

Projet de loi générale sur le traitement dans la fonction publique (LTrait)

B 5 15

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

Titre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique aux membres du personnel de l'administration cantonale.

² Elle s'applique également :

- a) aux membres du personnel du pouvoir judiciaire;
- b) aux membres du personnel des établissements publics médicaux;
- c) aux membres du personnel de l'office cantonal des assurances sociales et des établissements qu'il regroupe;
- d) aux membres du personnel de l'Hospice général;
- e) aux membres du personnel de l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile;
- f) aux membres du personnel de l'Université de Genève (ci-après : l'université), sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'université, du 13 juin 2008;
- g) aux membres du personnel administratif et technique et aux membres du conseil de direction de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013.

³ La rémunération des stagiaires et des apprentis est soumise à une réglementation spéciale édictée par le Conseil d'Etat. Toutefois, l'article 15 de la présente loi est applicable par analogie.

Art. 2 Droit au traitement

¹ Le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint le jour de la cessation des rapports de service.

² Les dispositions spécifiques concernant le traitement en cas d'absence du membre du personnel, notamment pour maladie ou accident, sont réservées.

³ Dès la deuxième année d'activité, une participation financière est prélevée sur le traitement pour garantir le traitement en cas d'absence pour cause de maladie. Le Conseil d'Etat fixe le montant et les modalités.

⁴ Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'absences injustifiées.

⁵ Le cas échéant, des prestations fixées conformément au titre III sont allouées aux membres du personnel en sus de leur traitement.

Art. 3 Temps partiel

¹ Les membres du personnel qui travaillent à temps partiel reçoivent un traitement calculé proportionnellement à leur taux d'activité.

² Les prestations allouées conformément au titre III sont versées également proportionnellement au taux d'activité.

Titre II Traitement

Chapitre I Système salarial

Art. 4 Echelle des traitements

¹ Le Conseil d'Etat établit par règlement l'échelle des traitements.

² Il fixe le nombre de niveaux d'exigences et l'écart entre le traitement minimum et maximum de chacun d'entre eux.

³ Il détermine le nombre maximal des annuités et le taux de l'augmentation d'une annuité à l'autre à l'intérieur de chaque niveau d'exigences.

⁴ Il adapte l'échelle des traitements au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de la situation économique et financière. Si le Conseil d'Etat ne peut pas assurer l'adaptation au coût de la vie, il doit, au préalable, consulter les organisations représentatives du personnel ainsi que les autres administrations publiques genevoises.

Art. 5 Grille des emplois-référence

¹ Le Conseil d'Etat établit par règlement la grille des emplois-référence.

² Cette grille permet de fixer le niveau d'exigence des emplois-référence.

³ Dans cette grille, il est tenu compte des caractéristiques de chaque fonction et des compétences requises pour l'activité, en se fondant sur les compétences professionnelles, personnelles, sociales, et de conduite, ainsi que, le cas échéant, sur les sollicitations et les conditions de travail.

⁴ Le Conseil d'Etat met à jour la grille des emplois-référence.

Chapitre II Fixation du traitement

Art. 6 Autorité compétente pour fixer le traitement

¹ Les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat.

² Les membres du personnel du pouvoir judiciaire relèvent de l'autorité de la commission de gestion du pouvoir judiciaire.

³ Les membres du personnel des établissements publics médicaux, de l'office cantonal des assurances sociales, de l'Hospice général et de l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile relèvent de l'autorité du conseil d'administration de l'entité concernée.

⁴ Les membres du personnel de l'université relèvent des organes de l'université.

⁵ Les membres du conseil de direction de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat. Les membres du personnel administratif et technique de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève relèvent des organes de la HES-SO Genève.

Art. 7 Traitement initial

¹ L'autorité compétente fixe le traitement initial entre le minimum et le maximum du niveau d'exigences attribué pour la fonction conformément à l'échelle des traitements.

