GRAND CONSEIL **PL 13904**
de la République et canton de Genève

Signataires : Souheil Sayegh, Thierry Arn, Patricia Bidaux, Jacques Blondin, Alia Chaker Mangeat, Sébastien Desfayes, François Erard, Jean-Marc Guinchard, Anne Carron, Adrien Genecand, Murat-Julian Alder, Darius Azarpey, Pierre Nicollier, Rémy Burri, Yvan Zweifel, Jacques Béné, Francine de Planta, Thierry Oppikofer, Jean-Pierre Pasquier, Diane Barbier-Mueller, Stéphane Florey, Michael Andersen, Patrick Lussi, Daniel Noël, Marc Saudan, Raphaël Dunand

Date de dépôt : 28 octobre 2026

Projet de loi

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) *(Vers une gestion plus agile des ressources de l'Etat !)*

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

Art. 1 **Modifications**

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

[2] Un changement d'affectation entraîne une adaptation de la rémunération aux exigences du nouveau poste, conformément à la législation sur les traitements.

[3] Lorsque le changement d'affectation est imposé par les besoins de l'administration ou de l'établissement, une diminution du traitement ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la prise de fonction. Cette diminution fait l'objet d'une décision motivée.

ATAR ROTO PRESSE – 80 ex. – 10bis.26

Art. 22, lettre c (nouvelle teneur)

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de :

c) la disparition d'un motif d'engagement.

Art. 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

EXPOSÉ DES MOTIFS

La rémunération du personnel de l'Etat doit correspondre aux exigences et aux responsabilités de la fonction effectivement exercée. Ce principe répond à une exigence d'équité entre collaborateurs et de bonne utilisation des deniers publics. Lorsqu'un changement d'affectation conduit à occuper un poste moins exigeant, le maintien du traitement lié à l'ancienne fonction peut créer un décalage durable entre la rémunération versée et les responsabilités assumées.

Le présent projet de loi vise à permettre à l'Etat d'adapter plus facilement son organisation, en liant la rémunération au poste occupé. La nouvelle teneur de l'article 12, alinéa 2, établit ainsi qu'un changement d'affectation entraîne une adaptation de la rémunération aux exigences du nouveau poste, conformément à la législation sur les traitements. Le projet de loi ne crée ni une liberté de fixer les salaires au cas par cas ni une diminution générale des rémunérations.

Cette question concerne également l'équité au sein des équipes. Des collaborateurs assumant des fonctions comparables peuvent percevoir des traitements différents en raison de leur parcours antérieur. Si l'expérience peut être prise en compte selon les règles salariales applicables, le seul maintien d'une rémunération attachée à une ancienne fonction ne doit pas faire obstacle à une gestion cohérente des traitements.

Cette adaptation est accompagnée d'une garantie lorsque le changement d'affectation est imposé par les besoins de l'administration ou de l'établissement. Dans cette situation, une diminution du traitement ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la prise de fonction. Ce délai laisse au membre du personnel le temps d'anticiper les conséquences financières d'une décision dont il n'a pas pris l'initiative.

La diminution doit également faire l'objet d'une décision motivée. L'autorité doit ainsi expliquer les raisons de l'adaptation salariale, ce qui permet à la personne concernée d'en comprendre les fondements et, le cas échéant, de la contester.

Le projet associe une plus grande agilité dans l'organisation des services à un cadre prévisible pour le personnel. Il permet de mieux faire correspondre les dépenses salariales aux fonctions réellement exercées, tout en ménageant une période de transition lorsqu'une baisse de traitement découle d'un changement imposé.

Au vu de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.