594.85	120.80	4.75	94.50	10 735.35
12	151 362.00	11 643.25	1 209.00	72.80	67.20	5.60	599.65	121.25	4.80	94.50	10 823.05
13	152 571.00	11 736.25	1 209.00	73.40	67.75	5.65	604.45	121.70	4.85	94.50	10 910.75
14	153 780.00	11 829.25	1 209.00	73.95	68.25	5.70	609.25	122.15	4.85	94.50	10 998.50
15	154 989.00	11 922.25	1 209.00	74.55	68.80	5.75	614.00	122.65	4.90	94.50	11 086.20
16	156 198.00	12 015.25	1 209.00	75.10	69.35	5.75	618.80	123.10	4.95	94.50	11 173.90
17	157 407.00	12 108.25	1 209.00	75.70	69.90	5.80	623.60	123.55	5.00	94.50	11 261.60
18	158 616.00	12 201.25	1 209.00	76.30	70.40	5.90	628.40	124.05	5.05	94.50	11 349.25
19	159 825.00	12 294.25	1 209.00	76.85	70.95	5.95	633.20	124.50	5.05	94.50	11 437.00
20	161 034.00	12 387.25	1 209.00	77.45	71.50	5.95	637.95	124.95	5.10	94.50	11 524.75
21	162 243.00	12 480.25	1 209.00	78.05	72.05	6.00	642.75	125.45	5.15	94.50	11 612.40
22	163 452.00	12 573.25	1 209.00	78.60	72.55	6.05	647.55	125.90	5.20	94.50	11 700.10

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
24												
	00	126 335.00	9 718.10	0.00	60.75	56.10	4.65	500.50	106.90	4.00	87.50	9 019.20
	01	127 599.00	9 815.35	1 264.00	61.35	56.65	4.70	505.50	108.00	4.05	88.35	9 109.45
	02	128 863.00	9 912.55	1 264.00	62.00	57.20	4.80	510.50	109.05	4.10	89.25	9 199.65
	03	130 127.00	10 009.80	1 264.00	62.60	57.75	4.85	515.55	110.15	4.15	90.10	9 289.85
	04	133 475.00	10 267.35	3 348.00	64.20	59.25	4.95	528.80	112.95	4.25	92.45	9 528.90
	05	136 823.00	10 524.85	3 348.00	65.80	60.75	5.05	542.05	115.65	4.35	94.50	9 768.30
	06	140 171.00	10 782.40	3 348.00	67.40	62.25	5.15	555.30	116.95	4.45	94.50	10 011.20
	07	143 519.00	11 039.95	3 348.00	69.00	63.70	5.30	568.60	118.20	4.55	94.50	10 254.10
	08	146 867.00	11 297.50	3 348.00	70.65	65.20	5.45	581.85	119.50	4.65	94.50	10 497.00
	09	150 215.00	11 555.00	3 348.00	72.25	66.70	5.55	595.10	120.80	4.75	94.50	10 739.85
	10	153 563.00	11 812.55	3 348.00	73.85	68.15	5.70	608.35	122.10	4.85	94.50	10 982.75
	11	156 911.00	12 070.10	3 348.00	75.45	69.65	5.80	621.65	123.40	4.95	94.50	11 225.60
	12	158 175.00	12 167.35	1 264.00	76.05	70.20	5.85	626.65	123.85	5.00	94.50	11 317.35
	13	159 439.00	12 264.55	1 264.00	76.70	70.80	5.90	631.65	124.35	5.05	94.50	11 409.00
	14	160 703.00	12 361.80	1 264.00	77.30	71.35	5.95	636.65	124.85	5.10	94.50	11 500.70
	15	165 759.00	12 459.00	1 264.00	77.90	71.90	6.00	641.65	125.30	5.15	94.50	11 592.40
	16	163 231.00	12 556.25	1 264.00	78.50	72.45	6.05	646.65	125.80	5.15	94.50	11 684.15
	17	164 495.00	12 653.50	1 264.00	79.10	73.05	6.05	651.70	126.30	5.20	94.50	11 775.80
	18	165 759.00	12 750.70	1 264.00	79.70	73.60	6.10	656.70	126.80	5.25	94.50	11 867.45
	19	167 023.00	12 847.95	1 264.00	80.30	74.15	6.15	661.70	127.25	5.30	94.50	11 959.20
	20	168 287.00	12 945.20	1 264.00	80.95	74.70	6.25	666.70	127.75	5.35	94.50	12 050.90
	21	169 551.00	13 042.40	1 264.00	81.55	75.25	6.30	671.70	128.25	5.35	94.50	12 142.60
	22	170 815.00	13 139.65	1 264.00	82.15	75.85	6.30	676.70	128.70	5.40	94.50	12 234.35

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2�me pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 �me	13 ème	13 ème					
25												
	00	132 021.00	10 155.50	0.00	63.50	58.60	4.90	523.05	111.75	4.20	91.40	9 425.10
	01	133 342.00	10 257.10	1 321.00	64.15	59.20	4.95	528.25	112.85	4.25	92.35	9 519.40
	02	134 663.00	10 358.70	1 321.00	64.75	59.80	4.95	533.50	113.95	4.25	93.25	9 613.75
	03	135 984.00	10 460.35	1 321.00	65.40	60.35	5.05	538.75	115.10	4.30	94.15	9 708.05
	04	139 483.00	10 729.50	3 499.00	67.10	61.95	5.15	552.60	116.65	4.40	94.50	9 961.35
	05	142 982.00	10 998.65	3 499.00	68.75	63.50	5.25	566.45	118.00	4.55	94.50	10 215.15
	06	146 481.00	11 267.80	3 499.00	70.45	65.05	5.40	580.30	119.35	4.65	94.50	10 469.00
	07	149 980.00	11 536.95	3 499.00	72.15	66.60	5.55	594.20	120.70	4.75	94.50	10 722.80
	08	153 479.00	11 806.10	3 499.00	73.80	68.15	5.65	608.05	122.05	4.85	94.50	10 976.65
	09	156 978.00	12 075.25	3 499.00	75.50	69.70	5.80	621.90	123.40	5.00	94.50	11 230.45
	10	160 477.00	12 344.40	3 499.00	77.20	71.25	5.95	635.75	124.75	5.10	94.50	11 484.30
	11	163 976.00	12 613.55	3 499.00	78.85	72.80	6.05	649.60	126.10	5.20	94.50	11 738.15
	12	165 297.00	12 715.20	1 321.00	79.50	73.40	6.10	654.85	126.60	5.25	94.50	11 834.00
	13	166 618.00	12 816.80	1 321.00	80.15	73.95	6.20	660.10	127.10	5.30	94.50	11 929.80
	14	167 939.00	12 918.40	1 321.00	80.75	74.55	6.20	665.30	127.60	5.30	94.50	12 025.70
	15	169 260.00	13 020.00	1 321.00	81.40	75.15	6.25	670.55	128.10	5.35	94.50	12 121.50
	16	170 581.00	13 121.65	1 321.00	82.05	75.75	6.30	675.80	128.65	5.40	94.50	12 217.30
	17	171 902.00	13 223.25	1 321.00	82.65	76.30	6.35	681.00	129.15	5.45	94.50	12 313.15
	18	173 223.00	13 324.85	1 321.00	83.30	76.90	6.40	686.25	129.65	5.50	94.50	12 408.95
	19	174 544.00	13 426.50	1 321.00	83.95	77.50	6.45	691.50	130.15	5.55	94.50	12 504.80
	20	175 865.00	13 528.10	1 321.00	84.60	78.05	6.55	696.70	130.65	5.55	94.50	12 600.70
	21	177 186.00	13 629.70	1 321.00	85.20	78.65	6.55	701.95	131.15	5.60	94.50	12 696.50
	22	178 507.00	13 731.35	1 321.00	85.85	79.25	6.60	707.20	131.70	5.65	94.50	12 792.30