² Le traitement initial peut se situer au-dessous du minimum du niveau d'exigences prévu pour la fonction, si les compétences requises pour celle-ci ne sont pas entièrement remplies lors de l'engagement.

³ Le Conseil d'Etat fixe par règlement les modalités du traitement initial, notamment la prise en compte des années d'expérience reconnues utiles à la fonction, ainsi que des années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants.

Art. 8 Treizième salaire

¹ Les membres du personnel ont droit au versement d'un 13^e salaire.

² Le 13^e salaire représente le 1/13 du traitement annuel.

³ Le Conseil d'Etat fixe les modalités du versement du 13^e salaire.

Art. 9 Augmentation annuelle

¹ Au début de chaque année civile et après 6 mois au moins d'activité, les membres du personnel reçoivent une annuité, jusqu'à ce que le maximum du niveau d'exigences de l'emploi-référence soit atteint.

² Demeurent réservés les cas où l'autorité compétente prononce une sanction disciplinaire affectant les augmentations de traitement.

³ Les annuités supplémentaires ne sont pas accordées aux membres du personnel bénéficiant d'un niveau d'exigences supérieur à celui prévu normalement pour leur fonction.

Art. 10 Promotion et rétrogradation

¹ Lors d'une promotion, soit le passage à un niveau d'exigences supérieur, l'autorité compétente fixe le nouveau traitement de la nouvelle fonction conformément à la grille des emplois-référence et à l'échelle des traitements.

² Lors d'une rétrogradation, soit le passage à un niveau d'exigences inférieur, l'autorité compétente fixe le nouveau traitement de la nouvelle fonction conformément à la grille des emplois-référence et à l'échelle des traitements.

³ Le Conseil d'Etat détermine par règlement les modalités de fixation du traitement lors d'une promotion, respectivement d'une rétrogradation.

Titre III Autres prestations

Chapitre I Principe

Art. 11 Définition

¹ Par autres prestations, il faut entendre les prestations allouées aux membres du personnel en sus du traitement fixé conformément au titre II.

² Les membres du personnel ne peuvent recevoir de prestations autres que celles prévues par la présente loi sans qu'elles aient été fixées par l'autorité compétente désignée à l'article 6, avec l'approbation du Conseil d'Etat.

Chapitre II Indemnités et frais

Art. 12 Indemnités pour conditions spéciales

¹ Une indemnité peut être octroyée aux membres du personnel pour le travail effectué dans des conditions spéciales, notamment en cas de travail de nuit, les samedis, dimanches et jours fériés, pour heures supplémentaires ou de piquet.

² Le Conseil d'Etat désigne les niveaux d'exigences pouvant bénéficier de l'indemnité et fixe les modalités par règlement.

Art. 13 Indemnité pour responsabilités additionnelles

¹ Les membres du personnel peuvent être indemnisés pour l'attribution temporaire de responsabilités additionnelles ou la suppléance de longue durée.

² Le Conseil d'Etat désigne les niveaux d'exigences pouvant bénéficier de l'indemnité et fixe les modalités par règlement.

Art. 14 Indemnité liée au marché de l'emploi

Si, en raison de la situation sur le marché de l'emploi, l'engagement de personnes exerçant certaines fonctions ne peut être maintenu ou obtenu que moyennant une augmentation de traitement en conséquence, l'autorité compétente, définie à l'article 6 de la présente loi peut, exceptionnellement et temporairement, avec l'approbation du Conseil d'Etat, accorder une indemnité aux personnes concernées.

Art. 15 Frais

¹ Les frais occasionnés par les membres du personnel pour l'accomplissement de leurs activités peuvent leur être remboursés.

² Le Conseil d'Etat fixe les modalités par règlement.

Chapitre III Gratification et allocations

Art. 16 Gratification pour années de service

¹ Les membres du personnel reçoivent une gratification, après 10, 20, 30 et 40 ans de service auprès du même employeur.

² Le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités.

