



*Date de dépôt : 26 septembre 2023*

## **Rapport**

**de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de Jennifer Conti, Amanda Gavilanes, Youniss Mussa, Badia Luthi, Alberto Velasco, Glenna Baillon-Lopez, Xhevrie Osmani, Léna Strasser, Diego Esteban, Romain de Sainte Marie, Nicolas Clémence, Grégoire Carasso, Nicole Valiquer Grecuccio, Jocelyne Haller, Marc Falquet, Alessandra Oriolo 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) (Plafonnement des rémunérations complémentaires)**

*Rapport de majorité de Cyril Aellen (page 3)*

*Rapport de minorité de Alberto Velasco (page 12)*

## **Projet de loi (12899-A)**

**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) (Plafonnement des rémunérations complémentaires)**

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

### **Art. 1      Modification**

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

### **Art. 9, al. 4 à 7 (nouveaux)**

<sup>4</sup> Les conditions d'octroi font l'objet d'une directive interne.

<sup>5</sup> Les rémunérations complémentaires sont non renouvelables et prévues pour une durée maximum d'une année.

<sup>6</sup> Le versement des rémunérations complémentaires exclut la prise en considération d'heures supplémentaires ou toute autre forme de compensation.

<sup>7</sup> Le montant total des rémunérations complémentaires ne peut dépasser 7,7% du traitement annuel le plus bas prévu par l'échelle des traitements, classe 4, annuité zéro, 13<sup>e</sup> salaire inclus.

### **Art. 2      Entrée en vigueur**

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

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de Cyril Aellen

La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a traité cet objet lors de ses séances des 21 juin 2021, 17 et 24 septembre 2021, 19 novembre 2021, 14 janvier 2022, 18 novembre 2022, 10 février 2023, 10 mars 2023 et 26 mai 2023, sous les présidences successives de M. Cyril Aellen et de M<sup>me</sup> Caroline Marti.

La commission a notamment procédé à de nombreuses auditions, à savoir :

1. M<sup>me</sup> Jenifer Conti, première signataire du projet de loi ;
2. le Conseil d'Etat, soit pour lui M<sup>me</sup> et M. les conseillers d'Etat Nathalie Fontanet et Mauro Poggia, ainsi que M<sup>me</sup> la chancelière d'Etat Michèle Righetti ;
3. l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), soit pour elle son président, M. Moreno Sella ;
4. les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), soit pour eux son président, M. François Canonica ;
5. l'Hospice général (HG), soit pour lui sa présidente, M<sup>me</sup> Anne Héritier Lachat ;
6. l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP), soit pour lui le professeur David Giauque.

### Contexte du projet de loi

Le projet de loi dont il est question a été déposé par ses auteurs le 22 mars 2021 à la suite d'une révélation de Léman Bleu, en janvier 2021, concernant le rapport rendu par le service d'audit interne de l'Etat de Genève au sujet des rémunérations pratiquées dans les établissements de droit public de la République et canton de Genève.

Les auteurs du projet de loi trouvaient notamment choquant qu'un directeur d'une institution publique subventionnée touche, à titre de rémunération complémentaire, un montant de deux fois le salaire net annuel d'un caissier estimé à 90 000 francs.

Pour éviter cette situation, les auteurs du projet de loi proposaient de compléter l'article 9 de la loi concernant le traitement et les diverses

prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du Pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait).

Il était notamment proposé les éléments suivants :

- les rémunérations complémentaires devaient faire l'objet d'une directive interne ;
- les rémunérations complémentaires n'étaient pas renouvelables et ne pouvaient excéder une durée maximum d'une année ;
- le versement des rémunérations complémentaires excluait la prise en considération d'heures supplémentaires ou toute autre forme de compensation ;
- le montant total des rémunérations complémentaires ne pouvait dépasser 7,7% du traitement annuel le plus bas prévu par l'échelle des traitements, classe 4, annuité 0, 13<sup>e</sup> salaire inclus.

### **Explications de M<sup>me</sup> Jenifer Conti, première signataire**

En substance, la première signataire a confirmé la teneur de son projet de loi résumé ci-dessus.