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans			Heure part	AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème						
26													
00		137 962.00	10 612.50	0.00	66.35	61.25	5.10	546.55	116.10	4.40	94.50	9 850.95	
01		139 342.00	10 718.65	1 380.00	67.00	61.85	5.15	552.05	116.60	4.40	94.50	9 951.10	
02		140 722.00	10 824.80	1 380.00	67.70	62.50	5.20	557.50	117.15	4.45	94.50	10 051.20	
03		142 102.00	10 930.95	1 380.00	68.35	63.10	5.25	562.95	117.70	4.50	94.50	10 151.30	
04		145 758.00	11 212.20	3 656.00	70.10	64.70	5.40	577.45	119.10	4.60	94.50	10 416.55	
05		149 414.00	11 493.40	3 656.00	71.85	66.35	5.50	591.95	120.50	4.75	94.50	10 681.70	
06		153 070.00	11 774.65	3 656.00	73.60	67.95	5.65	606.40	121.90	4.85	94.50	10 947.00	
07		156 726.00	12 055.85	3 656.00	75.35	69.60	5.75	620.90	123.30	4.95	94.50	11 212.20	
08		160 382.00	12 337.10	3 656.00	77.15	71.20	5.95	635.40	124.70	5.10	94.50	11 477.40	
09		164 038.00	12 618.35	3 656.00	78.90	72.80	6.10	649.85	126.10	5.20	94.50	11 742.70	
10		167 694.00	12 899.55	3 656.00	80.65	74.45	6.20	664.35	127.50	5.30	94.50	12 007.90	
11		171 350.00	13 180.80	3 656.00	82.40	76.05	6.35	678.85	128.95	5.45	94.50	12 273.05	
12		172 730.00	13 286.95	1 380.00	83.05	76.70	6.35	684.30	129.45	5.45	94.50	12 373.25	
13		174 110.00	13 393.10	1 380.00	83.75	77.30	6.45	689.75	130.00	5.50	94.50	12 473.35	
14		175 490.00	13 499.25	1 380.00	84.40	77.90	6.50	695.25	130.50	5.55	94.50	12 573.45	
15		176 870.00	13 605.40	1 380.00	85.05	78.50	6.55	700.70	131.05	5.60	94.50	12 673.55	
16		178 250.00	13 711.55	1 380.00	85.70	79.15	6.55	706.15	131.60	5.65	94.50	12 773.65	
17		179 630.00	13 817.70	1 380.00	86.40	79.75	6.65	711.65	132.10	5.70	94.50	12 873.75	
18		181 010.00	13 923.85	1 380.00	87.05	80.35	6.70	717.10	132.65	5.75	94.50	12 973.85	
19		182 390.00	14 030.00	1 380.00	87.70	80.95	6.75	722.55	133.15	5.80	94.50	13 074.00	
20		183 770.00	14 136.20	1 380.00	88.40	81.60	6.80	728.05	133.70	5.80	94.50	13 174.15	
21		185 150.00	14 242.35	1 380.00	89.05	82.20	6.85	733.50	134.25	5.85	94.50	13 274.25	
22		186 530.00	14 348.50	1 380.00	89.70	82.80	6.90	738.95	134.75	5.90	94.50	13 374.40	

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans			Heure part	AVS	Chômage	Maternité	Accident	Net hors
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème						
27													
00		144 171.00	11 090.10	0.00	69.35	64.00	5.35	571.15	118.50	4.55	94.50	10 301.40	
01		145 613.00	11 201.00	1 442.00	70.05	64.65	5.40	576.90	119.05	4.60	94.50	10 405.95	
02		147 055.00	11 311.95	1 442.00	70.70	65.30	5.40	582.60	119.60	4.65	94.50	10 510.60	
03		148 497.00	11 422.85	1 442.00	71.40	65.95	5.45	588.30	120.15	4.70	94.50	10 615.20	
04		152 318.00	11 716.80	3 821.00	73.25	67.60	5.65	603.45	121.60	4.85	94.50	10 892.40	
05		156 139.00	12 010.70	3 821.00	75.10	69.30	5.80	618.60	123.10	4.95	94.50	11 169.55	
06		159 960.00	12 304.65	3 821.00	76.95	71.00	5.95	633.70	124.55	5.05	94.50	11 446.85	
07		163 781.00	12 598.55	3 821.00	78.75	72.70	6.05	648.85	126.00	5.20	94.50	11 724.00	
08		167 602.00	12 892.50	3 821.00	80.60	74.40	6.20	664.00	127.50	5.30	94.50	12 001.20	
09		171 423.00	13 186.40	3 821.00	82.45	76.10	6.35	679.10	128.95	5.45	94.50	12 278.40	
10		175 244.00	13 480.35	3 821.00	84.30	77.80	6.50	694.25	130.45	5.55	94.50	12 555.60	
11		179 065.00	13 774.25	3 821.00	86.10	79.50	6.60	709.40	131.90	5.65	94.50	12 832.80	
12		180 507.00	13 885.20	1 442.00	86.80	80.15	6.65	715.10	132.45	5.70	94.50	12 937.45	
13		181 949.00	13 996.10	1 442.00	87.50	80.75	6.75	720.80	133.00	5.75	94.50	13 042.05	
14		183 391.00	14 107.00	1 442.00	88.20	81.40	6.80	726.55	133.55	5.80	94.50	13 146.60	
15		184 833.00	14 217.95	1 442.00	88.90	82.05	6.85	732.25	134.10	5.85	94.50	13 251.25	
16		186 275.00	14 328.85	1 442.00	89.60	82.70	6.90	737.95	134.65	5.90	94.50	13 355.85	
17		187 717.00	14 439.80	1 442.00	90.25	83.35	6.90	743.65	135.20	5.95	94.50	13 460.50	
18		189 159.00	14 550.70	1 442.00	90.95	83.95	7.00	749.40	135.80	6.00	94.50	13 565.00	
19		190 601.00	14 661.65	1 442.00	91.65	84.60	7.05	755.10	136.35	6.05	94.50	13 669.65	
20		192 043.00	14 772.55	1 442.00	92.35	85.25	7.10	760.80	136.90	6.10	94.50	13 774.25	
21		193 485.00	14 883.50	1 442.00	93.05	85.90	7.15	766.55	137.45	6.15	94.50	13 878.85	
22		194 927.00	14 994.40	1 442.00	93.75	86.55	7.20	772.25	138.00	6.15	94.50	13 983.50	

