



Date de dépôt : 31 mai 2024

Rapport

de la commission sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de Caroline Marti, Jocelyne Haller, Françoise Nyffeler, Marjorie de Chastonay, Léna Strasser, Anne Bonvin Bonfanti, Salika Wenger, Nicole Valiquer Grecuccio, Aude Martenot, Christian Zaugg, Amanda Gavilanes, Badia Luthi, Diego Esteban, Jean-Charles Rielle, Olivier Baud 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) (*Revalorisons les métiers de la santé, du social et du nettoyage*)

Rapport de majorité de Masha Alimi (page 3)

Rapport de minorité de Caroline Marti (page 22)

Projet de loi (13272-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) (Revalorisons les métiers de la santé, du social et du nettoyage)

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. 23B Personnel des domaines de la santé, du social et du nettoyage (nouvelle teneur)

Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, le personnel œuvrant dans les domaines de la santé, du social et du nettoyage reçoit une indemnité, égale à 8,3% de son 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 professions concernées par cette disposition.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivant son adoption par le Grand Conseil.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Masha Alimi

Le projet de loi a été traité par la commission sur le personnel de l'Etat lors de ses séances du 25 août 2023 ainsi que des 8 et 15 mars et des 19 et 26 avril 2024.

La présidence a été assurée par M^{me} Caroline Marti et par M. François Baertschi.

Les personnes suivantes ont assisté à tout ou partie des travaux de la commission :

- M^{me} Emanuela Dose-Sarfatis et M^{me} Joëlle Andenmatten, secrétaires générales adjointes (DF) ;
- M. Raphaël Audria et M^{me} Angela Carvalho, secrétaires scientifiques (SGGC).

Dans le cadre de ses travaux, la commission a auditionné les personnes suivantes :

- M^{me} Nathalie Fonanet, conseillère d'Etat (DF) ;
- M^{me} Coralie Apffel Mampaey, directrice générale de l'OPE (DF) ;
- M^{me} Ursula Marti, cheffe du service juridique de l'OPE (DF) ;
- M^{me} Geneviève Preti, M^{me} Sandra Froidevaux et M. Patrick Fleury, représentants du Cartel syndical ;
- M. Christophe Girod, directeur général et M^{me} Juliette Dubois, directrice des ressources humaines de l'Hospice général ;
- M. Alain Kolly, directeur général adjoint, et M. Amir Kigouk, adjoint de direction aux ressources humaines des HUG.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M. Clément Magnenat, M^{me} Lara Tomacelli et M^{me} Alexia Ormen.

Nous remercions ces personnes de leur contribution au bon déroulement des travaux de la commission.

Ce projet de loi a pour objectif la valorisation des métiers de la santé, du social et du nettoyage en attendant la revalorisation globale de l'ensemble des métiers prévue dans le cadre du projet G'Evolve. Ce projet ne vise que le personnel qui est engagé sur la base de la LTrait, afin de lutter notamment

contre les inégalités salariales entre femmes et hommes, de donner une meilleure reconnaissance de l'utilité sociale de ces professions et de provoquer une attractivité exacerbée pour ces métiers. Les auteurs de ce projet de loi estiment qu'il n'est pas nécessaire d'attendre le projet G'Evolve, qui suit un travail relativement lent. Il est à noter que la revalorisation demandée dans ce projet pourrait amener à créer de nouvelles inégalités de traitement.

S'agissant de l'indemnité complémentaire que recevrait le personnel concerné, elle serait basée sur un pourcentage du salaire annuel, ce qui aurait pour conséquence que les personnes qui ont un plus haut salaire auront une revalorisation de leur salaire proportionnellement plus importante.

Par ailleurs, ce serait au Conseil d'Etat de fixer les professions visées par cette indemnité et d'en évaluer les coûts.

Afin d'appréhender au mieux ce projet de loi, la commission a procédé aux auditions de l'office du personnel de l'Etat et du Cartel intersyndical.

Audition le 8 mars 2024 de M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat, DF

M^{me} Fontanet rappelle la position du Tribunal fédéral (ci-après TF) qui indique que « l'égalité de traitement n'est pas violée lorsque les différences de rémunération reposent sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités et des prestations ». Elle ajoute que le TF poursuit en précisant que « d'autres circonstances qui n'ont pas trait à la personne ou à l'activité de l'employé, peuvent également justifier, à tout le moins temporairement, des différences de salaire, comme une situation conjoncturelle rendant plus difficile le recrutement du personnel ou des contraintes budgétaires de la collectivité publique ».

Elle rappelle la suppression, en 2015, sur le siège, par le Grand Conseil, de l'article 23A LTrait qui avait pour but de soutenir les hauts cadres. Elle rappelle les conséquences de cette modification légale : 60 recours déposés par des cadres de l'administration. Elle explique que lesdits recours ont été rejetés par le TF qui a soulevé que l'octroi de l'indemnité de 8,3% aux médecins des HUG pouvait se justifier tout le moins temporairement. Du point de vue de l'évaluation politique, elle rappelle que le projet G'Evolve vise à modifier la grille salariale. Elle pense qu'octroyer une indemnité de 8,3% à certaines fonctions déstabiliserait à l'avance l'ensemble du projet de réforme du système d'évaluation des fonctions. L'attribution d'une prime reviendrait à constituer un socle de rémunération plus élevé pour de nombreuses professions, ce qui aurait un impact sur toutes les professions de la filière. Il faudrait, alors,

reconsidérer plus haut dans la grille salariale des milliers de collaborateurs, ce qui aurait des conséquences majeures sur les coûts de la réforme.

Au sujet des fonctions du social, de la santé et du nettoyage, elle rappelle que ces fonctions ont déjà bénéficié de revalorisations. Elle indique que les agents de propreté du petit Etat sont les mieux payés en Suisse. A titre exemplatif, elle note qu'en 2020, sur 514 agents de propreté aux HUG, 470 étaient en classe 6 et 28 en classe 7.

Enfin, elle explique que de nombreuses autres fonctions du social, de la santé et du nettoyage bénéficient aujourd'hui de la pénibilité. Sur les 8760 personnes qui bénéficient de la pénibilité, le 8,3% supplémentaire pour ces personnes représenterait 100 millions de francs. Le Conseil d'Etat n'est donc pas favorable à ce projet de loi.