De son point de vue, une rémunération complémentaire ne pouvait être qu'exceptionnelle et couplée à l'atteinte d'objectifs ou à des indicateurs de performance précis.

Le plafonnement de la rémunération complémentaire prévu, 7,7% du traitement annuel le plus bas prévu par l'échelle des traitements, correspondait de son point de vue à environ à 4000 francs.

La première signataire a expliqué avoir été particulièrement choquée par la rémunération complémentaire de 90 000 francs octroyée annuellement à la directrice de l'IMAD.

La première signataire a indiqué que son projet de loi visait une modification de la LTrait, de sorte qu'elle ne s'appliquait qu'à l'Etat et aux entités visées par l'art. 1 de la LTrait.

Cela ne concernait pas toutes les entités publiques concernées par la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP). A titre d'exemple, l'aéroport (AIG) ou les Transports publics genevois (TPG) n'étaient donc pas concernés par le projet de loi déposé.

Sur questions, la première signataire a indiqué qu'il fallait considérer le terme « non renouvelable » comme n'étant pas renouvelable automatiquement.

La première signataire a indiqué avoir parfaitement conscience que le projet de loi déposé ne permettrait pas d'octroyer des salaires conformes au

marché, tant public que privé. Il lui apparaissait néanmoins nécessaire d'encadrer les rémunérations à hauteur de ce qui était proposé dans son projet de loi.

Pour les auteurs du projet de loi, il ne se justifie pas, même pour le directeur des HUG ou des spécialistes particuliers, d'octroyer un salaire supérieur à ce qui est prévu dans les tables de la LTrait.

La première signataire a indiqué être consciente, et s'en accommoder, qu'il s'agissait de réduire de façon très importante les rémunérations actuellement pratiquées, par exemple aux HUG.

L'auteur du projet de loi a indiqué avoir conscience que la limitation proposée touchait non seulement la direction des HUG, par exemple, mais aussi d'autres membres du personnel, par exemple des professeurs de médecine.

### **Audition du Conseil d'Etat, soit pour lui M<sup>me</sup> et M. les conseillers d'Etat Nathalie Fontanet et Mauro Poggia, ainsi que M<sup>me</sup> la chancelière d'Etat Michèle Righetti**

Le Conseil d'Etat a été auditionné à deux reprises : au début des travaux, d'une part, et le vendredi 10 février 2023, d'autre part.

A cela s'ajoute que le Conseil d'Etat s'est exprimé, lors d'une même séance, tant sur le PL 12899 que sur les PL 12900 et PL 12901.

Dans le cadre du présent rapport, il ne sera fait référence qu'à ce qui concerne directement le PL 12899.

A titre liminaire, le Conseil d'Etat a souhaité rappeler qu'à la suite d'un rapport de la Cour des comptes rendu en 2014, le Conseil d'Etat avait voulu régler la rémunération des directions générales des établissements de droit public.

Toutefois, le parlement n'avait pas réussi à se mettre d'accord sur le règlement de celle-ci, de sorte que la modification de la LOIDP, votée en 2017, avait exclu la réglementation initialement prévue par le Conseil d'Etat pour les directions générales desdits établissements de droit public.

Le Conseil d'Etat a souligné que les établissements de droit public n'étaient pas tous soumis à la LTrait, de sorte que le PL 12899 pourrait créer un certain nombre d'inégalités.

Cela étant précisé, en l'absence de réglementation légale, le Conseil d'Etat a souhaité rappeler qu'il avait effectué trois démarches :

1. il avait écrit à toutes les entités concernées par la LOIDP rappelant le cadre légal et réglementaire et la nécessité de s'y conformer ;
2. il avait rappelé l'importance de formaliser les indemnités forfaitaires pour les frais de représentation et les frais de déplacement ;
3. il avait adopté un arrêté demandant à l'OPE de faire un rapport annuel relatif à toutes les rémunérations dans les établissements publics autonomes.

S'agissant du PL 12899, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il ne faudrait pas prévoir un montant fixe, mais plutôt un montant proportionnel à la rémunération qui pourrait prendre, comme pour la Confédération, la forme d'un pourcentage.

Le Conseil d'Etat est également d'avis qu'il ne faut pas avoir de réglementation trop stricte. De la souplesse dans la gestion des ressources humaines est importante.