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
28												
00		150 659.00	11 589.20	0.00	72.45	66.90	5.55	596.85	120.95	4.80	94.50	10 772.10
01		152 166.00	11 705.10	1 507.00	73.20	67.55	5.65	602.85	121.55	4.80	94.50	10 881.40
02		153 673.00	11 821.00	1 507.00	73.90	68.20	5.70	608.80	122.15	4.85	94.50	10 990.70
03		155 180.00	11 936.95	1 507.00	74.65	68.90	5.75	614.80	122.70	4.90	94.50	11 100.05
04		159 173.00	12 244.10	3 993.00	76.55	70.65	5.90	630.60	124.25	5.05	94.50	11 389.70
05		163 166.00	12 551.25	3 993.00	78.45	72.45	6.00	646.40	125.80	5.15	94.50	11 679.40
06		167 159.00	12 858.40	3 993.00	80.40	74.20	6.20	662.25	127.30	5.30	94.50	11 969.05
07		171 152.00	13 165.55	3 993.00	82.30	76.00	6.30	678.05	128.85	5.40	94.50	12 258.75
08		175 145.00	13 472.70	3 993.00	84.25	77.75	6.50	693.85	130.40	5.55	94.50	12 548.40
09		179 138.00	13 779.85	3 993.00	86.15	79.50	6.65	709.70	131.90	5.65	94.50	12 838.10
10		183 131.00	14 087.00	3 993.00	88.05	81.30	6.75	725.50	133.45	5.80	94.50	13 127.75
11		187 124.00	14 394.20	3 993.00	90.00	83.05	6.95	741.35	135.00	5.95	94.50	13 417.40
12		188 631.00	14 510.10	1 507.00	90.70	83.75	6.95	747.30	135.60	5.95	94.50	13 526.75
13		190 138.00	14 626.00	1 507.00	91.45	84.40	7.05	753.25	136.15	6.00	94.50	13 636.10
14		191 645.00	14 741.95	1 507.00	92.15	85.05	7.10	759.25	136.75	6.05	94.50	13 745.40
15		193 152.00	14 857.85	1 507.00	92.90	85.75	7.15	765.20	137.30	6.10	94.50	13 854.75
16		194 659.00	14 973.80	1 507.00	93.60	86.40	7.20	771.20	137.90	6.15	94.50	13 964.05
17		196 166.00	15 089.70	1 507.00	94.35	87.10	7.25	777.15	138.45	6.20	94.50	14 073.40
18		197 673.00	15 205.65	1 507.00	95.05	87.75	7.30	783.10	139.05	6.25	94.50	14 182.75
19		199 180.00	15 321.55	1 507.00	95.80	88.40	7.40	789.10	139.65	6.30	94.50	14 292.00
20		200 687.00	15 437.50	1 507.00	96.50	89.10	7.40	795.05	140.20	6.35	94.50	14 401.40
21		202 194.00	15 553.40	1 507.00	97.25	89.75	7.50	801.05	140.80	6.40	94.50	14 510.65
22		203 701.00	15 669.35	1 507.00	97.95	90.40	7.55	807.00	141.35	6.45	94.50	14 620.05

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2�me pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 �me	13 ème	13 ème					
29												
00		157 439.00	12 110.70	0.00	75.70	69.90	5.80	623.75	123.60	5.00	94.50	11 263.85
01		159 014.00	12 231.85	1 575.00	76.45	70.60	5.85	629.95	124.20	5.05	94.50	11 378.15
02		160 589.00	12 353.00	1 575.00	77.25	71.30	5.95	636.20	124.80	5.10	94.50	11 492.40
03		162 164.00	12 474.20	1 575.00	78.00	72.00	6.00	642.45	125.40	5.15	94.50	11 606.70
04		166 337.00	12 795.20	4 173.00	80.00	73.85	6.15	659.00	127.00	5.25	94.50	11 909.45
05		170 510.00	13 116.20	4 173.00	82.00	75.70	6.30	675.50	128.60	5.40	94.50	12 212.20
06		174 683.00	13 437.20	4 173.00	84.00	77.55	6.45	692.05	130.20	5.55	94.50	12 514.90
07		178 856.00	13 758.20	4 173.00	86.00	79.40	6.60	708.55	131.80	5.65	94.50	12 817.70
08		183 029.00	14 079.20	4 173.00	88.00	81.25	6.75	725.10	133.40	5.80	94.50	13 120.40
09		187 202.00	14 400.20	4 173.00	90.05	83.10	6.95	741.65	135.05	5.95	94.50	13 423.05
10		191 375.00	14 721.20	4 173.00	92.05	84.95	7.10	758.15	136.65	6.05	94.50	13 725.85
11		195 548.00	15 042.20	4 173.00	94.05	86.80	7.25	774.70	138.25	6.20	94.50	14 028.55
12		197 123.00	15 163.35	1 575.00	94.80	87.50	7.30	780.95	138.85	6.25	94.50	14 142.80
13		198 698.00	15 284.50	1 575.00	95.55	88.20	7.35	787.20	139.45	6.30	94.50	14 257.05
14		200 273.00	15 405.65	1 575.00	96.30	88.90	7.40	793.40	140.05	6.35	94.50	14 371.35
15		201 848.00	15 526.80	1 575.00	97.05	89.60	7.45	799.65	140.65	6.40	94.50	14 485.60
16		203 423.00	15 647.95	1 575.00	97.80	90.30	7.50	805.90	141.25	6.45	94.50	14 599.85
17		204 998.00	15 769.10	1 575.00	98.60	91.00	7.60	812.15	141.85	6.50	94.50	14 714.10
18		206 573.00	15 890.25	1 575.00	99.35	91.70	7.65	818.35	142.50	6.55	94.50	14 828.35
19		208 148.00	16 011.40	1 575.00	100.10	92.40	7.70	824.60	143.10	6.60	94.50	14 942.60
20		209 723.00	16 132.55	1 575.00	100.85	93.10	7.75	830.85	143.70	6.65	94.50	15 056.85
21		211 298.00	16 253.70	1 575.00	101.60	93.80	7.80	837.10	144.30	6.70	94.50	15 171.10
22		212 873.00	16 374.85	1 575.00	102.35	94.50	7.85	843.35	144.90	6.75	94.50	15 285.35

