



G'Evolue

**Mise en consultation
de l'avant projet de loi sur
la rémunération du personnel
de la fonction publique**

Plan de présentation

1. Introduction
2. Évolutions de la LTrait
3. Système G'Evolue
4. Résultats et engagements financiers
5. Conclusions

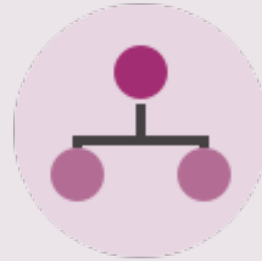


Les métiers ont changé. Le système d'évaluation doit évoluer.



Technologie

Outils et compétences en évolution constante.



Management

Nouvelles méthodes, nouvelles formes de coordination et de responsabilités.



Temps partiel

Parcours et organisations du travail diversifiés.



Place des femmes

Présence accrue qui a transformé le monde professionnel.

Le SEF date de 1974

Les critères du SEF ne reflètent plus pleinement l'évolution des métiers.

G'Evolve actualise le cadre

Pour les métiers de l'Etat comme pour ceux des institutions concernées.

Un protocole d'accord qui pose le cadre de la réforme

Signature en 2022 d'un protocole d'accord par le Conseil d'Etat et certaines associations syndicales fixant des objectifs clairs pour le futur système d'évaluation et de rémunération de l'Etat de Genève:

- Être transparent, intelligible et public;
- Garantir l'égalité salariale et l'absence de toute discrimination entre femmes et hommes;
- Offrir des critères d'évaluation compréhensibles, mesurables et modernes, qui valorisent notamment les compétences de type psychosocial, intellectuel et d'expertise;
- Valoriser les fonctions d'encadrement à tous les niveaux, ainsi que les responsabilités sous gestion;
- Promouvoir les possibilités d'évolution professionnelle;
- Promouvoir la mobilité interne;
- Maintenir la cohérence des grandes fonctions existantes.

Également:

- Intégrer au traitement de base les indemnités durables et intrinsèques à la fonction;
- Conserver les indemnités variables.



Création d'une commission d'évaluation technique paritaire chargée d'élaborer un nouveau système d'évaluation de fonctions et une nouvelle grille de rémunération.

Une commission paritaire pour l'élaboration du futur système

2023-2026: travaux de la commission d'évaluation technique paritaire (CETP)

Après 60'000 heures de travail cumulées par l'ensemble des parties prenantes depuis 2023, la CETP a terminé ses travaux techniques en juin dernier.

Les travaux ont notamment consisté à :

- Identifier, sur la base d'un appel d'offres, un prestataire pour accompagner ses travaux (2024);
- Proposer au Conseil d'Etat des critères d'évaluation adaptés à l'administration cantonale (2025);
- Proposer au Conseil d'Etat une grille salariale (2026).

 Validation par le Conseil d'Etat du nouveau système d'évaluation de fonctions G'Evolue (janvier 2026) et de la grille de rémunération G'Evolue (août 2026).

Les évolutions de la LTrait

Principales modifications structurantes inscrites dans l'avant projet de loi

- Clarification du **champ d'application** de la loi.
- Renforcement de la **surveillance** du Conseil d'Etat sur l'application de la loi.
- Introduction d'une procédure de **réclamation** en cas de désaccord sur une évaluation.
- Inscription des neuf critères du **système d'évaluation G'Evolue**.
- Fixation de la **nouvelle échelle des traitements** G'Evolue.

Les principaux avantages de G'Evolue par rapport à SEF

SEF	G'EVOLUE
Système introduit en 1974 , à bout de souffle.	Système évolutif, conçu pour les exigences et métiers actuels et futurs.
5 critères avec des échelles différentes qui accordent un poids plus important à certains critères.	9 critères plus fins avec des échelles équilibrées dans lesquelles chaque point a la même valeur.
Correspondance entre formation et expérience limitée, non prise en compte de la formation continue.	Années d' expérience professionnelle requises clairement explicitées , correspondance entre diplômes et années d'expérience formalisée, formations complémentaires prises en compte.
Hiérarchie historique des titres, avec une reconnaissance différente des filières universitaires et HES.	Évaluation du niveau requis par la fonction , sans attribuer une valeur différente à deux titres universitaires et HES de même niveau.
Responsabilité appréhendée dans un critère global.	Responsabilité appréhendée de manière différenciée, couvrant la latitude d'action , le périmètre de pilotage et le rôle dans la réalisation des missions.
Dans l'exercice de la fonction, seuls les efforts physiques sont pris en compte.	Dans les conditions de travail, les contraintes psychosociales et environnementales sont prises en compte en sus des contraintes physiques.