Le Conseil d'Etat a également rappelé que la LTrait prévoit des traitements hors classe qui sont soumis à l'approbation du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a également rappelé ses possibilités de contrôle en matière budgétaire envers les établissements de droit public.

Le Conseil d'Etat a rappelé qu'il est important de pouvoir fixer des rémunérations plus élevées que ce que prévoyait la LTrait dans certains cas précis. Il était important, par exemple, de pouvoir rémunérer un directeur d'hôpital, conformément non seulement au marché, pas nécessairement du secteur privé, mais au regard des pratiques des autres hôpitaux universitaires. Dans les autres hôpitaux universitaires suisses, il existe des salaires entre 490 000 et 625 000 francs annuels, ce qui correspond à plus du double de la rémunération prévue par la LTrait.

Il ressort clairement des propos du Conseil d'Etat qu'il existe une réelle volonté de mieux réglementer les rémunérations des directions des établissements de droit public, mais que, dans le même temps, il existe également un principe de réalité selon lequel il convient de pouvoir conserver de la souplesse afin de proposer des salaires compétitifs avec les autres établissements de droit public autonomes du pays, notamment, mais pas seulement, s'agissant des autres hôpitaux universitaires.

En substance, le Conseil d'Etat souhaiterait clairement que les rémunérations des directions, et autres professeurs de médecine, soient mieux réglementés dans les établissements de droit public principaux, mais il considère que le PL 12899 est inacceptable, car il est impossible à mettre en

œuvre sans prendre le risque de perdre de nombreuses compétences au sein des établissements de droit public, en particulier aux HUG.

Il est intéressant de noter que le Conseil d'Etat avait initialement, aux alentours de l'année 2021, l'idée de déposer un nouveau projet de loi s'agissant des rémunérations des directions générales des établissements publics autonomes soumis à la LOIDP. Finalement, après réflexion et face à certaines difficultés, il y a renoncé durant l'année 2023.

Le Conseil d'Etat a préféré attendre le traitement des projets de lois déposés par les députés, d'une part, et la nouvelle législature, d'autre part.

### **Audition de l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), soit pour elle son président, M. Moreno Sella**

Le président de l'IMAD a souhaité rappeler la nécessité de pouvoir rémunérer correctement la direction de l'établissement public qu'il préside. Il estime que la rémunération fixée l'a été de façon transparente. Il estime important de pouvoir conserver une certaine autonomie dans la rémunération de la direction et de pouvoir pratiquer des salaires qui permettent de bien rémunérer des personnes compétentes, ce qui est le cas pour l'institution qu'il préside.

Le président de l'IMAD a insisté sur l'étendue du travail que la direction de l'IMAD nécessite et l'importance d'avoir une direction générale performante.

Le président de l'IMAD a décrit de façon circonstanciée l'étendue du travail effectué par son institution et a rappelé, par exemple, le nombre particulièrement important de bénéficiaires et le fait que l'IMAD emploie plus de 2300 collaborateurs.

Malgré ce nombre de collaborateurs important, il n'y a que 8 cadres supérieurs avec des charges de direction et 29 cadres supérieurs. Le ratio est globalement très faible comparativement aux autres entités publiques autonomes.

### **Audition des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), soit pour eux son président, M. François Canonica**

Le président des HUG s'est déterminé sur plusieurs points.

Il a d'abord indiqué qu'à son sens, les rémunérations qui dépassent celles fixées usuellement dans la LTrait sont connues, et paraissent d'ailleurs souvent dans la presse.

La question de la transparence est donc un faux problème indépendamment de savoir si cela est une bonne chose ou non.

Le président des HUG se demande toutefois si cette transparence n'est pas, parfois, l'occasion de générer de la surenchère.

Le président des HUG considère que les fonctions assumées au sein d'un établissement public autonome excèdent souvent celles, de même nature, pratiquées au sein du « petit Etat ». Le cahier des charges n'est pas le même.

Le président des HUG s'est, en substance, déclaré très défavorable au projet de loi PL 12899 dès lors qu'il apparaît beaucoup trop restrictif que cela soit sous l'angle du montant fixé, de ses conditions d'octroi, de son lien avec les heures supplémentaires ou de l'impossibilité de prévoir un renouvellement automatique.