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
30												
00		164 524.00	12 655.70	0.00	79.10	73.05	6.05	651.80	126.30	5.20	94.50	11 777.90
01		166 170.00	12 782.35	1 646.00	79.90	73.75	6.15	658.30	126.95	5.25	94.50	11 897.35
02		167 816.00	12 908.95	1 646.00	80.70	74.50	6.20	664.85	127.55	5.30	94.50	12 016.75
03		169 462.00	13 035.55	1 646.00	81.50	75.25	6.25	671.35	128.20	5.35	94.50	12 136.15
04		173 822.00	13 370.95	4 360.00	83.60	77.15	6.45	688.65	129.90	5.50	94.50	12 452.40
05		178 182.00	13 706.35	4 360.00	85.70	79.10	6.60	705.90	131.55	5.65	94.50	12 768.75
06		182 542.00	14 041.70	4 360.00	87.80	81.05	6.75	723.15	133.25	5.80	94.50	13 085.00
07		186 902.00	14 377.10	4 360.00	89.90	82.95	6.95	740.45	134.90	5.90	94.50	13 401.35
08		191 262.00	14 712.50	4 360.00	92.00	84.90	7.10	757.70	136.60	6.05	94.50	13 717.65
09		195 622.00	15 047.85	4 360.00	94.05	86.85	7.20	775.00	138.25	6.20	94.50	14 033.90
10		199 982.00	15 383.25	4 360.00	96.15	88.75	7.40	792.25	139.95	6.35	94.50	14 350.20
11		204 342.00	15 718.65	4 360.00	98.25	90.70	7.55	809.55	141.60	6.45	94.50	14 666.55
12		205 988.00	15 845.25	1 646.00	99.05	91.45	7.60	816.05	142.25	6.50	94.50	14 785.95
13		207 634.00	15 971.85	1 646.00	99.85	92.15	7.70	822.60	142.90	6.55	94.50	14 905.30
14		209 280.00	16 098.50	1 646.00	100.65	92.90	7.75	829.10	143.50	6.65	94.50	15 024.75
15		210 926.00	16 225.10	1 646.00	101.45	93.65	7.80	835.60	144.15	6.70	94.50	15 144.15
16		212 572.00	16 351.70	1 646.00	102.20	94.35	7.85	842.15	144.80	6.75	94.50	15 263.50
17		214 218.00	16 478.35	1 646.00	103.00	95.10	7.90	848.65	145.40	6.80	94.50	15 383.00
18		215 864.00	16 604.95	1 646.00	103.80	95.80	8.00	855.20	146.05	6.85	94.50	15 502.35
19		217 510.00	16 731.55	1 646.00	104.60	96.55	8.05	861.70	146.70	6.90	94.50	15 621.75
20		219 156.00	16 858.20	1 646.00	105.40	97.30	8.10	868.20	147.30	6.95	94.50	15 741.25
21		220 802.00	16 984.80	1 646.00	106.20	98.00	8.20	874.75	147.95	7.00	94.50	15 860.60
22		222 448.00	17 111.40	1 646.00	106.95	98.75	8.20	881.25	148.60	7.05	94.50	15 980.00

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
31												
00		171 928.00	13 225.25	0.00	82.70	76.30	6.40	681.15	129.15	5.45	94.50	12 315.00
01		173 648.00	13 357.55	1 720.00	83.50	77.10	6.40	687.95	129.80	5.50	94.50	12 439.80
02		175 368.00	13 489.85	1 720.00	84.35	77.85	6.50	694.75	130.45	5.55	94.50	12 564.60
03		177 088.00	13 622.20	1 720.00	85.15	78.60	6.55	701.55	131.15	5.60	94.50	12 689.40
04		181 645.00	13 972.70	4 557.00	87.35	80.65	6.70	719.60	132.90	5.75	94.50	13 019.95
05		186 202.00	14 323.25	4 557.00	89.55	82.65	6.90	737.65	134.65	5.90	94.50	13 350.55
06		190 759.00	14 673.80	4 557.00	91.75	84.70	7.05	755.75	136.40	6.05	94.50	13 681.10
07		195 316.00	15 024.35	4 557.00	93.95	86.70	7.25	773.80	138.15	6.20	94.50	14 011.70
08		199 873.00	15 374.85	4 557.00	96.10	88.75	7.35	791.85	139.90	6.35	94.50	14 342.25
09		204 430.00	15 725.40	4 557.00	98.30	90.75	7.55	809.90	141.65	6.45	94.50	14 672.90
10		208 987.00	16 075.95	4 557.00	100.50	92.75	7.75	827.95	143.40	6.60	94.50	15 003.50
11		213 544.00	16 426.50	4 557.00	102.70	94.80	7.90	846.00	145.15	6.75	94.50	15 334.10
12		215 264.00	16 558.80	1 720.00	103.50	95.55	7.95	852.80	145.80	6.80	94.50	15 458.90
13		216 984.00	16 691.10	1 720.00	104.35	96.30	8.05	859.60	146.50	6.85	94.50	15 583.65
14		218 704.00	16 823.40	1 720.00	105.15	97.10	8.05	866.45	147.15	6.90	94.50	15 708.40
15		220 424.00	16 955.70	1 720.00	106.00	97.85	8.15	873.25	147.80	7.00	94.50	15 833.15
16		222 144.00	17 088.00	1 720.00	106.80	98.60	8.20	880.05	148.45	7.05	94.50	15 957.95
17		223 864.00	17 220.35	1 720.00	107.65	99.35	8.30	886.85	149.15	7.10	94.50	16 082.75
18		225 584.00	17 352.65	1 720.00	108.50	100.15	8.35	893.70	149.80	7.15	94.50	16 207.50
19		227 304.00	17 484.95	1 720.00	109.30	100.90	8.40	900.50	150.45	7.20	94.50	16 332.30
20		229 024.00	17 617.25	1 720.00	110.15	101.65	8.50	907.30	151.10	7.25	94.50	16 457.10
21		230 744.00	17 749.55	1 720.00	110.95	102.45	8.50	914.15	151.75	7.30	94.50	16 581.85
22		232 464.00	17 881.85	1 720.00	111.80	103.20	8.60	920.95	152.45	7.35	94.50	16 706.60

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels dès 126'000 CHF

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Echelle des traitements 2014

Valable dès le 01.01.2014

Office du personnel de l'Etat

Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2ème pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème					
32												
	00	179 665.00	13 820.40	0.00	86.40	79.75	6.65	711.80	132.15	5.70	94.50	12 876.25
	01	181 462.00	13 958.65	1 797.00	87.25	80.55	6.70	718.90	132.80	5.75	94.50	13 006.70
	02	183 259.00	14 096.85	1 797.00	88.15	81.35	6.80	726.00	133.50	5.80	94.50	13 137.05
	03	185 056.00	14 235.10	1 797.00	89.00	82.15	6.85	733.15	134.20	5.85	94.50	13 267.40
	04	189 818.00	14 601.40	4 762.00	91.30	84.25	7.05	752.00	136.05	6.00	94.50	13 612.85
	05	194 580.00	14 967.70	4 762.00	93.55	86.40	7.15	770.85	137.85	6.15	94.50	13 958.35
	06	199 342.00	15 334.00	4 762.00	95.85	88.50	7.35	789.75	139.70	6.30	94.50	14 303.75
	07	204 104.00	15 700.35	4 762.00	98.15	90.60	7.55	808.60	141.55	6.45	94.50	14 649.25
	08	208 866.00	16 066.65	4 762.00	100.45	92.70	7.75	827.45	143.35	6.60	94.50	14 994.75
	09	213 628.00	16 432.95	4 762.00	102.75	94.85	7.90	846.30	145.20	6.75	94.50	15 340.20
	10	218 390.00	16 799.25	4 762.00	105.00	96.95	8.05	865.20	147.00	6.90	94.50	15 685.65
	11	223 152.00	17 165.55	4 762.00	107.30	99.05	8.25	884.05	148.85	7.05	94.50	16 031.10
	12	224 949.00	17 303.80	1 797.00	108.15	99.85	8.30	891.15	149.55	7.10	94.50	16 161.50
	13	226 746.00	17 442.00	1 797.00	109.05	100.65	8.40	898.30	150.25	7.20	94.50	16 291.75
	14	228 543.00	17 580.25	1 797.00	109.90	101.45	8.45	905.40	150.95	7.25	94.50	16 422.15
	15	230 340.00	17 718.50	1 797.00	110.75	102.25	8.50	912.55	151.60	7.30	94.50	16 552.55
	16	232 137.00	17 856.70	1 797.00	111.65	103.05	8.60	919.65	152.30	7.35	94.50	16 682.90
	17	233 934.00	17 994.95	1 797.00	112.50	103.85	8.65	926.75	153.00	7.40	94.50	16 813.30
	18	235 731.00	18 133.20	1 797.00	113.35	104.65	8.70	933.90	153.70	7.45	94.50	16 943.65
	19	237 528.00	18 271.40	1 797.00	114.20	105.45	8.75	941.00	154.40	7.50	94.50	17 074.00
	20	239 325.00	18 409.65	1 797.00	115.10	106.25	8.85	948.10	155.05	7.55	94.50	17 204.45
	21	241 122.00	18 547.85	1 797.00	115.95	107.05	8.90	955.25	155.75	7.65	94.50	17 334.70
	22	242 919.00	18 686.10	1 797.00	116.80	107.85	8.95	962.35	156.45	7.70	94.50	17 465.10