M^{me} Fontanet rappelle **que le but de G'Evolue est aussi de ne pas avoir d'indemnités.** Il faut, certes, prendre en compte l'indemnité dans certaines fonctions. Toutefois, avec ce PL, il y aurait une forme d'iniquité entre la personne qui, à titre exemplatif, exerce un métier dans une fonction sociale et une autre qui exerce un autre métier dans un autre secteur et qui n'en bénéficie pas.

Un membre (Ve) précise qu'il s'agirait d'une mesure transitoire.

M^{me} Fontanet répond que cela donnerait des espoirs à certaines personnes. **Elle trouve délicat de décider de revaloriser une fonction uniquement dans une période transitoire.** Il serait, alors, compliqué d'expliquer dans un second temps à ces personnes que leur salaire ait été réévalué à la baisse.

Elle explique avoir constaté pendant les séances que le département a eues avec les associations du personnel que celles-ci revenaient en expliquant être déçues des réévaluations basées sur le système SEF en comparaison avec les résultats obtenus dans le projet SCORE. Elle peine à comprendre pourquoi, maintenant, il est demandé de revoir les processus de réévaluation. Elle trouve compliqué de décider d'accorder des montants plus élevés sur une période transitoire à des collaborateurs avant que G'Evolue entre en vigueur, tout en sachant que ces montants vont ensuite redescendre.

Elle précise qu'elle ne peut pas partir du principe que ce qui sera décidé par la commission paritaire sera à nouveau une réévaluation à la hausse de ces fonctions-là et, si cela devait être le cas, dans quelle ampleur. La décision prise avec les associations représentatives du personnel a été de recommencer l'ensemble du travail en tenant uniquement compte des cahiers des charges qui ont été revus.

Mme Apffel Mampaey pense qu'il n'est pas possible de dire que la méthode actuelle sous-évalue les métiers de la santé, du social et du nettoyage.

La méthode actuelle a des critères appliqués de manière homogène qui donne certains résultats. Elle conçoit qu'il manque certains critères (notamment des critères environnementaux) que la nouvelle méthode permettra de mieux valoriser. Toutefois, le résultat dépendra des critères choisis par la commission paritaire G'Evolvee.

M^{me} Fontanet confirme, suite à une question posée par un commissaire UDC, que l'indemnité n'entraînerait pas de cotisations supplémentaires que l'Etat aurait à payer.

Elle précise par ailleurs que certaines fonctions mériteraient d'être revalorisées. Pour elle, la solution se fera dans le cadre de G'Evolvee, mais ne se fera pas en accordant une indemnité qui serait ensuite retirée.

Elle explique que l'objectif de G'Evolvee est d'aboutir avant la fin de la législature. Elle explique que des montants ont été intégrés à partir de 2027. Il y a un processus déterminé avec les associations représentatives du personnel, les associations représentatives de l'employeur et une commission paritaire.

M^{me} Apffel Mampaey ajoute que la commission paritaire vient de terminer le cahier des charges pour un appel à des prestataires pour proposer un nouveau système d'évaluation. La commission débute l'analyse des 1500 cahiers des charges qui ont été récoltés en fin d'année 2023 et en début d'année 2024. Elle se réunit à raison de 4 jours par mois (2 jours tous les 15 jours). Les travaux avancent selon le calendrier envisagé. Elle travaille dans un très bon état d'esprit.

M^{me} Fontanet rappelle que la commission paritaire recevra l'ensemble des représentants des professions pour venir rappeler leur complexité. Elle souligne l'engagement de toutes et tous dans cette commission. Elle souligne aussi que, depuis l'abandon de SCORE, les réévaluations ont repris.

Une commissaire S demande ce qui détermine le classement des différentes catégories d'agents de propreté (classe 4, 6 et 7).

M^{me} Apffel Mampaey indique que cela dépend du cahier des charges. Certains agents de propreté ont des tâches limitées et appartiennent à une classe 4. D'autres ont des tâches plus techniques ou variées et appartiennent à des classes 6 ou 7. Elle mentionne notamment la création de CFC qui peut justifier une évaluation à la hausse de leur fonction. Elle évoque le critère des conditions de travail lorsqu'un métier évolue. A titre exemplatif, un peintre de signalisation routière était en classe 5, mais peignait toute la journée les genoux à terre. De nos jours, une machine programmable existe. Ainsi, les peintres doivent avoir des qualifications préalables. De ce fait, le métier a été réévalué et le peintre est passé d'une classe 5 à une classe 9. Elle explique que 70% des demandes de réévaluation actuellement déposées par les départements

aboutissent à une hausse de classe de fonction. Elle indique que la pénibilité dépend beaucoup des conditions d'exercice concrètes du métier. La pénibilité restera toujours à évaluer puisqu'il y aura toujours des conditions d'exercice différentes. Il y a aura peut-être un ajustement sur la façon de calculer la pénibilité, mais il y aura toujours un exercice concret.

Audition le 18 mars 2024 du comité du Cartel intersyndical

- *M^{me} Geneviève Preti, présidente du comité*
- *M^{me} Sandra Froidevaux, membre*
- *M. Patrick Fleury, membre du comité*

M^{me} Froidevaux indique que ces métiers sont sous-évalués et n'ont pas été revalorisés depuis plus de 15 ans. Elle note que ces métiers ont évolué depuis, en termes tant de formation que de compétences et de responsabilité. Elle évoque aussi le critère de la pénibilité qui n'est pas reconnu. A titre exemplatif, elle évoque notamment que les infirmiers reprennent des tâches effectuées par les médecins, que les ASSC reprennent alors des actes des infirmiers, etc. Ainsi, chaque employé voit son niveau de responsabilité augmenter. Elle note aussi la difficulté liée aux horaires (travail de nuit, week-ends, etc.). Ainsi, le Cartel estime que la rémunération actuelle n'est pas juste. Le Cartel est donc favorable à la mise en place de ce PL dans l'attente de G'Évolue.

M^{me} Preti évoque, pour justifier la faible rémunération, la question historique. En effet, le métier d'infirmière est un métier historiquement féminin et est donc historiquement moins bien rémunéré que celui d'enseignant qui, bien qu'effectué par une majorité de femmes de nos jours, est historiquement un métier masculin. Elle rappelle que G'Évolue n'a pas encore abouti et que SCORE devait aussi aboutir, mais a échoué. Ainsi, au lieu d'encore faire patienter ces professions, elle trouverait nécessaire de reconnaître leur travail et de les rémunérer en fonction.

