



Genève, le 14 avril 2008

Aux représentant-e-s des médias

Communiqué de presse du Conseil d'Etat

**Réforme du système de rémunération:
Le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel
signent un protocole d'accord**

A l'issue d'un intense processus de négociation, le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel ont signé aujourd'hui un protocole d'accord relatif aux modalités de la réforme du système de rémunération du personnel de l'Etat. Cet accord énonce les principes concrets qui permettront le remplacement, dès 2009, de la prime de fidélité par un 13^e salaire versé à l'ensemble du personnel dès la première année de service, parallèlement à la mise en place d'une nouvelle grille salariale.

L'accord signé ce jour concrétise - avec un an de décalage s'agissant de leur mise en œuvre - les objectifs énoncés dans l'accord signé avec les associations représentatives le 13 septembre 2006. La réforme en question se traduit par un projet de loi visant à moderniser la politique des ressources humaines de l'Etat et à l'adapter aux réalités actuelles du monde du travail, en supprimant la désuète prime de fidélité et en corrigeant la modulation des progressions annuelles de salaires.

Il s'agit en particulier de réduire les écarts excessifs que produit le système actuel, privilégiant l'ancienneté, entre des salariés exerçant un travail identique et dotés de compétences équivalentes. Le nouveau système permet de mieux rémunérer les employés durant la première partie de leur carrière - à un moment où nombre d'entre eux fondent une famille - tandis qu'il prévoit une progression salariale moins élevée en fin de carrière.

Afin qu'aucun collaborateur n'ait à supporter de perte de revenus lors du passage de l'ancien au nouveau système, un mécanisme de compensation est mis en place. Le protocole d'accord prévoit en effet que la nouvelle grille salariale n'entraînera aucune diminution de traitement annuel pour le personnel en fonction.

Concrètement, le nouveau système basé sur 13 salaires comprendra 22 positions dans l'échelle des traitements (15 actuellement). La progression sera de 1% du traitement de base pour les positions 1 à 3 et 12 à 22. Entre ces deux périodes, soit de la quatrième à la onzième position dans l'échelle des traitements, la progression annuelle grimpera à 2,65 fois l'augmentation de base. A noter qu'une progression légèrement plus forte est prévue pour les classes de fonctions situées au bas de l'échelle salariale de l'Etat (classes 4 à 8).

Sur l'ensemble d'une carrière, le coût salarial et les salaires cumulés sont identiques à ceux du système actuel. Toutefois, le mécanisme de compensation engendre un coût qui peut durer à long terme. Ce coût s'estompera cependant à mesure que des collaborateurs quitteront l'Etat, ou que le montant à disposition pour une éventuelle compensation s'épuisera. A ce coût s'ajoute celui lié à la structure particulière des collaborateurs en termes d'ancienneté et d'annuités. L'ampleur du coût est fortement liée à la cadence des entrées et sorties, ainsi qu'aux modalités de renouvellement au sein de l'Etat.

Compte tenu de la structure actuelle du personnel, le coût d'introduction du système est évalué à 1,7% de la masse salariale globale, soit, pour l'Etat, 29 millions sur une masse salariale de 1,9 milliard de francs (1,5%), et s'agissant des entités autonomes et autres entités subventionnées qui appliquent les mécanismes salariaux de l'Etat, 46 millions sur une masse salariale de 2,3 milliards (1,9%). La masse salariale totale se monte à 4,2 milliards de francs.

Mesures transitoires en 2008

Afin de respecter l'esprit du protocole de septembre 2006, qui prévoyait l'introduction du 13^e salaire en 2008, des mesures transitoires sont appliquées dès cette année. Ainsi, la prime de fidélité sera versée en juin et bénéficiera de la progression prévue dans la loi; en outre, les employés dont la prime est inférieure à 40% d'un traitement mensuel toucheront en fin d'année la différence avec cette proportion.

Préalable à la rénovation du système des fonctions

Cette réforme du système de rémunération constitue le préalable à la mise en œuvre d'un autre volet essentiel de la modernisation de la gestion du personnel de l'Etat, à savoir la nécessaire révision de l'organisation des fonctions et de leur évaluation.

Des travaux importants ont déjà été menés pour aboutir à une simplification drastique du système des fonctions à l'Etat, par l'élaboration d'un répertoire des emplois de référence de l'Etat et des métiers qu'il recouvre (RepER). Ces travaux ont permis d'identifier et de décrire vingt domaines fonctionnels ainsi que 87 emplois de référence, au sein desquels les quelque 2500 fonctions actuellement existantes seront regroupées après leur analyse systématique, pour s'élever à moins de 200 "emplois-métiers".

Les travaux se poursuivent pour établir une liste des métiers, qui devront être rattachés aux emplois de référence. Sur cette base pourra être mis en place un nouveau système d'évaluation des fonctions, l'actuel ayant clairement atteint ses limites.

Changements en profondeur

Depuis le début de la présente législature, la modernisation de la politique de gestion du personnel a constitué l'une des grandes priorités du gouvernement. On rappellera à cet égard que le 23 mars 2007, le Grand Conseil adoptait le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC), en vigueur depuis le 31 mai 2007.

Les principales nouveautés concernent l'allègement de la procédure de fin des rapports de service pour motif fondé (insuffisance de prestations), la délégation de compétences en matière de nomination et résiliation, et une meilleure protection de la personnalité des collaborateurs-trices.

Ces modifications ont induit une mise à jour réglementaire conséquente, déjà achevée pour ce qui concerne l'engagement du personnel dans la classe de fonction, la réduction à deux ans de la période probatoire, le dispositif d'encadrement avec l'entretien de service et le reclassement. Les partenaires sociaux ont été étroitement associés à l'ensemble de ces travaux, dans le même esprit de concertation qui avait déjà prévalu lors de l'élaboration de la LPAC.

Ce dialogue constructif se poursuit pour traiter de la délégation de compétences et du nouveau dispositif relatif à la protection de la personnalité, qui seront mis en pratique cette année.

* * * * *