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF

Classe	Niveau	Traitement			Heure y.c. Heure sans Heure part			AVS 5.15 %	Chômage 1.10 %	Maternité 0.041 %	Accident 0.90 %	Net hors 2�me pilier
		Annuel	Mensuel	Annuité	13 �me	13 ème	13 ème					
33												
	00	187 750.00	14 442.35	0.00	90.30	83.35	6.95	743.80	135.25	5.95	94.50	13 462.85
	01	189 628.00	14 586.80	1 878.00	91.20	84.20	7.00	751.25	135.95	6.00	94.50	13 599.10
	02	191 506.00	14 731.25	1 878.00	92.10	85.00	7.10	758.70	136.70	6.05	94.50	13 735.30
	03	193 384.00	14 875.70	1 878.00	93.00	85.85	7.15	766.10	137.40	6.10	94.50	13 871.60
	04	198 360.00	15 258.50	4 976.00	95.40	88.05	7.35	785.85	139.30	6.30	94.50	14 232.55
	05	203 336.00	15 641.25	4 976.00	97.80	90.25	7.55	805.55	141.25	6.45	94.50	14 593.50
	06	208 312.00	16 024.00	4 976.00	100.15	92.45	7.70	825.25	143.15	6.60	94.50	14 954.50
	07	213 288.00	16 406.80	4 976.00	102.55	94.70	7.85	845.00	145.05	6.75	94.50	15 315.50
	08	218 264.00	16 789.55	4 976.00	104.95	96.90	8.05	864.70	146.95	6.90	94.50	15 676.50
	09	223 240.00	17 172.35	4 976.00	107.35	99.10	8.25	884.40	148.90	7.05	94.50	16 037.50
	10	228 216.00	17 555.10	4 976.00	109.75	101.30	8.45	904.10	150.80	7.20	94.50	16 398.50
	11	233 192.00	17 937.85	4 976.00	112.15	103.50	8.65	923.80	152.70	7.40	94.50	16 759.45
	12	235 070.00	18 082.35	1 878.00	113.05	104.35	8.70	931.25	153.45	7.45	94.50	16 895.70
	13	236 948.00	18 226.80	1 878.00	113.95	105.20	8.75	938.70	154.15	7.50	94.50	17 031.95
	14	238 826.00	18 371.25	1 878.00	114.85	106.00	8.85	946.15	154.90	7.55	94.50	17 168.15
	15	240 704.00	18 515.70	1 878.00	115.75	106.85	8.90	953.60	155.60	7.60	94.50	17 304.40
	16	242 582.00	18 660.20	1 878.00	116.65	107.70	8.95	961.05	156.35	7.70	94.50	17 440.60
	17	244 460.00	18 804.65	1 878.00	117.55	108.50	9.05	968.45	157.05	7.75	94.50	17 576.90
	18	246 338.00	18 949.10	1 878.00	118.45	109.35	9.10	975.90	157.75	7.80	94.50	17 713.15
	19	248 216.00	19 093.55	1 878.00	119.35	110.20	9.15	983.35	158.50	7.85	94.50	17 849.35
	20	250 094.00	19 238.00	1 878.00	120.25	111.00	9.25	990.80	159.20	7.90	94.50	17 985.60
	21	251 972.00	19 382.50	1 878.00	121.15	111.85	9.30	998.20	159.95	7.95	94.50	18 121.90
	22	253 850.00	19 526.95	1 878.00	122.05	112.70	9.35	1 005.65	160.65	8.05	94.50	18 258.10

La cotisation solidarité de 0.5% est prise en compte dans la colonne 'Chômage' pour les traitements annuels d s 126'000 CHF



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Le Conseiller d'Etat



DF
Case postale 3860
1211 Genève 3

Monsieur Alberto Velasco
Président de la Commission ad hoc sur le
personnel de l'Etat
Secrétariat général du Grand Conseil
Case postale 3970
1211 Genève 3

N/réf. : SD/NAB/cb
V/réf. :

Genève, le 7 novembre 2014

Concerne : PL 11328 - suppression du 14^{ème} salaire des cadres supérieurs

Monsieur le Président,

Je fais suite à la séance du vendredi 31 octobre 2014.

Mon département a confirmé à cette occasion que, conformément à l'article 23A al.1 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait) (B 5 15), du 21 décembre 1973, loi modifiée par le PL 11328, le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21.

Cette indemnité, qui se monte selon la LTrait à 8.3 % du traitement, est donc effectivement diminuée si, additionnée au salaire de base, elle entraîne un dépassement de la limite de la classe 33, position 21.

Toutefois, par souci d'exactitude et selon le principe qu'une loi spéciale peut déroger à une loi générale, je dois préciser que l'indemnité pour inconvénient de service attribuée au corps de police n'est pas visée par cette disposition.

Vu que la loi sur la police fondant l'indemnité pour inconvénient de service, considérée comme une loi spéciale dérogeant à une loi générale comme la LTrait, ne fixe aucune limite dans ce sens, deux cadres du corps de police reçoivent un montant total dépassant celui correspondant à la classe 33, position 21.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de ma considération distinguée.

Serge Dal Busco

La marge de manœuvre de l'Etat

- Compte tenu de ces éléments, la marge de manœuvre réelle de l'Etat est un peu supérieure à **400 millions**
- Après quatre ans de bonne conjoncture et de discipline au niveau des dépenses, le retour à l'équilibre des finances publiques a pris un tour **structurel**
- Cela ouvre de **nouvelles perspectives** à moyen terme, au-delà des cycles conjoncturels

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

En réponse à la demande ci-dessus, le département des finances a procédé à une analyse des données en sa possession. Les résultats ont été obtenus en simulant les différentes modifications entre l'ancienne et la nouvelle loi pour chacun des contribuables apparaissant dans les bases de données de chaque année fiscale. En l'absence de l'ensemble des informations pertinentes pour réaliser des simulations précises, certaines hypothèses de travail ont dû être formulées. C'est le cas, par exemple, du type de rentes permettant de déterminer le montant additionnel pour la rente AVS/AI, qui entrerait dans le calcul du rabais d'impôt sous l'ancienne loi. Il en résulte forcément des approximations et une certaine marge d'erreur dans les résultats présentés.