M^{me} Froidevaux évoque également la question de l'attractivité du métier. La rémunération n'attire pas et il y a une pénurie de soignants. Elle note que la RTS a relevé en novembre 2023 que 300 jeunes quittent le métier d'infirmier chaque mois.

M^{me} Preti rappelle que G'Évolue en est à ses premiers travaux. Elle n'est pas sûre que G'Évolue aboutisse. Ce PL serait un moyen de donner un signal politique de l'orientation qu'il faudrait ensuite donner à G'Évolue.

M^{me} Froidevaux donne l'exemple de la revalorisation qui a été demandée pour les ASSC. Si une demande devait être effectuée pour chaque métier des trois domaines dont il est question, elle n'est pas sûre que le système pourrait

suivre. De plus, cela prendrait beaucoup de temps. Elle trouverait plus judicieux de faire une revalorisation globale.

M^{me} Preti rappelle que ces professions attendent une revalorisation depuis plus de 15 ans. Ce PL est un moyen pour le Grand Conseil d'envoyer un signal.

M. Fleury note que les métiers en question évoluent, et les formations également. Ainsi, pour des métiers où un bachelor n'était pas obligatoire, désormais il l'est. Il prend l'exemple de l'enseignement : lorsque le bachelor est devenu obligatoire, le salaire a été réévalué.

M^{me} Preti mentionne qu'il n'y a pas de charges sociales sur les indemnités. Il pourrait donc s'agir d'une correction à apporter à ce PL.

M^{me} Froidevaux pense qu'il faudrait prévoir la valorisation d'un point de vue salarial et au travers de l'octroi d'une retraite anticipée. La pénibilité fait qu'une personne arrivera à l'âge de la retraite dans un moins bon état, mais un geste devrait aussi être fait en amont sur le salaire ou sur l'horaire. Elle confirme que l'argument de l'OPE est de dire que la pénibilité est intrinsèque et que si des moyens auxiliaires sont possibles, l'employeur doit les mettre en place. L'Etat estime ne pas devoir payer pour la pénibilité. Le Cartel est en désaccord avec cette lecture, puisque la fonction reste malgré tout pénible.

Après avoir entendu l'office du personnel de l'Etat et le Cartel intersyndical, la commission a proposé d'auditionner plusieurs autres entités telles que les HUG, la FEGEMS, l'IMAD et l'Hospice général. Certains députés de la commission n'étant pas favorables à des auditions complémentaires, la présidente a procédé aux votes.

Les auditions des HUG et de l'Hospice général ont été acceptées et les auditions de la FEGEMS et l'IMAD ont été refusées selon la répartition des voix ci-dessous :

Les HUG :

Oui : 9 (3 S, 2 Ve, 2 MCG, 2 UDC)

Non : 6 (1 LJS, 1 LC, 4 PLR)

Abstentions : –

L'audition des HUG est acceptée.

La FEGEMS :

Oui : 7 (3 S, 2 Ve, 2 MCG)

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

Abstentions : 1 (1 UDC)

L'audition de la FEGEMS est refusée.

L'IMAD :

Oui : 7 (3 S, 2 Ve, 2 MCG)

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

Abstentions : 1 (1 UDC)

L'audition de l'IMAD est refusée.

L'Hospice général :

Oui : 7 (3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 6 (1 LJS, 1 LC, 4 PLR)

Abstentions : 2 (2 UDC)

L'audition de l'Hospice général est acceptée.

Audition le 19 avril 2024 de l'Hospice général

– *M. Christophe Girod, directeur général*

– *M^{me} Juliette Dubois, directrice des ressources humaines*

M. Girod exprime sa gratitude pour l'invitation et souhaite partager ses réflexions sur l'évolution du métier social. Il souligne que ce métier a considérablement évolué au cours des 10 à 20 dernières années, ce qui a entraîné une complexification des tâches. De plus, il constate qu'il y a peu de personnes formées pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre dans ce domaine. Il évoque également l'évolution des travailleurs sociaux eux-mêmes, qui doivent désormais maîtriser des connaissances juridiques et réglementaires de plus en plus complexes.

Il estime qu'une revalorisation du métier est nécessaire, il l'a espérée avec SCORE et il l'attend avec G'Evolue. **Plutôt que de légiférer spécifiquement sur le travail social, il soutient l'idée que G'Evolue devrait être la réponse appropriée.** Il souligne qu'il s'exprime uniquement sur son domaine de compétence et est d'avis que le processus en cours devrait être suivi plutôt que de chercher à apporter des solutions ponctuelles à un métier en particulier.

M. Girod souligne que l'attente est bien présente pour cette revalorisation, elle l'était avec le projet SCORE et persiste aujourd'hui avec G'Evolue. Il estime que la revalorisation doit s'accompagner d'une reconnaissance plus large qu'uniquement une augmentation salariale. Il exprime son scepticisme quant à l'efficacité de cette approche. Après 10 ans et avec l'annonce d'une finalisation en fin de législature, il est d'avis d'attendre.

Il indique qu'un travail de revalorisation est déjà en cours avec le système actuel, qu'ils sont partis depuis le bas et qu'ils ont déjà réévalué positivement tous les métiers jusqu'aux cadres intermédiaires supérieurs. Cela démontre que

des progrès sont déjà en train d'être réalisés. **Cependant, il estime nécessaire une réévaluation globale dans le cadre de G'Évolue.**

Il explique que bien que l'attente de réévaluation soit présente, le sentiment de mécontentement provient plutôt du fait de ne pas avoir suffisamment de ressources pour gérer efficacement les dossiers et accomplir le travail requis.

Il rajoute que les métiers du social impliquent des interactions avec les usagers, mais lui-même, par exemple, ne se considère pas comme étant relié au domaine social. Son objectif est social, mais il n'est pas recruté pour ses compétences sociales. Il identifie trois métiers distincts : chargé d'accueil, gestionnaires financiers et administratifs, et travailleurs sociaux. Selon lui, ces métiers correspondent à cette catégorie.