De façon générale, le président des HUG n'est pas favorable à des primes trop importantes. En revanche, il a tenu à souligner la nécessité de pouvoir pratiquer des salaires compétitifs, notamment avec les autres hôpitaux universitaires publics, de façon à notamment pouvoir s'assurer de la présence de certains talents au sein des HUG.

Du point de vue des HUG, le plafonnement des hauts salaires n'aura pas d'incidence directe sur la rémunération des infirmiers ou des infirmières, par exemple. Une bonne rémunération des uns et des autres est nécessaire.

S'agissant du directeur général, le président des HUG rappelle que son directeur général est celui dont la rémunération est probablement la plus faible en Suisse. Même s'il gagne annuellement environ 367 000 francs, les autres hôpitaux universitaires suisses rémunèrent, en moyenne, leur directeur à concurrence d'environ 550 000 francs.

Même les autres hôpitaux de taille plus petite ont des salaires plus élevés pour leur directeur, soit une rémunération annuelle de l'ordre de 450 000 francs.

Si la qualité de l'actuel directeur en place est d'un niveau rarement atteint, la question de sa rémunération se pose toutefois et son remplacement serait problématique avec un salaire limité par les tables de la LTrait.

Il ne faut jamais perdre de vue que les HUG sont une entreprise d'une importance extrême et qu'ils gèrent notamment plus de 12 000 collaborateurs.

Les HUG fonctionnent 24h/24 et le directeur des HUG a probablement une exposition médiatique aussi élevée que celle d'un conseiller d'Etat.

En substance, les Hôpitaux universitaires de Genève, par la voix de son président, sont clairement opposés à l'adoption du PL 12899.



## **Audition de l'Hospice général (HG), soit pour lui sa présidente, M<sup>me</sup> Anne Héritier Lachat**

La présidente de l'Hospice général a voulu souligner que, de façon générale, les rémunérations sont fixées par les établissements publics autonomes de façon adéquate. Elle relève qu'il existe une bonne gouvernance au sein des établissements publics autonomes.

Elle a toutefois attiré l'attention des commissaires sur la nécessité de choisir les membres qui composent les conseils d'administration afin d'avoir une gouvernance de qualité. De façon générale, cela permet d'assurer un processus clair et transparent dans les rémunérations.

La présidente de l'Hospice général a également attiré l'attention des commissaires sur le fait qu'il fallait tenir compte de la réalité du marché s'ils voulaient assurer l'engagement de personnes de qualité.

De son point de vue, la rémunération des directions générales des établissements publics autonomes doit pouvoir être fixée au-delà du salaire maximum fixé par les tables de la LTrait, mais devrait, en revanche, faire l'objet d'un contrat de droit privé. Cela permet d'exiger une responsabilité et une redevabilité accrues des employés supérieurs et d'éviter que ces positions ne soient vues comme une rente à vie d'un type un peu particulier.

En substance, la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a bien compris que, comme pour les autres entités publiques entendues, l'Hospice général ne voit pas d'un bon œil l'adoption du PL 12899.

## **Audition de l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP), soit pour lui le professeur David Giaque**

La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a souhaité entendre le professeur David Giaque de l'IDHEAP afin d'avoir un avis plus académique sur la fixation des salaires des directions des établissements publics autonomes.

M. David Giaque a souligné la nécessité d'une transparence dans le domaine public. Il s'agit d'une bonne pratique qu'il est important de sauvegarder.

M. David Giaque considère qu'il y a un réel risque de plafonner à un niveau trop bas les rémunérations des directions des établissements autonomes de droit public. Cela pourrait avoir un impact négatif significatif sur le nombre et la qualité des candidatures à l'avenir.

De façon plus anecdotique, mais assez révélatrice des questions posées, le professeur David Giaque a spontanément abordé la question du niveau actuel – trop faible – de la rémunération des membres du Conseil d'Etat, surtout si

celle-ci sert de benchmark pour la fixation des rémunérations dans les entités publiques autonomes.

Le professeur David Giaque a également souligné la nécessité d'accorder une certaine marge de manœuvre au conseil d'administration des entités publiques autonomes dans la fixation des rémunérations. Cela tombe sous le sens, de son point de vue.