Les 9 critères G'Evolue



Connaissances et compétences



Réflexion et complexité



Latitude et responsabilités



Conditions de travail

A : Connaissances techniques

(150 points)

Quel niveau de formation certifiante, d'expérience professionnelle et de formation complémentaire sont exigés par la fonction au recrutement ?

B : Connaissances de l'environnement de travail

(130 points)

Dans quelle mesure la fonction exige-t-elle une connaissance de l'environnement de travail interne et externe ?

C : Compétences sociales

(130 points)

Quel est le niveau de diversité et de complexité des interactions sociales requis ?

D : Champ de réflexion

(130 points)

Quel est le champ de réflexion requis pour concevoir des solutions ?

E : Degré de complexité

(130 points)

Quel est le degré de complexité des problématiques à résoudre et le niveau de criticité requis pour traiter les informations ?

F : Latitude d'action

(130 points)

Quelle est la latitude d'action de la fonction pour délivrer les prestations ?

G : Périmètre de pilotage

(130 points)

Quel est le périmètre de pilotage managérial et transversal au sein de l'organisation ?

H : Rôle dans la réalisation des missions

(150 points)

Quel est le rôle de la fonction dans la réalisation des missions ?

I : Conditions de travail

(150 points)

Quelles sont les exigences **psychosociales** nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

Quelles sont les exigences **physiques** nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

Quelles sont les exigences **environnementales** nécessaires à la réalisation des activités usuelles ?

Total théorique de points maximum

1'230

Un système aligné avec les objectifs du protocole

Valorisation des compétences psychosociales

- Des métiers socio-éducatifs et du soin mieux reconnus.
- Une dimension relationnelle également visible dans les métiers de sécurité.

Valorisation des conditions de travail

- Une dimension d'évaluation à part entière.
- Une reconnaissance du contexte environnemental exigeant de nombreuses fonctions.

Égalité de genre et non-discrimination

- Un cadre aligné avec les exigences d'égalité salariale.
- Une meilleure visibilité de fonctions à prédominance féminine.

Valorisation des fonctions d'encadrement

- Une filière managériale plus lisible.
- Une reconnaissance présente à plusieurs niveaux.

Transparence et intelligibilité

- Un système fondé sur des critères explicites.
- Une lecture commune pour l'ensemble du périmètre.

Echelle des traitements G'Evolue

Le Conseil d'Etat a validé les propositions formulées par la CETP, basées sur les principes de stabilité, de différenciation et de transparence.

Grille SEF actuelle

30 classes et 22 annuités

4,50% d'écart entre les classes (numériques).
Progression non linéaire : les augmentations varient selon l'annuité et les classes.

Traitement en annuité 0 :

Première classe **CHF 54'194.-**
Dernière classe : **CHF 194'267.-**

Nouvelle grille G'Evolue

27 classes et 22 annuités

5,10% d'écart entre les classes (alphabétiques).
1,60% de progression linéaire à chaque annuité.

Traitement en annuité 0 :

Classe de base: : **CHF 54'194.-**
Dernière classe : **CHF 197'524.-**

Indemnités

Intégrées au traitement

Contraintes durables et intrinsèques à la fonction.