M^{me} Dubois souligne l'importance de mener des discussions ouvertes, surtout dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre. Elle estime qu'il est essentiel d'observer ce qui se passe dans d'autres cantons afin de comprendre les mécanismes en jeu, d'analyser la situation et de s'adapter pour attirer les candidats. Cette approche est partagée par d'autres cantons, voire au-delà des frontières. Elle consacre du temps à partager les problématiques et à comprendre les phénomènes, notamment en termes de formation, afin d'aligner les structures sur les défis posés par la pénurie.

A la question d'un commissaire PLR, M^{me} Dubois explique qu'au niveau des salaires, il n'y a pas de décalage majeur entre les cantons et que Genève occupe plutôt une position favorable. En ce qui concerne la formation, il y a un constat général de proximité avec les écoles directement concernées. Des changements sont en cours pour augmenter le nombre de personnes rejoignant la filière. Cependant, il y a un décalage important entre ce qui est possible et ce qui est nécessaire. Il est nécessaire d'ouvrir le spectre à d'autres filières qui ne correspondent pas nécessairement à celles attendues et de considérer des profils venant d'autres horizons.

M. Girod note qu'il n'y a que 50% de leurs travailleurs sociaux qui sont issus de la HETS et qu'il s'agit surtout de la formation et des salaires qui permettraient d'attirer davantage de personnes dans cette filière.

M^{me} Dubois mentionne également l'autonomie dans la gestion des dossiers comme un élément crucial. La possibilité d'avoir un réel impact dans son travail est essentielle pour ceux qui ont une vocation dans ce domaine. La capacité à influencer les choses dans le cadre de travail et la manière dont cette autonomie est réellement perceptible sont des points d'entrée majeurs. Cela se traduit par la façon dont une personne peut faire la différence lorsqu'elle est confrontée à une situation. Une certaine latitude dans la prise de décision et la

possibilité d'avoir un impact au-delà du salaire sont des aspects importants à considérer.

M. Girod explique qu'ils travaillent en étroite collaboration avec la HETS, qui est le plus grand employeur dans le domaine. Cependant, il constate un problème de nombre insuffisant de personnes formées, ce qui les contraint à recruter ailleurs. Il souligne qu'il ne milite pas pour que tous les travailleurs sociaux proviennent de la même école, car la diversité des formations universitaires apporte une dynamique intéressante.

Il a l'impression que ce projet de loi fait suite à une démarche post-COVID, aujourd'hui la revalorisation des métiers du social a pu se faire. Ils arrivent à la revalorisation de la hiérarchie. **Il pense que plutôt que de se focaliser sur un ou deux métiers, le projet G'Evolve aurait avantage à englober d'autres métiers. Environ 70 métiers sont concernés. Augmenter uniquement le nombre de travailleurs sociaux et pas d'autres serait étrange. Il pense que le projet de loi est trop ciblé.**

A une question posée par un député socialiste, M. Girod indique que 70% de leurs collaborateurs sont des femmes. M^{me} Dubois rajoute que c'est le sujet sur lequel elle porte un regard attentif. A l'Hospice général, ils n'ont pas cette problématique sur la table, car la dynamique autour de la question de genre est largement abordée de manière naturelle. Même le genre masculin effectue du temps partiel. Le genre féminin se trouve aussi dans les rôles de cadres. Ils sont heureusement égalitaires sur ces questions, au-delà du salaire.

M. Girod confirme que les revalorisations ont déjà eu lieu et ils attendent la réforme G'Evolve.

Audition le 26 avril 2024 des HUG

- *M. Alain Kolly, directeur général adjoint*
- *M. Amir Kigouk, adjoint de direction aux ressources humaines*

M. Kolly souhaite aborder quelques points préliminaires afin d'illustrer l'impact de ce projet de loi sur les HUG. Avec un effectif total de 13 000 collaborateurs répartis dans une gamme étendue de 120 à 130 métiers, allant des infirmières aux équipes de soutien logistique, les HUG couvrent une variété importante de fonctions cruciales pour le bon fonctionnement de l'hôpital. Ces métiers, allant de l'entretien des surfaces au transport des patients, sont souvent associés à des tâches essentielles pour les soins. Cette diversité de métiers rend difficile la distinction entre les types de postes, étant donné que tous concourent à la même mission principale : prodiguer des soins, enseigner et effectuer de la recherche.

Actuellement, 77% de leur budget total de 2,3 milliards de francs qui sont des charges de personnel ne sont pas entièrement pris en charge par l'Etat et nécessitent d'autres sources de financement, ce qui signifie que les HUG devront assumer environ 11% du budget total directement, sans subventions de l'Etat. En outre, les mécanismes salariaux et les annuités ne sont pas entièrement financés par l'Etat, car une partie du financement provient des assurances. Par conséquent, l'augmentation salariale de 8,3% proposée dans le projet de loi entraînerait un coût de 132 millions de francs pour l'Etat, tandis que les HUG devraient financer la part résiduelle qui représenterait 14 millions.

Les HUG s'engagent dans un processus de suivi et de collaboration avec le Conseil d'Etat, notamment dans le cadre du projet G'Evolue, qui vise à garantir une approche cohérente et complète de tous les métiers de l'Etat, sans favoriser certains métiers par rapport à d'autres. Etant donné que les HUG représentent le principal employeur de l'Etat, ils estiment qu'il est crucial de maintenir une réflexion cohérente prenant en compte l'ensemble des métiers de l'Etat, y compris ceux des HUG. **Ainsi, le projet G'Evolue devrait être l'occasion de revoir la valorisation salariale des différents métiers présents aux HUG, afin de garantir une reconnaissance équitable de leur contribution.**

M. Kolly précise que, selon leur compréhension du projet de loi, tous les membres du personnel bénéficieront d'une augmentation salariale jusqu'à la classe 33. Cependant, étant donné qu'actuellement aucun employé des HUG n'est classé en classe 33, cette augmentation salariale irait jusqu'à la classe 32 pour leur personnel.

M. Kolly répond par l'affirmative à une question d'un député socialiste qui demande si les HUG suivent la grille salariale de l'Etat.