M. David Giaque a attiré l'attention des commissaires sur le fait qu'il est parfois très difficile de trouver des personnes qualifiées et compétentes pour certains postes de direction.

D'une façon générale, il est important de pouvoir tenir compte des salaires pratiqués dans les autres cantons pour des postes semblables. Il est connu que, dans d'autres cantons, les salaires sont plus élevés qu'à Genève s'agissant de telles directions.

Le niveau salarial aux HUG a été abordé de façon récurrente. En effet, il existe de nombreuses personnes bénéficiant de revenus très largement supérieurs à ceux de la direction générale. C'est un sujet politique délicat qu'il faut gérer avec soin.

## **Discussions et votes**

A la suite des différentes auditions, différents échanges politiques ont eu lieu.

En substance, les socialistes et les Verts ont considéré le PL 12899 comme restant pertinent.

En revanche, l'entier des autres commissaires ont été convaincus par l'entier des personnes entendues par la commission, lesquelles se sont toutes montrées défavorables au projet de loi.

Aussi, après discussion, il a donc été passé au vote.

### ***Vote***

La présidente a mis aux voix l'entrée en matière du PL 12899 et le résultat constaté a été le suivant :

Oui :	5 (3 S, 2 Ve)
Non :	8 (2 UDC, 4 PLR, 1 LC, 1 LJS)
Abstentions :	2 (2 MCG)

***L'entrée en matière a donc été refusée.***

En conclusion et pour toutes les raisons qui précèdent, la majorité de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat vous recommande, Mesdames et Messieurs les députés, de bien vouloir refuser l'entrée en matière de ce projet de loi.

Date de dépôt : 31 août 2023

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### Rapport de Alberto Velasco

Considérant l'excellent exposé des motifs de ce projet de loi rédigé par la députée Jennifer Conti, le rapporteur de minorité vous propose de le reproduire :

*En cette période de crise sociale, économique et politique que nous traversons, apprendre qu'un-e directeur-trice d'une institution publique subventionnée touche près de deux fois le salaire net annuel d'un-e caissier-ère (90 000 francs) en rémunérations « complémentaires » est indécent. C'est pourtant ce que révèle un rapport du service d'audit interne de l'Etat de Genève dont la teneur a été rendue publique en janvier 2021 par Léman Bleu. Des constats similaires dans les directions de certaines autres régies publiques confirment qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé.*

*Ces rémunérations complémentaires sont déconnectées de la réalité des Genevoises et des Genevois et contribuent à creuser l'écart entre les bas et les hauts salaires. Pour l'Etat au sens large, le dégât d'image est considérable, sans compter l'impact sur les finances publiques à un moment où celles-ci sont particulièrement sollicitées, compte tenu de l'augmentation rapide et massive des besoins en lien avec la crise que nous traversons. Les montants en jeu, déjà dévoilés dans la réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente (QUE) 1259, en mars 2020, représentent des postes en moins sur le terrain.*

*A titre d'illustration, 90 000 francs par année c'est :*

- *1 poste d'infirmier-ère à 100%*

*Ou encore :*

- *2 postes d'assistant-e en soin et santé communautaire, respectivement à 100% et 50%*

*Au vu des éléments exposés ci-dessus, nous devons renforcer le cadre légal qui entoure ces rémunérations complémentaires, comme le prévoit le présent projet de loi.*

### **Commentaire de l'article unique**

*Il est proposé de compléter l'actuel article 9 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).*

*Premièrement, les conditions d'octroi de rémunérations complémentaires doivent faire l'objet d'une directive interne. Etant donné le caractère exceptionnel de telles rémunérations, il est nécessaire que des conditions d'octroi claires et transparentes soient définies et validées par le/la cheffe du département, agissant d'entente avec l'office du personnel, ou par le plénum du conseil d'administration de l'établissement.*

*Deuxièmement, et toujours en raison de leur caractère exceptionnel, il importe de limiter à une année le versement de ces rémunérations complémentaires. Dans sa réponse à la QUE 1259, le Conseil d'Etat fait lui-même référence à cette dimension non renouvelable<sup>1</sup>.*