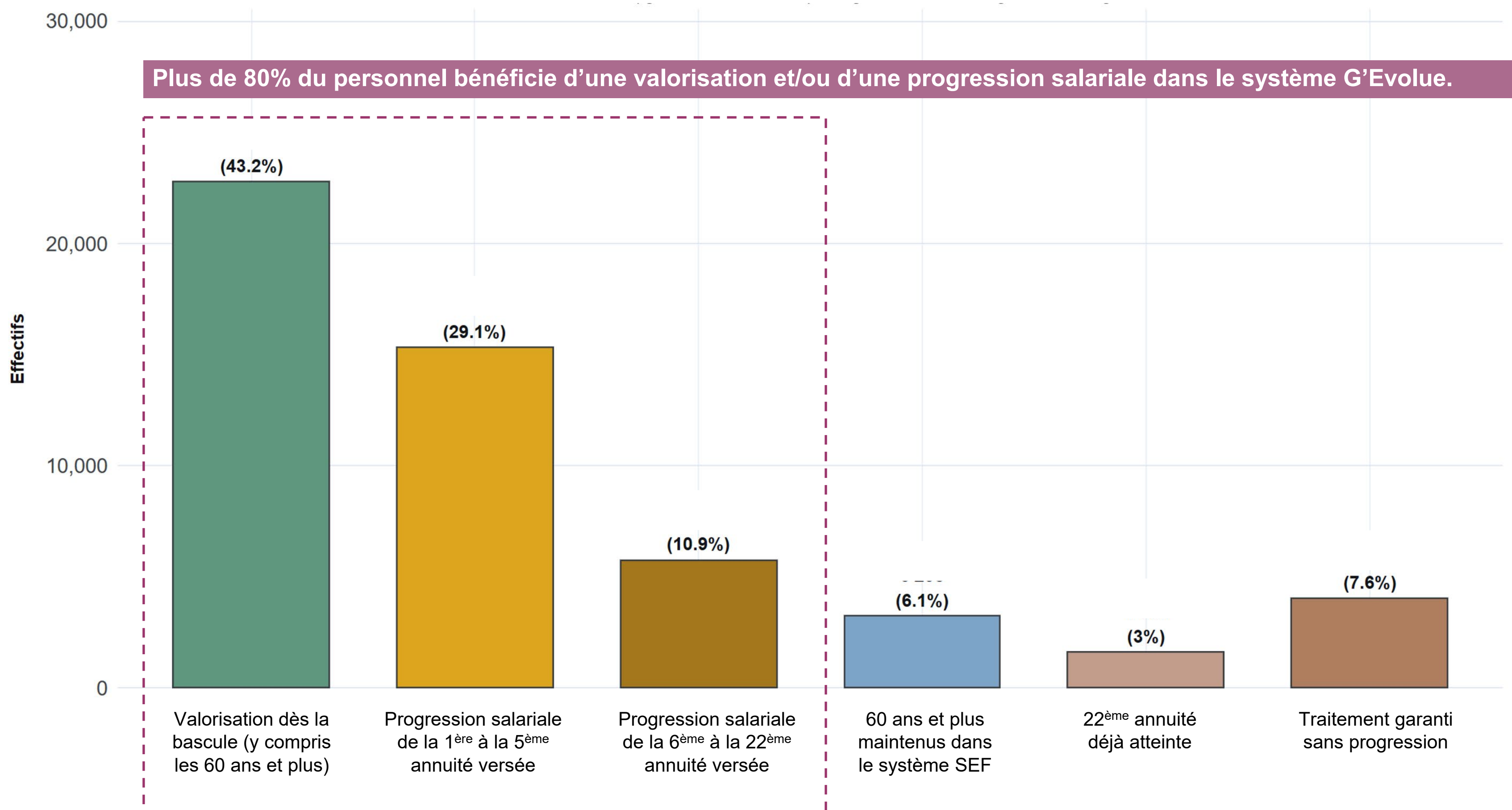
Maintenues séparément du traitement

Contraintes variables ou spécifiques à certains postes (ex: travail de weekend et de nuit).

L'évaluation selon les nouveaux critères détermine le positionnement d'une fonction et peut modifier son classement dans la grille G'Evolue.

Différentes situations

Le protocole garantit le traitement actuel: la rémunération individuelle est protégée et garantie au moment de la bascule dans le nouveau système.



Les informations figurant dans ce document ont été établies sur la base des données de personnel au 19.08.2026. Elles sont provisoires et évolutives.