Il explique que, **globalement, les salaires dans tous les métiers liés aux soins, à la restauration, au nettoyage, etc., sont plutôt élevés à Genève par rapport à d'autres régions.** Les cliniques privées offrent des salaires comparables, voire légèrement supérieurs, pour les mêmes niveaux de qualification. Ainsi, les salaires actuels ne sont pas un facteur majeur qui pousse les gens à partir, car les opportunités financières ne sont pas meilleures ailleurs.

Cependant, il souligne que l'initiative de revalorisation des métiers de soins est une avancée obtenue au niveau national en Suisse. Les modalités de mise en œuvre de cette initiative sont actuellement en discussion. Certains cantons ont déjà pris des mesures d'ajustement salarial, mais à Genève, la réflexion ne se limite pas uniquement aux salaires. **D'autres aspects, tels que la**

formation, sont également considérés comme des composantes importantes pour retenir le personnel.

M. Kolly estime que les départs du personnel ne sont pas principalement dus aux salaires, mais à d'autres raisons. Il cite quelques-unes de ces raisons, telles que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les horaires de travail difficiles incluant les nuits et les week-ends. Il suggère qu'une réorganisation de l'hôpital pourrait être nécessaire pour mieux valoriser ces aspects et améliorer la rétention du personnel.

M. Kigouk explique que, pour comprendre l'état d'esprit actuel à l'hôpital, il faut mentionner le projet SCORE qui a suscité une réflexion importante avant d'être arrêté. Ce projet devait aboutir à une valorisation financière de deux tiers pour le personnel hospitalier. Il pense qu'il s'agit donc surtout d'attentes plutôt que de la réalité du marché de l'emploi, notamment en ce qui concerne la compétitivité salariale. Il remarque que, dans certaines niches ou dans le secteur privé, les salaires peuvent être plus attractifs, mais que la moyenne des salaires dans le secteur public reste généralement plus élevée, comparable, voire supérieure à celle du canton.

M. Kolly souligne également qu'il est vrai que la grille salariale de l'Etat ne convient pas toujours à certains métiers très spécialisés. Par exemple, dans le domaine des systèmes d'information, où de véritables talents sont nécessaires, la grille salariale peut être un obstacle à l'attraction de ces talents. Il mentionne le développement de dossiers patients intégrés, qui demande des développeurs et des talents spécifiques, mais qui rencontre des difficultés à attirer ces profils en raison des limitations de la grille salariale.

De même, dans des secteurs très spécialisés tels que l'infrastructure ou l'immobilier, il peut être difficile de trouver des compétences de haut niveau tout en respectant les limites salariales imposées par la grille de l'Etat. Cela conduit souvent à externaliser de nombreuses prestations spécialisées, faute de pouvoir recruter des ingénieurs et d'autres professionnels à des tarifs compétitifs. Face à cette situation, il se demande comment combler ce fossé. Contractualiser avec des entreprises privées qui disposent des talents nécessaires semble être la solution, mais cela soulève des questions importantes. Il estime que cette problématique nécessite une réflexion globale, afin que tous les métiers concernés puissent bénéficier d'un regard spécifique pour trouver des solutions adaptées.

Un député PLR remarque une tendance à comparer souvent les HUG et le CHUV. Globalement, il constate que les professions sont mieux rémunérées au CHUV qu'aux HUG. Il note que pour les professions aux salaires les plus élevés, les personnes sont mieux rémunérées au CHUV ; en revanche, pour les

professions aux salaires les plus bas, les personnes sont mieux rémunérées aux HUG.

M. Kigouk précise qu'il n'a jamais eu accès à la grille salariale du CHUV, mais il a constaté, à travers des candidats ayant travaillé à la fois au CHUV et aux HUG, que certaines personnalités de haut rang, telles que les médecins-chefs de service, bénéficient d'une meilleure rémunération au CHUV. Il mentionne en revanche que les médecins internes et les chefs de clinique semblent être rémunérés de manière compétitive.

M. Kolly explique que, pour les autres types de métiers classés en 16 et en dessous, les salaires sont clairement supérieurs à ceux du CHUV.

Un député Vert revient sur l'estimation de 130 millions de francs pour l'augmentation salariale de 8,3%, en soulignant qu'il s'agit d'une somme considérable. Il fait une comparaison avec le projet SCORE, qui visait notamment à revaloriser les métiers. Il se rappelle que l'enveloppe globale pour SCORE était de 60 millions, mais il ne se souvient pas du montant exact pour les HUG et de l'effet réel sur les salaires. Il note que les ordres de grandeur sont différents entre les deux projets.

M. Kigouk se souvient qu'un étalement de l'impact financier sur plusieurs années était nécessaire en raison de l'ampleur des coûts engendrés. Il ne se rappelle plus l'effet exact de cette mesure sur les HUG. Il se rappelle que l'estimation était qu'un tiers du personnel serait perdant, ce qui expliquerait en partie pourquoi l'impact financier sur les salaires est plus modéré. Il indique également avoir pris en compte, ici pour ses estimations, une hypothèse large, incluant tous les collaborateurs ainsi que les charges sociales.

Il note, par ailleurs, que le projet de loi évoque le domaine de la santé. Dans le contexte hospitalier, il trouve délicate la segmentation des métiers entre ceux considérés comme « soignants » et tous les autres métiers qui interviennent dans l'accompagnement des patients.

M. Kolly pense qu'il est complexe de dresser une liste métier par métier, car de nombreux métiers interviennent de manière indirecte, mais sont essentiels dans le processus de soins. Par exemple, dans le domaine du nettoyage, il est important de souligner que le personnel n'est pas simplement chargé de nettoyer les chambres d'hôpital, mais qu'il doit aussi être conscient de l'importance de son rôle dans l'interaction avec les patients, ce qui nécessite parfois une formation spécifique. De même, l'équipe de sécurité joue un rôle crucial dans un environnement hospitalier, car elle doit gérer des situations impliquant des patients ou des proches pouvant se trouver en état de détresse. Alors que leur métier de base n'a rien à voir avec le domaine de la santé, leur présence apporte une valeur ajoutée significative.

Les informaticiens sont un autre exemple : bien qu'ils travaillent dans un domaine spécifique, ils doivent souvent comprendre les besoins des soignants, des patients et des médecins pour développer des outils en lien avec la santé. Il est donc difficile de catégoriser certains postes de manière stricte, car ils contribuent de manière indirecte, mais essentielle aux soins de santé.