Art. 17 Allocation à la naissance et à l'adoption

¹ Les membres du personnel reçoivent une allocation lors de la naissance ou de l'adoption de chacun de leurs enfants. Les prestations prévues par la loi sur les allocations familiales, du 1^{er} mars 1996, sont réservées.

² Le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités.

Art. 18 Allocation aux survivants

¹ Lors du décès d'un membre du personnel, son conjoint ou partenaire enregistré survivant, ses enfants mineurs ou, à défaut, toute personne qui constituait pour lui une charge légale complète de famille, reçoivent une allocation.

² Le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités.

Art. 19 Allocation retraite ordinaire

¹ Lorsque les membres du personnel atteignent l'âge ordinaire de la retraite prévue par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, du 20 décembre 1946, et après au moins 10 années de service auprès du même employeur, les membres du personnel reçoivent une allocation.

² Le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités.

Titre IV Dispositions finales et transitoires

Art. 20 Règlements d'application

¹ Le Conseil d'Etat prend, par voie de règlements, les dispositions d'exécution de la présente loi.

² Les règlements d'application s'appliquent :

- a) aux membres du personnel de l'administration cantonale;
- b) aux membres du personnel des établissements publics médicaux;
- c) aux membres du personnel de l'office cantonal des assurances sociales et des établissements qu'il regroupe;
- d) aux membres du personnel de l'Hospice général;
- e) aux membres du personnel de l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, du 18 mars 2011;
- f) aux membres du personnel administratif et technique de l'université;
- g) aux membres du conseil de direction et aux membres du personnel administratif et technique de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève.

Art. 21 Clause abrogatoire

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 abrogée.

Art. 22 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Art. 23 Dispositions transitoires

¹ Les membres du personnel mentionnés à l'article 1 sont soumis aux dispositions de la présente loi dès son entrée en vigueur.

² Lorsque le montant du traitement annuel déterminé, part du 13^e salaire incluse, est moins élevé que le traitement nominal au 31 décembre 2018, ce dernier est garanti.

³ Lorsque le montant du traitement annuel déterminé, part du 13^e salaire incluse, est plus élevé que le traitement nominal au 31 décembre 2018, la différence ainsi calculée est acquise progressivement jusqu'au terme de la période transitoire. La période transitoire est de 6 ans.

⁴ Le Conseil d'Etat fixe les modalités, notamment la détermination du traitement nominal, par règlement.

Art. 24 Modifications à d'autres lois

¹ La loi sur l'organisation des institutions de droit public du 22 septembre 2017 (A 2 24), est modifiée comme suit^o:

Art. 22, al. 1 (nouvelle teneur)

Le Conseil d'Etat détermine, par voie réglementaire, le montant et les modalités de la rémunération des membres du conseil, conformément aux principes de rémunération de la fonction publique et en respectant le principe d'égalité de traitement. Le montant de la rémunération de chaque membre du conseil, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public. La rémunération ne peut dépasser pro rata temporis toutes indemnités comprises le maximum de l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

Art. 29, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Si la loi spéciale ne prévoit pas de règle concernant le statut de personnel et n'attribue pas au conseil la compétence d'en édicter le statut, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 et ses règlements d'application, ainsi que la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et ses règlements d'application, s'appliquent.

³ En ce qui concerne les catégories de personnel pour lesquelles le statut du personnel renvoie à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, ou à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), les deux textes, ainsi que les règlements d'application, sont intégralement applicables.

* * *

² La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (B 1 01), est modifiée comme suit :

Art. 40, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le bureau du Grand Conseil décide de l'engagement du personnel du secrétariat général du Grand Conseil et le choisit. Le personnel du Grand Conseil est rattaché hiérarchiquement au bureau et ne peut recevoir de mandat que de ce dernier. Il est géré administrativement par l'office du personnel de l'Etat sur délégation du bureau. Il lui est appliqué, par analogie, le statut de la fonction publique selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*). L'acte formel de nomination du personnel est effectué par le Conseil d'Etat.