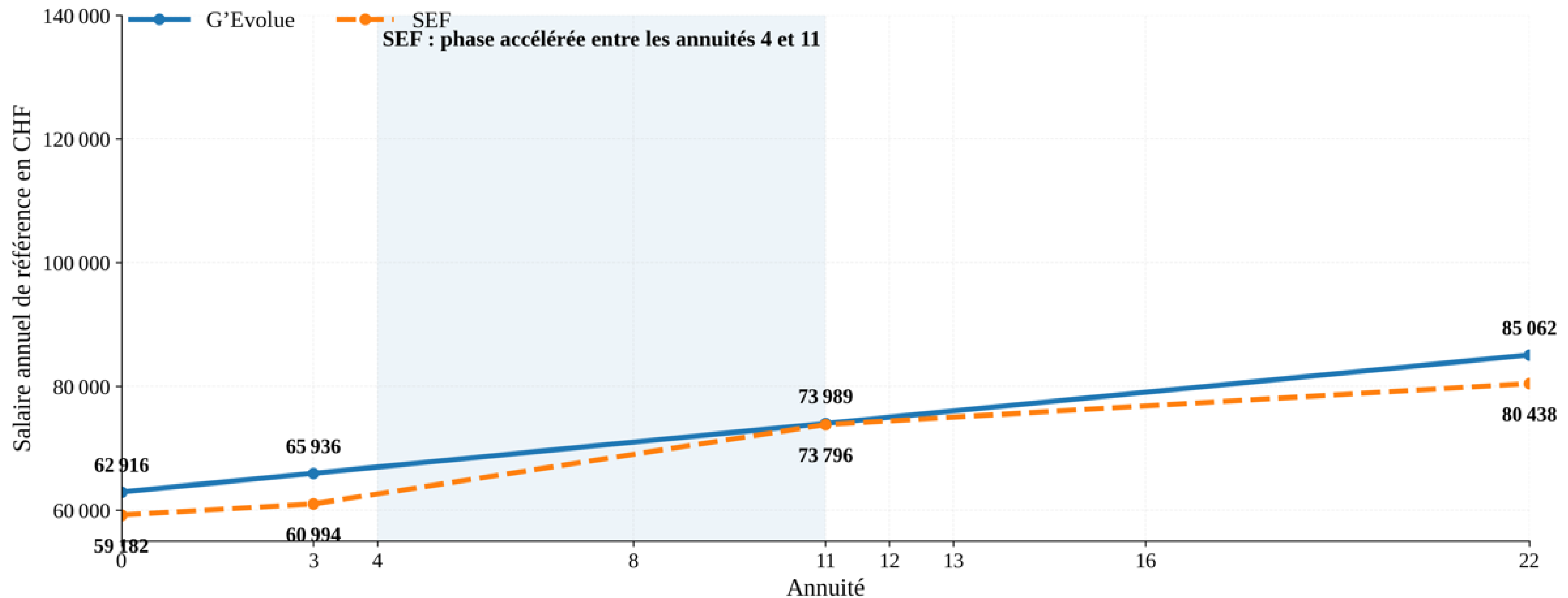
Familles de fonctions

Famille de métiers	Fonctions	Part des titulaires rattachés à des fonctions valorisées à l'annuité 0*	Nombre de titulaires rattachés à des fonctions valorisées à l'annuité 0*
Action sociale et accompagnement	29	88,7%	4'430
Enseignement, formation et recherche	44	19,8%	2'910
Fiscalité, contrôle externe et instruction administrative	27	62,1%	324
Justice, police et sécurité	30	85,6%	2'622
Logistique et services techniques & d'intendance	55	71,3%	2'140
Management, pilotage et appui stratégique	58	37,4%	1'085
Patrimoine, territoire et bâti	37	28,8%	251
Soins et thérapies	103	79,9%	11'258
Services transversaux et de support	131	18,5%	1'327
Systèmes d'information et numérique	48	1,6%	22

Certaines indemnités sont complètement intégrées pour créer de nouvelles fonctions et d'autres sont partiellement intégrées et décomposées pour éviter un double comptage. Les informations figurant dans ce document ont été établies sur la base des données de personnel au 19.08.2026. Elles sont provisoires et évolutives.