M. Kolly indique que les HUG bénéficient d'un taux de rotation et de départ très faible par rapport à d'autres hôpitaux universitaires. Il a constaté cela en comparant avec des études de benchmark effectuées avec d'autres établissements où le taux de départ est plus élevé. Il mentionne qu'une réflexion est en cours pour mieux valoriser le travail de nuit et de week-end, en envisageant des compensations spécifiques en raison des contraintes particulières de ces horaires. Cependant, **il souligne qu'il n'est pas convaincu que l'absence de prime pour l'ensemble du personnel soit la principale cause des départs de ceux qui quittent l'établissement.**

M. Kigouk explique que passé un certain âge et un certain niveau de fonction, il y a des avantages à travailler dans le domaine hospitalier privé, notamment en ce qui concerne les gardes et les piquets, qui peuvent être moins contraignants. Il note que la compétitivité avec le secteur privé peut être un élément de départ pour certains, mais **il estime que le salaire n'est pas nécessairement l'élément le plus important qui ressort lorsque les employés quittent leur poste.**

Il indique, par ailleurs, qu'ils sont régulièrement invités au sein de la commission paritaire qui travaille sur G'Evolue.

M. Kolly précise que, bien qu'ils ne soient pas présents au sein de la commission paritaire, ils siègent au sein du comité stratégique.

M. Kigouk indique être optimiste par nécessité quant à ce que le projet G'Evolue aboutisse rapidement. En effet, le système d'évaluation des fonctions et des rémunérations de l'Etat date de 1974 et ne prenait notamment pas en compte les formations dispensées par les hautes écoles. Bien qu'il y ait eu quelques ajustements dans ce système pour tenir compte de ces évaluations, il ne permet toujours pas de prendre en compte les besoins actuels. De nombreux métiers qui n'existaient pas auparavant sont désormais présents, et il y a une excellente collaboration avec l'OCE malgré les défis de saturation et de demande existants. Les évolutions de la société poussent à chercher à revaloriser les métiers. Le projet SCORE a créé des attentes et des problèmes après la communication, car les gens veulent voir des changements et il existe certaines filières dont l'activité a probablement évolué, mais les cahiers des charges non. Il espère que cela pourra se réaliser d'ici à la fin de la législature.

M. Kolly note qu'une étude de benchmark vaudoise a été réalisée, où un travail de réflexion a été mené. Malgré les contestations, ils ont tenu bon et le système est devenu beaucoup plus cohérent et adaptable aux évolutions de la société. Aujourd'hui, il aimerait dire aux employeurs qu'il est crucial que le projet G'Evolve arrive à terme. Il faut du courage politique pour porter ce projet jusqu'au bout, puis donner aux institutions comme les HUG les moyens de reprendre la main sur la forme de l'évolution des grilles salariales. C'est ce qu'il est nécessaire de faire aujourd'hui pour que les employeurs puissent s'adapter aux évolutions de la société.

A une question d'un député S sur la sécurité de l'emploi et l'aménagement des horaires dans le secteur public, M. Kolly indique, sans entrer dans un débat d'idées, de manière très concrète, que dans le rôle qui est le sien de recrutement au pôle informatique et pour les ingénieurs, de nombreuses personnes prennent en compte ces éléments. Heureusement, il arrive que des candidats choisissent malgré tout de rejoindre les HUG. Cependant, de facto, une personne qui décide en tenant compte des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi trouvera dans le secteur privé, même pour un ingénieur très compétent, des opportunités assez facilement, même s'ils changent souvent d'entreprise (la durée moyenne dans le privé étant de 4 à 5 ans). Pour ces professions, les gens ne sont pas inquiets pour leur sécurité de l'emploi, car ils peuvent trouver facilement sur le marché. Il mentionne que de grandes entreprises offrent des avantages tels que le paiement des assurances-maladie, les frais de scolarité pour les enfants, ou encore le paiement intégral des transports publics.

M. Kolly pense simplement que, pour eux, le projet G'Evolve avance et ils souhaitent le soutenir. S'il est possible d'accélérer ce processus, ils le feront, car en tant qu'employeur, les HUG ont besoin de cette réforme, et le coût est important pour l'Etat et pour les HUG en lien avec ce projet de loi.

Il confirme que lors du projet SCORE, environ 30% des salaires ont été augmentés, 30% sont restés les mêmes, et 30% ont été légèrement diminués. Pour le projet G'Evolve, il ne pense pas qu'ils en soient arrivés à ce stade, et il n'a aucune idée de comment cela se fera. Cependant, il peut imaginer que, de toute façon, cela coûtera plus cher à l'Etat et en partie aux institutions.

Il souhaite préciser que le CHUV n'est pas un concurrent, mais un partenaire. Les deux institutions travaillent ensemble pour adopter une approche qui ne consiste pas à s'approprier les meilleurs talents, jeunes ou moins jeunes. Ils s'efforcent d'avoir des règles de fair-play, car leur mission est au service de la population, et ils ne veulent pas que l'un prenne les meilleures ressources de l'autre. Ils ont mis en place une commission régulière pour éviter que cela se produise. Cependant, il mentionne qu'il y a des critères

à considérer. Par exemple, le canton de Vaud a mis en place une réforme pour offrir plus de souplesse aux employeurs, une réforme qui n'a pas encore abouti dans le canton de Genève, ce qui impose des limites plus strictes. Mais, au-delà de ces considérations, ils essaient également d'attirer les jeunes talents.

M. Kigouk souligne que les objectifs ne sont jamais entièrement atteints et qu'il est nécessaire d'adapter systématiquement les pratiques pour prendre en compte les besoins changeants. Il considère qu'il est dans l'intérêt de l'employeur d'avoir des employés satisfaits, et il note que la majorité des employés souhaitent travailler à temps partiel, dès 80%, avec beaucoup de jeunes hommes qui ne veulent pas travailler à temps plein. Ils essaient d'améliorer de nombreux aspects sans se focaliser sur la question de l'âge, reconnaissant que les attentes peuvent être différentes. Ils ont mis en place une communauté de jeunes, un groupe de personnes qui travaillent à l'hôpital et sont âgées de moins de 25 ans, dont 10 à 20% de leur temps de travail est utilisé pour prendre en compte leur point de vue. Il admet qu'il est difficile pour la direction de prétendre toujours comprendre la réalité ou les besoins des employés, mais ils travaillent aussi avec les patients et pour tenir compte de leurs avis et s'améliorer, ce qui est très productif. Il mentionne également que le CHUV a échangé avec les HUG pour développer des crèches, service que les HUG pratiquaient déjà.