* * *

³ La loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat, du 17 décembre 1976 (B 1 20), est modifiée comme suit :

Art. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement des conseillers d'Etat et celui du chancelier d'Etat sont déterminés selon l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en

application de l'article 4, alinéa 1, de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

² Ils sont adaptés chaque année, conformément aux dispositions prévues à l'article 4, alinéa 4, de la loi citée à l'alinéa 1.

Art. 2 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement des conseillers d'Etat correspond au maximum de l'échelle des traitements, majoré de 4,5%.

² L'article 18 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), est applicable aux survivants des conseillers d'Etat.

Art. 5 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat fixe le traitement du chancelier d'Etat.

² L'article 18 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), est applicable aux survivants du chancelier d'Etat.

* * *

⁴ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05), est modifiée comme suit :

Art. 11 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer aux chefs de département la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), (ci-après : la loi sur le traitement).

² Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat, de la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur le traitement.

³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer au secrétaire général du pouvoir judiciaire la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur le traitement.

⁴ Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination

de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur le traitement et ses règlements d'application.

⁵ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services de l'établissement, de la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur le traitement.

Art. 16, al. 1, lettre b, chiffre 3 (nouvelle teneur)

¹ Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire; au sein de l'établissement, par le directeur général :

3° la réduction de traitement à l'intérieur du niveau d'exigences de la fonction;

Art. 23, al. 4 (nouvelle teneur)

⁴ En cas de résiliation, le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration verse au fonctionnaire une indemnité égale à 6/12^e de son traitement annuel, à l'exclusion de toutes autres prestations, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel, y compris le 13^e salaire, par année passée à son service, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite du fonctionnaire.

* * *

⁵ La loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (B 5 22), est modifiée comme suit :

Art. 15 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement déterminant est égal au traitement de base annuel, y compris le 13^e salaire, compte tenu du taux d'activité.

² La Caisse précise les éléments qui font partie du traitement de base et définit les éléments de la rémunération qui sont exclus du traitement déterminant.

³ D'entente avec l'employeur affilié, la Caisse peut :

- a) fixer le traitement déterminant de manière forfaitaire, si les conditions d'occupation et de rémunération sont irrégulières;
- b) s'écarter du traitement annuel et fixer le traitement déterminant par période de paie. La déduction de coordination et les seuils d'accès sont adaptés.

⁴ En cas de multiactivité du membre salarié auprès d'un même employeur, le traitement déterminant correspond à la somme des traitements annoncés pour chaque activité. La Caisse peut définir des cas dans lesquels le cumul des traitements n'est pas opéré.

⁵ La Caisse définit les modalités d'annonce par l'employeur, en particulier du taux d'activité.

Art. 16, al. 3 (nouvelle teneur)

³ La détermination du traitement cotisant se fait sur une base annuelle ou par période de paie.

Art. 23, al. 2 et 4 (nouvelle teneur)

² Le Conseil d'Etat fixe par règlement jusqu'à quel niveau d'exigences selon la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et ses règlements d'application, les membres salariés sont concernés par la pénibilité physique.

⁴ Le Conseil d'Etat, après consultation de la Caisse et de la commission des finances, fixe par règlement les principes d'évaluation de la pénibilité. La pénibilité des activités est réévaluée périodiquement, notamment selon l'évolution des techniques et des conditions d'exécution du métier.

Art. 32, al. 1 (nouvelle teneur), al. 3 (abrogé, les al. 4 et 5 anciens devenant les al. 3 et 4)

¹ Les membres salariés peuvent effectuer, à leur charge, un rappel de cotisations total ou partiel en cas d'augmentation du traitement déterminant annuel supérieur au taux d'augmentation autorisé fixé par la Caisse. Ce taux est fixé de manière à assurer que l'augmentation du traitement résultant de l'indexation au coût de la vie et de l'octroi d'une annuité à l'intérieur d'un niveau d'exigences selon le système salarial de l'Etat de Genève est franche de rappel.