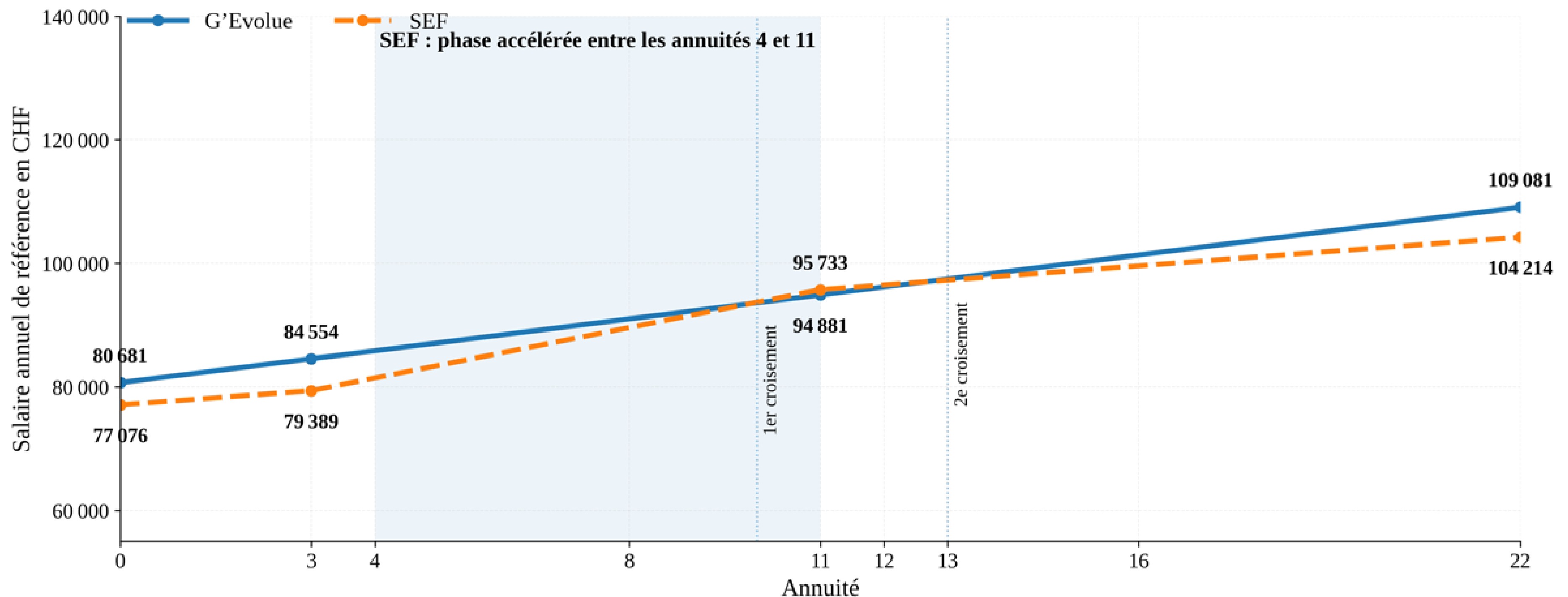
Trajectoire G'Evolue durablement supérieure

Dans cet exemple, la fonction est valorisée à tous les niveaux d'annuités.