Il explique, par ailleurs, que dans les échanges au sein de la commission G'Evolue, il a été discuté d'un système qui s'appliquera à l'ensemble de l'Etat, il y aura des spécificités pour lesquelles celui-ci ne sera pas nécessairement parfaitement applicable, mais il est important d'avoir un cadre et une adaptabilité pour assurer que les missions de l'hôpital puissent être atteintes. Il reconnaît que l'écart de salaire entre les employés les moins bien payés et les mieux payés est présent, mais ce n'est pas un élément sur lequel il a une emprise directe. Il exprime le souhait d'avoir un système qui permette une cohérence dans les critères de rémunération. Il souligne la prévisibilité des salaires : lorsque quelqu'un postule, il connaît la grille salariale. Il souhaite réduire la subjectivité tout en conservant une certaine souplesse pour les situations spécifiques, notamment lorsqu'il s'agit de former des personnes et de prendre en compte les coûts indirects.

Il pense que l'attractivité est fondamentale, tout comme la rétention. Une nouvelle stratégie en ressources humaines vise à traiter ces aspects. Un axe fondamental est de clarifier les attentes en termes de comportement, aussi bien ceux qui sont attendus que ceux qui sont proscrits. Ce rôle incombe à tous, pas seulement aux managers, car tout le monde a un impact dans la dynamique de l'équipe. En ce qui concerne les conditions de travail, comme le travail 7 jours sur 7, des améliorations techniques sont trouvées, par exemple des brancards

plus légers et ergonomiques, lorsque l'institution peut déjà être améliorée sur ces aspects. Le salaire n'est qu'un critère parmi d'autres, les conditions de travail étant également cruciales. Le salaire est certes un facteur prépondérant, mais après viennent l'image véhiculée et ce que l'institution offre dans son ensemble. Il pense que l'Etat, de manière générale, est un excellent employeur, et qu'il y a plusieurs initiatives visant à mieux faire connaître et à capitaliser sur cet aspect comme une carte de visite pour attirer de nouveaux talents.

M. Kolly note que le taux d'absentéisme est toujours trop élevé et qu'il faut travailler sur la question. Toutefois, la stratégie des ressources humaines se concentre sur la manière de bien s'occuper des employés présents, qui représentent plus de 90% du personnel chaque jour. Il est essentiel de s'occuper de ceux qui sont présents quotidiennement et qui accomplissent leur travail avec dévouement. Ils cherchent à leur redonner un sens au travail, une mission, et à envisager d'autres types de valorisation. Il estime que retravailler sur ces fondamentaux est actuellement le plus important.

Il explique qu'il y a effectivement une pénurie de personnel, mais le problème ne réside pas dans le salaire. La pénurie est liée à l'absence de ces professions sur le marché suisse, qui les poussent à devoir recruter au-delà des frontières suisses.

M. Kigouk explique qu'une enquête de satisfaction menée à grande échelle aux HUG en 2022 révèle que 72% des personnes sont satisfaites et recommanderaient l'établissement en tant qu'employeur. Cependant, il y a tout de même 30% de personnes qui ne le sont pas et, en creusant davantage, on trouve des sources similaires à celles entendues auparavant, notamment des préoccupations liées aux conditions de travail intrinsèques à l'hôpital et aux attentes. Certains secteurs sont plus touchés, où la lourdeur des cas et la charge de travail dans la prise en charge des patients génèrent du stress. Ces préoccupations ne sont pas nécessairement liées à la rémunération, mais plutôt aux conditions de travail, à la pénibilité exprimée par certains collaborateurs. Malgré cela, une grande majorité est satisfaite et recommanderait les HUG comme employeur, ce qui signifie que les actions entreprises vont dans le bon sens. L'objectif est d'avoir des mesures plus rapides et de développer un cadre plus flexible, ainsi que des outils de gestion hiérarchique plus adaptés. Ils travaillent également sur des indicateurs de benchmarking pour obtenir quelque chose de plus souple.

Un député PLR note que cela va dans le sens de ce qui a été évoqué, à savoir que la revalorisation financière n'est qu'un aspect, surtout compte tenu du fait des difficultés à licencier dans le cadre des HUG. Il souligne l'importance de l'ambiance de travail, qui est primordiale, non seulement en termes de valeur, mais surtout pour les HUG, où la gestion peut être complexe.

Il trouve très bien que l'on semble prendre cela en charge. Il est extrêmement important pour un employé, quel que soit son niveau de qualification, de se sentir à l'aise au travail et, s'il y a le moindre problème, qu'il soit pris en charge rapidement.

M. Kigouk partage une anecdote : un collègue a eu un grave accident et a été hospitalisé dans une unité de soins des HUG. Dans les échanges avec les soignants, il a identifié davantage l'importance de l'unité de proximité par rapport aux HUG en général, ainsi que l'importance des collègues directs, ce qui est fondamental pour eux. Il souligne l'importance de l'approche tant du bas que du haut, ainsi que l'implication des partenaires sociaux dans les consultations larges. Dans leur expérience aux HUG, l'impact sur les collègues directs est plus immédiat que celui sur la hiérarchie.

Prises de position des groupes

A la fin de cette audition, la présidente souhaite savoir si d'autres auditions devraient être envisagées ou si la commission souhaite voter.

Une députée LJS estime qu'il y a eu suffisamment d'auditions et pense que les membres de la commission peuvent se positionner dès maintenant. Le député MCG est également de cet avis.

La députée LJS indique par ailleurs que le groupe LJS ne votera pas en faveur du projet de loi. Elle souligne l'arrivée imminente du projet G'Evolve et espère qu'il remettra à jour les salaires de manière globale. Elle craint que le projet de loi actuel ne provoque des inégalités de traitement en favorisant certains corps de métier au détriment d'autres, alors qu'il est envisagé une revalorisation globale dans le cadre de G'Evolve. Si une revalorisation était effectuée maintenant et que G'Evolve entraîne une dévalorisation par la suite, cela pourrait entraîner une perte de certains acquis, ce qu'elle trouve difficile à accepter. Elle reste optimiste quant à une évaluation globale des salaires dans le cadre de G'Evolve d'ici une à deux années.