Art. 69A Modifications des conventions d'affiliation suite à la modification du ... (date de l'adoption de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique) (nouveau)

La Caisse et les employeurs affiliés adaptent à la nouvelle loi, d'ici au 31 décembre 2019, les conventions d'affiliation pour les rendre conformes à la nouvelle teneur de l'article 32 de la présente loi.

* * *

⁶ La loi concernant l'adaptation au coût de la vie des pensions servies aux retraités et pensionnés de l'Etat, des établissements hospitaliers et des caisses de prévoyance, du 26 avril 1979 (B 5 30), est modifiée comme suit :

Art. 2 (nouvelle teneur)

Les prestations versées aux pensionnés sont indexées au coût de la vie selon des règles identiques à celles qui sont décidées par le comité de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève selon l'article 46, alinéa 2, lettre b, de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012, et en tenant compte des prestations de l'assurance fédérale vieillesse et survivants (AVS).

* * *

⁷ La loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 4 octobre 2013 (B 5 33), est modifiée comme suit :

Art. 14, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement de base est égal au traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat.

* * *

⁸ La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 130, al. 4 (nouvelle teneur)

⁴ Elles peuvent donner lieu au versement d'une indemnité pour responsabilités additionnelles fixée par règlement.

Art. 131, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat engage les membres du corps enseignant et fixe leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et le règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002. Il peut déléguer cette compétence aux directions générales.

Art. 140, al. 4 (nouvelle teneur)

⁴ En cas de résiliation, le Conseil d'Etat verse au fonctionnaire une indemnité égale à 6/12^e de son traitement annuel, à l'exclusion de toutes autres prestations, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel, y compris le 13^e salaire, par année passée à son service, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite du fonctionnaire.

Art. 142, al. 1, lettre b, chiffre 2 (nouvelle teneur)

¹ Les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité :

- b) prononcées par le conseiller d'Etat chargé du département :
 - 2° la réduction du traitement à l'intérieur du niveau d'exigences de la fonction;

* * *

⁹ La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les conditions d'engagement, les droits et les devoirs, les conditions de fin de mandat et, le cas échéant, de retour à leur activité antérieure de la directrice générale ou du directeur général et des autres membres du conseil de direction ainsi que les conditions de leur révocation sont fixées par règlement du Conseil d'Etat. Pour le surplus, les membres du conseil de direction sont soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi générale sur le traitement

dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) (ci-après : loi sur le traitement), et leurs règlements d'application.

Art. 19, al. 1 à 3 (nouvelle teneur)

¹ Les enseignantes et enseignants ainsi que les collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux dispositions de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et du règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève, du 6 février 2017.

² Le personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi sur le traitement et de leurs règlements d'application, ainsi qu'aux dispositions du règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève, du 6 février 2017.

³ Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont transférées aux organes de la HES-SO Genève, selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel.

Art. 20, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Les membres du personnel disposent d'un cahier des charges établi préalablement et revu régulièrement avec leur collaboration; ils font l'objet d'évaluations régulières.

* * *

¹⁰ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 1, 2 et 4

¹ Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 139, 140, 141, 142, 143 et 144 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et aux dispositions de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), ainsi qu'à l'échelle des traitements et la grille des emplois-références établies par le Conseil d'Etat en application des articles 4 et 5 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*). Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures

d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixées dans le règlement interne sur le personnel.

² Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et aux dispositions de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et de leurs règlements d'application.

⁴ Les membres du personnel disposent d'un cahier des charges établi préalablement et revu régulièrement avec leur collaboration; ils font l'objet d'évaluations régulières.

Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)

² Pour ce qui a trait au personnel de l'université, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont transférées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'Etat.

Art. 38, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et le règlement sur le personnel sont applicables aux membres du corps professoral et aux membres du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.

³ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) et ses règlements d'application, sont applicables aux membres du corps du personnel administratif et technique qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'université de Genève.