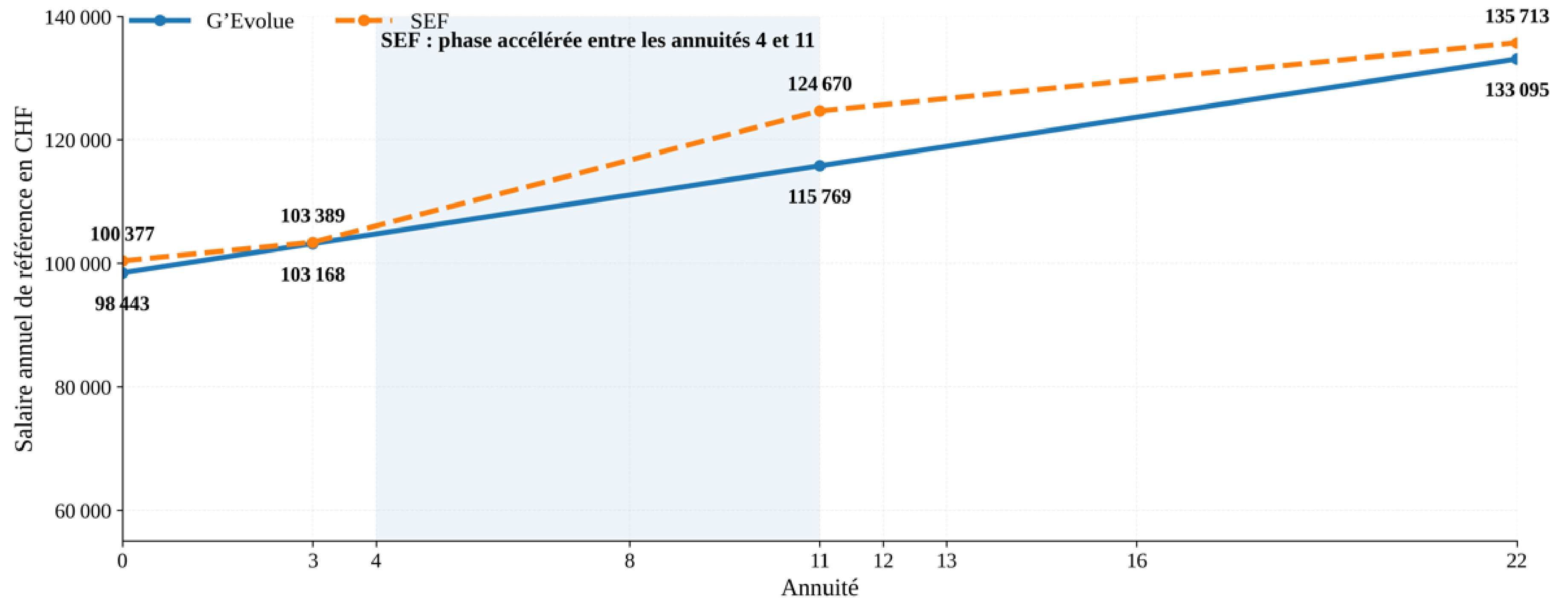
Trajectoire G'Evolue croisée avec inversion temporaire

Dans cet exemple, la fonction est valorisée et la trajectoire SEF est temporairement plus favorable.



Trajectoire G'Evolue durablement inférieure

Dans cet exemple, la fonction n'est pas valorisée. La progression salariale reprend lorsque le niveau G'Evolue rejoint le niveau SEF actuel.



Engagement financier

Le coût annuel total du projet est estimé au maximum entre 117.6 et 131.7 millions, atteint la troisième année.

En millions de francs	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Coût de l'introduction de G'Evolue sur 3 ans	42.8 à 50.6	76.9 à 88.1	105.4 à 119.5	94.3 à 107.3	80.4 à 92	68.2 à 78.5	55.9 à 65	43.5 à 51.4
Coulissement immédiat à l'annuité supérieure pour les personnes en « droits acquis »	19.0	15.4	12.2	10.3	7.3	5.2	4.0	3.1
Total	61.8 à 69.6	92.3 à 103.5	117.6 à 131.7	104.6 à 117.6	87.7 à 99.3	73.4 à 83.7	59.9 à 69	46.6 à 54.5

Prochaines étapes



Conclusion

- Un travail mené de manière paritaire, dans un calendrier exigeant.
- Un système qui prend en compte les spécificités des différents métiers de l'Etat.
- Un dispositif robuste, cohérent et conforme aux objectifs du protocole d'accord.
- Une priorité institutionnelle et un engagement à la hauteur des enjeux.
- Un investissement sur le long terme.

Informations

Dossier en ligne G'Evolue



Consultable sur www.ge.ch



Merci pour votre attention.

Des questions?