Le député MCG précise que, dans la continuité du projet G'Evolve, le groupe MCG va s'abstenir sur le vote. Il estime qu'il est trop difficile d'ancrer dans la loi une mesure qui pourrait être revue avec l'arrivée de G'Evolve.

Une députée socialiste exprime également son malaise face à l'inégalité que cela pourrait créer entre les différentes classes salariales, même dans ce secteur d'activité, avec une indemnité incluse allant jusqu'à la classe 33 pour certains. Elle aurait souhaité proposer à la commission de reporter le vote afin de voir si son groupe pourrait proposer des amendements.

Le député d Centre indique que son groupe refusera le PL. Le groupe attendra G'Evolue, qui évoluera un jour.

Le député PLR note que G'Evolue arrive et qu'accepter ce projet de loi créerait actuellement du chaos. Cela entraînerait des inégalités. Il est important de souligner qu'il n'a pas entendu, ni des HUG ni de l'Hospice général, que la compétitivité à l'embauche pose un problème central. Le groupe PLR refusera donc le projet de loi.

Le député UDC explique que l'UDC est favorable à ce que la fonction publique soit correctement rémunérée, mais il n'apprécie pas l'idée de « saucissonnage », qui a déjà été soulevée à plusieurs reprises, notamment avec les assistants sociaux pendant la crise du COVID, où chacun vient avec ses revendications catégorielles. Il estime que les instances de négociation entre les syndicats et les employeurs au sein de l'Etat sont très attachées à ce type de discussion, et que cela ne semble pas être un problème urgent. Il pense donc qu'il faut laisser les partenaires sociaux faire leur travail et respecter l'autonomie des établissements publics. Ces deux arguments le poussent à s'opposer à ce projet de loi.

Le député Vert explique que les métiers liés à la santé, au social et au nettoyage sont fondamentaux et méritent une revalorisation, car ils ont été cruciaux pendant la pandémie et sont essentiels au fonctionnement de la société. Cependant, ils estiment que le projet de loi tel qu'il est formulé favorise ceux qui ont déjà beaucoup et accorde peu à ceux qui ont peu, ce qui crée des inégalités. Selon eux, cela ne correspond pas à l'esprit de la rédaction du projet de loi. Ils souhaitent discuter de la pertinence d'un amendement visant à réduire les inégalités de traitement et à revaloriser les personnes en bas de l'échelle salariale en introduisant plutôt une prime, par exemple. Cependant, dans sa forme actuelle, les Verts s'abstiendraient de voter sur ce projet de loi.

Les députés socialistes et Verts souhaiteraient déposer un amendement lors d'une prochaine séance. Dans cette optique, le président met aux voix la proposition de prévoir le vote d'entrée en matière pour une autre séance :

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

La proposition est refusée.

Dès lors, le président passe au vote du PL 13272.

1^{er} débat

Le président met aux voix l'entrée en matière du PL 13272 :

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

L'entrée en matière est refusée.

L'entrée en matière de ce projet de loi ayant été refusée par une large majorité, nous vous recommandons par conséquent, Mesdames les députées et Messieurs les députés, de faire de même.

Date de dépôt : 3 juin 2024

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Caroline Marti

Il est aujourd'hui quasiment unanimement reconnu que les métiers de la santé, du social et du nettoyage, métiers majoritairement féminins en particulier s'agissant des postes les plus bas dans la hiérarchie, sont sous-évalués et ne bénéficient pas d'une rémunération à la hauteur de leur niveau de formation, leur niveau de responsabilité, leur pénibilité et leur utilité pour le fonctionnement de nos sociétés, comme l'a encore démontré la pandémie de coronavirus.

A niveau de qualification, de pénibilité et de responsabilité semblables, les emplois du soin à la personne et de l'entretien sont souvent moins bien rémunérés que les métiers majoritairement occupés par des hommes. C'est ce que l'on nomme les inégalités salariales indirectes et il est essentiel d'y mettre un terme pour progresser enfin vers une égalité de droit et de fait entre femmes et hommes.

Et le moins que l'on puisse dire c'est que, même dans le secteur public et parapublic, cette égalité se fait attendre. En soulignant que la sous-évaluation des métiers du soin, du social et du nettoyage trouvait sa cause dans l'histoire des inégalités entre femmes et hommes, les représentant-es du personnel de la fonction publique nous ont rappelé que les conditions salariales de ces métiers du « prendre soin » n'ont pas été réévaluées depuis plus de 15 ans. Pourtant, ces métiers ont sensiblement évolué ces dernières années. Formations plus longues et responsabilités accrues caractérisent la transformation de la réalité effective de ces fonctions. Ajoutez à cela une pénibilité « psychologique » mal reconnue de ces métiers et vous comprendrez mieux les problèmes de pénurie de main-d'œuvre rencontrés dans ces secteurs d'activités.

Lors du lancement du projet de réforme de la grille salariale de l'Etat de Genève (SCORE), le Conseil d'Etat indiquait « des revalorisations substantielles notamment pour les métiers dans le domaine de la santé et du social ». Une reconnaissance évidente de la nécessité d'opérer rapidement une revalorisation de ces professions. Toutefois, la réforme SCORE a coulé et le projet qui lui a succédé (G'Evolue) n'en est encore qu'à ses prémices.

Or, les femmes et les hommes qui occupent ses fonctions en ont, légitimement, marre d'attendre une réévaluation qui ne vient pas.

L'objectif de ce projet de loi est d'opérer une réévaluation généralisée des salaires des métiers de la santé, du social et du nettoyage. Il s'agit toutefois d'une mesure temporaire, dans l'attente de l'adoption et de l'entrée en vigueur de la réévaluation des fonctions prévue dans le cadre du projet G'Évolue.

Il s'agit finalement de donner un signal politique en faveur de la revalorisation de ces métiers du care, de signifier aux femmes et hommes qui les occupent qu'on ne les oublie pas, et que l'on reconnaît leur travail à sa juste valeur.

En vertu de ce qui précède, la minorité de la commission sur le personnel de l'État vous invite à accepter ce projet de loi.