* * *

¹¹ La loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (D 1 09), est modifiée comme suit :

Art. 26, al. 4, lettre a (nouvelle teneur)

Lors de l'engagement de son personnel, la Cour des comptes détermine son statut, lequel peut être :

- a) un statut de droit public, régi par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et leurs règlements d'application. L'acte formel de nomination du personnel de la Cour émane du Conseil d'Etat, sur préavis de la Cour des comptes;

* * *

¹² La loi concernant le traitement et la retraite des magistrats de la Cour des comptes, du 26 juin 2008 (D 1 13), est modifiée comme suit :

Art. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement des membres titulaires de la Cour des comptes est déterminé selon l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1, de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

² Il est adapté chaque année, conformément aux dispositions prévues à l'article 4, alinéa 4, de la loi citée à l'alinéa 1.

Art. 2 (nouvelle teneur)

Le traitement des membres de la Cour des comptes correspond au maximum du pénultième niveau d'exigences de l'échelle des traitements.

Art. 4 (abrogé)

* * *

¹³ La loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (E 1 16), est modifiée comme suit :

Art. 21, al. 2 (nouvelle teneur)

² La rémunération de la direction ne saurait dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1, de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

Art. 25, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), s'appliquent intégralement.

* * *

¹⁴ La loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (E 2 05), est modifiée comme suit :

Art. 52, al. 2, lettre b (nouvelle teneur), al. 3 (nouveau)

² Il est soumis au statut de la fonction publique selon :

b) la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) (ci-après : la loi sur le traitement), ainsi que l'échelle des traitements et la grille des emplois-références établies par le Conseil d'Etat en application des articles 4 et 5 de la loi sur le traitement.

³ La commission de gestion définit les emplois-référence du domaine judiciaire et les niveaux d'exigences pour les fonctions du pouvoir judiciaire. Elle les soumet pour validation au Conseil d'Etat.

* * *

¹⁵ La loi concernant le traitement et la retraite des magistrats du pouvoir judiciaire, du 29 novembre 2013 (E 2 40), est modifiée comme suit :

Art. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement des magistrats titulaires du pouvoir judiciaire (ci-après : magistrats) est déterminé selon l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1, de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

² Il est adapté chaque année, conformément aux dispositions prévues à l'article 4, alinéa 4, de la loi citée à l'alinéa 1.

Art. 2, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Le traitement du procureur général correspond au maximum de l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

² Le traitement initial des autres magistrats correspond au pénultième niveau d'exigences de l'échelle des traitements. Au début de chaque année civile et après 6 mois au moins d'activité dans leur charge, les magistrats reçoivent, jusqu'à ce que le maximum du niveau d'exigences de l'emploi référence soit atteint, une annuité.

Art. 3, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les magistrats qui exercent une des charges désignées ci-après ont droit, en plus de leur traitement, à une indemnité annuelle fixée à :

- a) 5% du traitement initial, à l'exclusion du 13^e salaire, pour les présidents de juridiction;
- b) 3% du traitement initial, à l'exclusion du 13^e salaire, pour les premiers procureurs et les vice-présidents de juridiction;
- c) 5% du traitement initial, à l'exclusion du 13^e salaire, pour les juges de la Cour de justice.

* * *

¹⁶ La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (F 1 05), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 2 (nouvelle teneur)

² Il est, de même, soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et à ses règlements d'application.

Art. 26 (abrogé)

* * *

¹⁷ La loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (F 1 50), est modifiée comme suit :

Art. 6, al. 2 (nouvelle teneur)

² Il est, de même, soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et à ses règlements d'application, sous réserve des dispositions de la présente loi.

Art. 29 (abrogé)

* * *

¹⁸ La loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (J 4 18), est modifiée comme suit :

Art. 10, al. 4 (nouveau)

⁴ Le personnel de l'office cantonal des assurances sociales est soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et à ses règlements d'application.

* * *

¹⁹ La loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, du 18 mars 2011 (K 1 07), est modifiée comme suit :

Art. 22 (nouvelle teneur)

¹ Le personnel de l'institution est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et à ses règlements d'application, sous réserve des dispositions de la présente loi.