Comme mentionné par l'auteur de cette question urgente, l'impact de la nouvelle loi sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques imposées au barème ordinaire avait été évalué, au printemps 2012, à - 262 millions de francs pour l'année fiscale 2010. Il y avait, à l'époque, de nombreux dossiers pour lesquels la situation définitive n'était pas encore connue. De ce fait, l'évaluation était quelque peu biaisée. La nouvelle situation reflète davantage la réalité et se situe proche des montants publiés dans le rapport de la commission fiscale chargée d'étudier le projet de loi sur l'imposition des personnes physiques (PL 10199-A).

Au vu de ce qui précède, l'impact de la baisse d'impôt, **toutes choses restant égales par ailleurs**, est le suivant :

<i>(en millions de francs)</i>	2009	2010	2011	2012
Impôts des personnes physiques	3'776	3'445	3'479	3'619
Impôts des personnes physiques (sans la baisse d'impôts)	-	3'770	3'886	4'052
Différence		- 325	- 407	- 433

Les effets dynamiques liés à des changements de comportement des contribuables, impossibles à évaluer, sont exclus de cette analyse. Or une baisse des impôts stimule la croissance : elle se traduit par une hausse des revenus des ménages ou des profits des entreprises, ce qui favorise la consommation et/ou l'investissement, et donc, indirectement, la production et l'emploi. Comme le démontre le tableau ci-dessous, l'impôt courant des personnes physiques et des personnes morales en 2012 est supérieur à celui de 2009 :

Politique salariale à l'Etat de Genève

Projet SCORE

(Système COmpétences Rémunération Evaluation)

Présentation à la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat
29 août 2014



Département des Finances
Office du Personnel de l'Etat

02.09.2014 - Page 1

Sommaire

1. Une politique de rémunération datant de 1975
2. Une politique du personnel axée sur le développement et la valorisation des compétences
3. Le mandataire
4. La méthode
5. De la notation des fonctions à la fixation des nouveaux salaires
6. Règles de bascule et la question des coûts
7. Les chiffres
8. Conclusions



Département des Finances
Office du Personnel de l'Etat

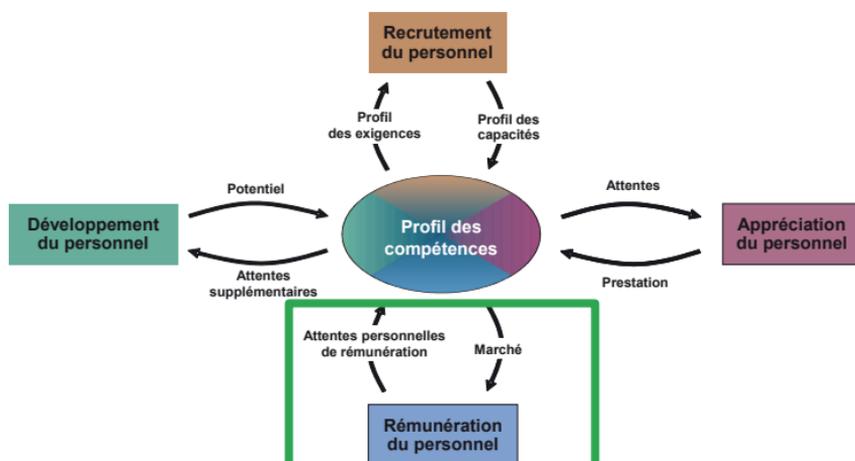
02.09.2014 - Page 2

1. Une politique de rémunération datant de 1975

- L'évaluation de fonction est l'outil du CE pour piloter la masse salariale
- L'évaluation de fonction est le lien entre la rémunération et l'individu
- En 1975, 650 fonctions types ont été évaluées selon des critères de formation et d'expérience, d'efforts intellectuels, de responsabilités et de force physique
- Le nombre de fonctions a passé depuis à 1800
- En 2010, la Cour des comptes a dénoncé un système d'indemnités complexe et incohérent
- Les évaluations collectives et sectorielles ont été bloquées dès septembre 2010



2. Une politique du personnel axée sur le développement et la valorisation des compétences



3. Le mandataire

- Le mandataire (GFO) désigné pour accompagner le projet, après un appel d'offre, dispose d'une large expertise auprès des collectivités publiques et des entreprises parapubliques suisses
- Il a déjà accompagné des projets similaires dans les cantons de Neuchâtel, Vaud, Lucerne, les Villes de Zürich, les hôpitaux de Neuchâtel, l'EPFL, l'EPFZ, Swisscom, les CFF et la Poste. Il en accompagne d'autres à Lausanne et à Bâle-Ville



4. La méthode

➡ *4.1. Grille des emplois-référence*

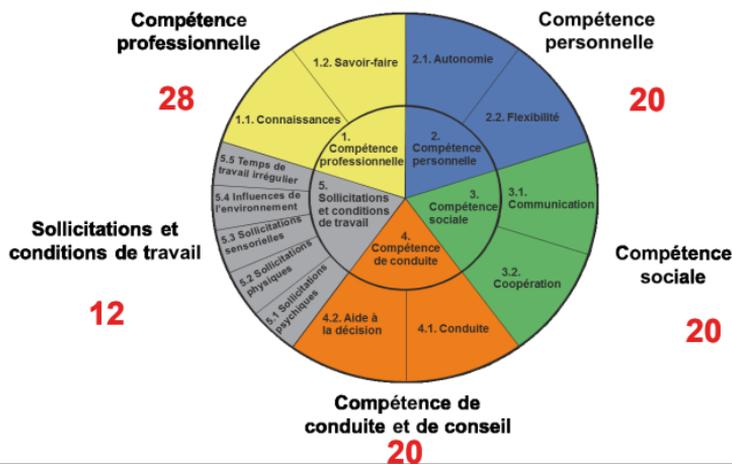
➡ *4.2. Positionnement des postes*

➡ *4.3. Courbe salariale*



4.1. Grille des emplois-référence

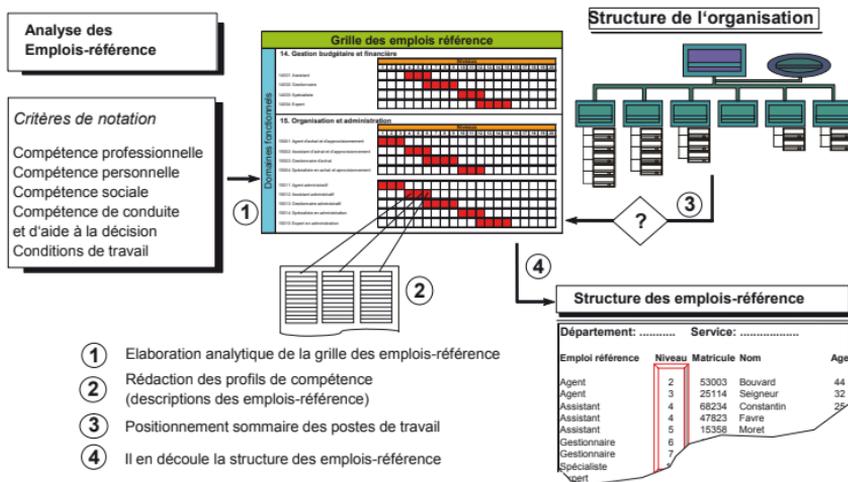
Les critères d'évaluation et leur pondération (sur 100)