*La mention relative à l'exclusion des heures supplémentaires et de toute autre forme de compensation est directement issue du règlement d'application (art. 11C RTrait). Au vu des irrégularités relevées par le rapport d'audit mentionné plus haut sur cet aspect (cumul non autorisé de primes et défraiement pour heures supplémentaires), il nous apparaît opportun d'ancrer cet élément dans la loi<sup>2</sup>.*

*Enfin, compte tenu de la démesure des montants atteints et de l'importance de ne pas creuser davantage les écarts salariaux, le projet de loi propose un plafonnement de ces dernières à 7,7% du traitement annuel le plus bas prévu par l'échelle des traitements (classe 4, annuité zéro, 13<sup>e</sup> salaire inclus)<sup>3</sup>.*

Contrairement à ce que le groupe PLR a indiqué, tous les auditionnés n'ont pas été critiques envers le projet, seuls ceux que ce projet affecte l'ont été. Et il ne vient pas mettre un carcan de plus au niveau de l'Etat pour la raison que, soi-disant, cela poserait des problèmes dans le cadre du recrutement de hauts

---

<sup>1</sup> Réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente de M. Alberto Velasco : *Transparence exigée pour les 6 grandes institutions principales de droit public !* QUE 1259-A. Repéré à <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01259A.pdf>, p. 7

<sup>2</sup> Guinand Laetitia, Emery Valentin, Esposito Martin, Seydoux Jérémy. (2021, 26 janvier). *Léman bleu. Cinq directeurs de régie publique gagnent plus de 300 000 CHF*. Repéré à <http://www.lemanbleu.ch/fr/News/Cinq-directeurs-de-regie-publique-gagnent-plus-de-300-000-CHF.html>

<sup>3</sup> *Echelle des traitements 2020*. Repéré à <https://www.ge.ch/document/13969/telecharger>

cadres. Car la bonne gestion de l'Etat ne devrait pas dépendre de la rémunération des cadres, mais plutôt du choix du service public. Car, pour la plupart des problèmes de gestion que rencontre l'Etat, c'est toujours des hauts cadres qui manquent de compétences pour apporter les solutions adéquates.

Ensuite, on doit relever que chaque fois qu'une ouverture de postes à pourvoir a lieu, il n'a pas été nécessaire de procéder à plusieurs appels, étant donné le nombre de candidats.

Le PL ne demande pas de réduire les salaires, mais seulement de limiter les surplus à 7,7%. Quant à la question des heures supplémentaires, lorsqu'on effectue correctement son travail et que les services sont suffisamment dotés, en principe, on ne devrait pas effectuer trop d'heures supplémentaires. Par conséquent, il est judicieux que ce PL propose de limiter les rémunérations supplémentaires.

Quand on se réfère au secteur privé, on relève que ses objectifs et son fonctionnement sont induits par la concurrence du marché et il est normal qu'il soit d'accord de payer de hauts salaires pour avoir les meilleurs profils. L'Etat n'est pas le privé et son but est de servir la communauté avec diligence. On n'a pas besoin d'engager des super-diplômés pour être hauts cadres à l'Etat, raison pour laquelle le rapporteur n'est pas favorable à la spéculation des diplômes. Il estime que les salaires tels qu'ils sont fixés aujourd'hui sont suffisants. Quant aux heures supplémentaires, il semble que les hauts cadres sont appelés chaque année à inscrire au minimum 2% d'heures supplémentaires, même pour ceux qui n'ont en réalité effectué aucune heure supplémentaire. Il considère que, lorsqu'on est haut cadre, on n'a pas besoin de toucher de l'argent pour les heures supplémentaires qu'on effectue, parce que le salaire qu'on touche est déjà suffisamment élevé. Il est vrai qu'un commissaire a rappelé que les heures supplémentaires doivent être justifiées. La rémunération pour les heures supplémentaires est possible, mais pas obligatoire.

En conclusion, Mesdames et Messieurs les députés, ce projet a pour qualité de freiner la constante évolution des hauts salaires en insistant sur la transparence de la composition des couches de revenus et surtout en inscrivant une limite. Par conséquent, le rapporteur de minorité vous demande de faire bon accueil au projet de loi en le votant.