Département des Finances
Office du Personnel de l'Etat

02.09.2014 - Page 7

4.1. Grille des emplois-référence



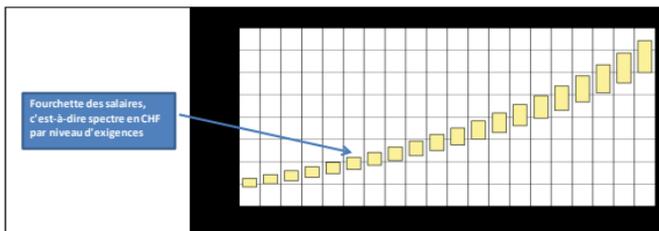
- 1 Elaboration analytique de la grille des emplois-référence
- 2 Rédaction des profils de compétence (descriptions des emplois-référence)
- 3 Positionnement sommaire des postes de travail
- 4 Il en découle la structure des emplois-référence



Département des finances
Office du personnel de l'Etat

02.09.2014 - Page 8

4.3. Courbe salariale : relation entre grille des emplois- référence et rémunération



10. Services aux usagers

10001 Agent d'accueil et d'orientation
10002 Assistant
10003 Gestionnaire
10004 Spécialiste

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
10001	■	■	■																	
10002				■	■	■	■	■												
10003									■	■	■	■	■							
10004																				

11. Territoire, développement durable et environnement

11001 Agent technique I
11002 Agent technique II
11003 Technicien
11004 Spécialiste
11005 Expert

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11001					■	■	■	■												
11002									■	■	■	■	■							
11003														■	■	■	■	■		
11004																				
11005																				

5. De la notation des fonctions à la fixation des nouveaux salaires

Points essentiels à garder à l'esprit :

- Cette approche basée sur les compétences modifie la hiérarchisation des postes
- Elle apporte de la cohérence au système d'évaluation
- L'effet concret sur les salaires dépend de l'échelle des traitements (courbe salariale)
- Le choix de la courbe dépend de l'importance de l'enveloppe budgétaire que l'Etat veut allouer à la réforme

6. Règles de bascule et la question des coûts

- Le salaire minimum à l'Etat de Genève : 52'000.- (13 X 4'000.-)
- Les droits acquis statiques (aucune baisse de salaire) pour les personnes moins bien valorisées avec SCORE
- Une augmentation sur 6 ans pour les personnes mieux valorisées avec SCORE
- Les nouveaux entrants dans la fonction publique engagés selon la nouvelle courbe salariale
- Après 6 ans, un coût qui diminue



7. Les chiffres

- Masse salariale des entités appliquant la Ltrait : 5 milliards
- Ampleur : 40'000 personnes
- Complexité : plus de 140 métiers
- Durée : 3 ans et demi
- Contrat de prestations GFO : 1'540'358.40
- Factures payées (arrondis) : 314'000.- en 2010, 897'000.- en 2011, 279'000.- en 2012, 29'000.- en 2013, 8'000.- en 2014 (juin), soit au total 1'527'000.-
- Les ressources internes impliquées sont évaluées à 24 ETP

- 2014 : consultations syndicats et médiation (3 x 2 jours pour 34 représentants + préparation) : 74'088.-



8. Conclusions

- SCORE est nécessaire car il repose sur les compétences qui qualifient le travail actuel. Il intègre des aspects ignorés jusqu'ici comme les exigences de communication et de coopération (compétences sociales) ou d'initiative et d'autonomie (compétences personnelles)
- SCORE fait le lien entre le recrutement, l'appréciation, le développement et la rémunération. Il est parfaitement aligné sur le système éducatif suisse. Il intègre dans l'évaluation de fonction des sollicitations et conditions de travail faisant auparavant l'objet d'indemnités qui ne seront plus versées



Merci de votre attention



Vos questions



UNION DES CADRES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE



POUR ADRESSE:

Monsieur Jacques FOLLY
Case postale 128
1211 Genève 19

Union des cadres
supérieurs de l'Administration Cantonale

Genève, le 4 avril 2012

**Audition commission ad hoc du 4 avril 2014 /
Union des cadres de l'administration UCA**

PL 11 328

Cadres concernés par l'indemnité pour responsabilités hiérarchiques

164 cadres du "petit Etat" 2,4 millions
264 cadres HUG 4 millions

Historique

Cette indemnité a été introduite à l'occasion de l'introduction du 13^{ème} salaire en 2009, car les cadres avaient été "oubliés" dans ce processus.

En effet, si l'on calcule le ratio de l'échelle des traitements 2008 avant le 13^{ème} :

Classe 1 annuité 0 et classe 33 annuité 15 : **5,6**

Puis en 2009 avec le 13^{ème} :

Classe 4 annuité 0 et classe 33 annuité 22 : **4,8** (sans l'indemnité cadres sups) et **5.2** (avec l'indemnité)

Nous constatons que ce ratio en intégrant l'indemnité de 8,3% est toujours plus bas qu'avant 2009, la courbe des salaires s'aplanit donc au profit des plus petits salaires. Et si l'on calcule un ratio plus réaliste, à savoir la classe 4 annuité 10 et 33 annuité 10 le ratio tombe à **3,5** (salaire actuelles)

De plus les tendances de rémunération globale calculées à l'époque (2008) montraient très clairement que les rémunérations des cadres de l'Etat de Genève étaient en queue de peloton derrière le privé (Swisscom, Poste, CFF, Novartis, etc.), la confédération et les cantons (BE/VD/ZH).

Pour le Grand Conseil il s'agissait de relever un peu la courbe des salaires des cadres supérieurs, ce n'est pas un salaire au mérite et les 8,3% représentent un curseur reconnu à l'époque par DH, car il correspondait à l'ancienne prime de fidélité (abrogé avec le 13^{ème} salaire) et ce 8,3% permettait aussi de rétablir un peu la courbe de salaire en comparaison avec les salaires des cadres du privés, de la confédération et des autres cantons considérés.

C'est la seule valorisation/reconnaissance que les cadres supérieurs ont obtenu ces dix dernières années et elle ne concerne que environ 14% de l'ensemble des cadres supérieur (sur un total de 1172 selon le bilan social du grand Etat des effectifs 2012).

Union des cadres de l'administration cantonale

Cadres concernés par le PL

Les cadres concernés sont les hauts cadres chargés de mettre en place/de réaliser les politiques publiques. Ce sont les forces vives chargées de formaliser et d'exécuter les décisions du Conseil d'Etat. Il s'agit de coordonner, de trouver les moyens, de respecter les délais, d'atteindre les objectifs, de motiver et d'être motivé.

Ce sont des personnes, qui ont commencé leur carrière plus tard, car elles ont effectué un cursus d'étude et obtenu les diplômes universitaires requis, qui payent des impôts élevés, qui ne peuvent habiter dans des logements à loyer contrôlé et qui ne reçoivent aucune subvention d'aucune sorte. (À noter que la prise en considération de ces éléments diminue encore une fois fortement en termes de pouvoir d'achat le ratio précédemment évoqué de 3,5)

Ces personnes ne comptent pas leur temps de travail et font avancer les grands dossiers de l'Etat Elles assument des responsabilités importantes et pour certaines travaillent à dynamiser notre canton pour favoriser l'entrepreneuriat et créer des emplois. Elles doivent rationaliser le fonctionnement de l'Etat et trouver sans cesse de nouvelles économies. Elles sont régulièrement sous pression et nous estimons que cette indemnité n'est ni un privilège ni immérité.

Les cadres supérieurs, nous l'avons constaté avec le calcul des ratios, font régulièrement des efforts de solidarité, car plus la grille salariale change plus le ratio diminue. Il ferait d'ailleurs rêver les initiés de l'initiative 1:12.

Mauvais signal

Alors que la conjoncture économique est difficile, que le budget de l'Etat devra certainement être réduit. Les cadres supérieurs sont la cheville ouvrière de la mise en place des nouvelles mesures que le Conseil d'Etat décidera avec son programme de législation.

Il s'agit de garder et d'attirer des compétences de haut niveau au sein de la fonction publique, de reconnaître les efforts et les engagements des cadres supérieurs, de garder la motivation et d'éviter de faire encore payer les cadres supérieurs qui n'ont jamais rien obtenu en terme de réévaluation de leur rémunération.

Le projet Score étant une incertitude supplémentaire ou apparemment 50% des cadres supérieurs seront en droit acquis statique, les grands gagnants étant les classes intermédiaires et les salaires de la classe 10 à 23. Selon les éléments communiqués à ce jour aux associations professionnelles

Pistes d'économie

- Un pourcentage de solidarité sur l'ensemble de la masse salariale de l'Etat
- Plus de remboursement de la 6^{ème} semaine de vacances des cadres supérieurs (modulable)
- Le non-paiement complet au partiel de la compensation financière des HS (2%, 3%) des cadres supérieurs
- Plus de récupération des HS pour l'ensemble du personnel

Il s'agit d'avoir des possibilités d'économie si besoin, mais de ne pas toucher au salaire et de pouvoir revenir à une situation normale selon l'état des finances.

Nous sommes donc tout à fait contre le PL 11328.

Délégation UCA : Véronique Bigio, Daniel Chambaz, Jacques Folly



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Le Conseiller d'Etat

DF
Case postale 3860
1211 Genève 3

Monsieur Alberto Velasco
Président de la Commission ad hoc sur le
personnel de l'Etat
Secrétariat général du Grand Conseil
Case postale 3970
1211 Genève 3

N/réf. : SD/NAB/cb
V/réf. :

Genève, le 25 septembre 2014

Concerne : PL 11328 - suppression du 14^{ème} salaire des cadres supérieurs

Monsieur le Président,

Je fais suite à mon audition du 19 septembre 2014 par votre Commission au cours de laquelle j'ai eu l'occasion de souligner que la problématique soulevée par le projet de loi sera résolue par l'aboutissement du Système Compétences, Rémunération, Evaluation (SCORE).

Le PL 11328 abroge l'art 23A de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (L'Trait) (B 5 15), du 21 décembre 1973 qui a introduit, le 1^{er} janvier 2009, l'octroi d'une indemnité de 8,3% du salaire annuel des cadres dès la classe 27 exerçant des fonctions hiérarchiques "jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions".

Le projet SCORE qui classe les fonctions de manière cohérente permet de déterminer des rémunérations individuelles basées sur des critères objectifs et transparents, ce qui mettra fin à l'indemnité contestée par le PL 11328.

Comme cela est rapporté dans le procès-verbal no 16, en page 12, j'avais annoncé la présentation par le Conseil d'Etat d'un calendrier fixant l'entrée en vigueur de SCORE avant le 1^{er} janvier 2018.

Je tiens à vous informer que l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions a été non seulement confirmée mais avancée d'une année.

Elle interviendra le 1^{er} janvier 2017.

En effet, en date du 24 septembre 2014, le Conseil d'Etat a réitéré sa volonté de voir aboutir, en concertation avec les organisations représentatives du personnel, le changement de la grille salariale de l'Etat. Afin de répondre aux requêtes de plusieurs associations syndicales, le Conseil d'Etat a revu la feuille de route de SCORE. Il a décidé d'instituer un groupe de travail paritaire pour traiter des trois aspects suivants :

- la grille des emplois de référence
- la courbe salariale
- les conditions de mise en œuvre du projet.

Ce groupe de travail aura la possibilité d'approfondir les enjeux de la nouvelle grille. Il pourra aussi constituer des sous-groupes. La concertation s'étendra d'ici à fin septembre 2015, l'objectif étant un dépôt du projet de loi SCORE en octobre 2015 pour une mise en vigueur au début 2017.

Il me paraît ainsi d'autant plus nécessaire de vous confirmer le souhait déjà exprimé devant votre Commission de surseoir à l'examen du PL 11328.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de ma considération distinguée.



Serge Dal Busco

Secrétariat général du Grand Conseil
Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat

mardi 2 décembre 2014

L.Trait (B 5 15)	PL 11328	Vote et amendements
<p>Art. 23A Cadres supérieurs 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 peuvent percevoir une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 21, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des bénéficiaires.</p>	<p>Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :</p> <p>Art. 1 Modifications La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (L.Trait) (B 5 15), du 21 décembre 1973, est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 23A (abrogé)</p>	<p>Amendement (MCG) Art. 23A Cadres supérieurs ...les cadres dès la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques peuvent percevoir une indemnité, égale à 4.1% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités....</p>
		<p>Amendement (UDC) Art. 23A al. 2 (nouveau) Cette indemnité est suspendue pour les cadres engagés à partir du 01.01.2015.</p>
		<p>Amendement (UDC) Art. 23A al. 3 (nouveau) Les cadres qui ne remplissent plus les conditions de son octroi peuvent en bénéficier au plus pendant 12 mois après le changement de fonction.</p>
		<p>Amendement (UDC) Art. 23A al. 4 (nouveau) En cas de cumul de l'indemnité au sens du présent article avec l'indemnité pour inconvénient de service au sens de la L.Poi, le montant du traitement ne peut pas dépasser le montant correspondant à la classe 33 annuité 21 de l'échelle des traitements.</p>

Secrétariat général du Grand Conseil
 Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat

mardi 2 décembre 2014

L Trait (B 5 15)	PL 11328	Vote et amendements
		Amendement (PLR) Art. 23B (nouveau) Dès le 1er janvier 2015 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, le salaire des personnes concernées par la présente loi est réduit de 8,3 %.
	Art. 2 Entrée en vigueur La présente loi entre en vigueur le 1 ^{er} mars 2014.	Amendement (PLR) Art. 2 Entrée en vigueur La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2015.



DEMANDE D'AMENDEMENT GENERAL

Présentée par Pierre Conne

Concerne: PL 11328

TEXTE

Art. 1 Modifications

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

Art. 23B (nouveau)

Dès le 1er janvier 2015 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, le salaire des personnes concernées par la présente loi est réduit de 8,3 %.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2015.