² Il est, de même, soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et à ses règlements d'application, sous réserve des dispositions de la présente loi.

* * *

²⁰ La loi sur l'organisation des Services industriels de Genève, du 5 octobre 1973 (L 2 35), est modifiée comme suit :

Art. 16 (nouvelle teneur)

- b) il établit le statut du personnel et fixe les traitements en respectant les limites correspondant au minimum du niveau d'exigences inférieur et au maximum du niveau d'exigences supérieur de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève ;

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Anja WYDEN GUELPA

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les Députés,

Rémunérer équitablement les membres du personnel d'une organisation repose aujourd'hui sur le principe « un salaire égal pour un travail équivalent »; cela va plus loin que celui stipulant « un salaire égal pour un travail égal » élément fondateur, en 1974, du système actuellement en vigueur.

Le présent projet de loi vise à actualiser le système de rémunération, notamment ses principaux instruments : la grille des fonctions et la courbe salariale afin de doter l'administration cantonale genevoise d'un système cohérent, lisible, attractif et en phase avec une gestion moderne des ressources humaines basée sur les compétences.

Il s'agit de transformer un système existant qui a fait ses preuves, mais qui a subi de nombreuses adaptations par à-coups afin de remédier aux contingences sociales, économiques, législatives et technologiques, de plus de 40 années d'exploitation sans réétalonnage en profondeur.

Il s'agit aussi de structurer, de qualifier les compétences attendues pour la délivrance des prestations et de donner du sens à l'action des collaborateurs tout en leur apportant une juste rétribution.

Il s'agit enfin de mettre en place un instrument de pilotage incontournable face aux enjeux auxquels l'Etat de Genève sera soumis cette prochaine décennie, que ce soit en termes d'accompagnement de la transformation des compétences des collaborateurs, qu'en termes de visibilité de la masse salariale.

Si le système de rémunération n'a pas connu la modernisation nécessaire à son intégration à une politique des ressources humaines du XXI^e siècle, la gestion des ressources humaines de l'Etat de Genève n'est pas restée immobile pour autant. Une approche globale et dynamique du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle et de la qualité de vie au travail ainsi que l'introduction du 13^e salaire ont déjà été opérées, transformant la vétuste gestion du personnel par la seule administration du salaire en une ambitieuse démarche ressources humaines.

Pierre angulaire de cette politique, le nouveau système compétences, rémunération et évaluation consolidera l'édifice mis en place pour lui permettre de déployer durablement ses effets, ce à quoi notre Conseil aspire.

1. Présentation du projet

1.1 Contexte

« Du point de vue du bon emploi des fonds publics, la gestion de 115 rubriques de paie et de 53 natures comptables relatives aux primes, indemnités et débours [...] est un exemple édifiant de complexité bureaucratique¹ ». A cette assertion de la Cour des comptes relative à l'un des éléments du système d'évaluation de l'Etat de Genève, il convient d'ajouter son obsolescence générale, ce système datant de 1974.

Cette désuétude se traduit notamment par :

- la croissance démesurée du nombre de fonctions, qui a atteint le sommet de 2 500 à la fin de l'année 2005, en raison de nombreuses exceptions accordées;
- la gestion du système par à-coups, expliquée en partie par les évaluations plus ou moins individuelles de fonctions, avec pour corollaire un défaut de vision globale.

Et de façon plus générale, elle engendre des conséquences néfastes en matière :

- de lisibilité, de cohérence et de gestion du système de rémunération;
- d'égalité de traitement;
- d'attractivité de l'Etat employeur.

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat a initié en 2010 le projet SCORE (Système Compétences Rémunération Evaluation). Fondamentalement, il ambitionne de réformer le système de rémunération de l'Etat, y compris les établissements soumis à l'actuelle loi (LTrait²), en promouvant un concept :

- global, cohérent, fondé sur l'équité et l'impartialité;
- dynamique et performant, apte à faire face aux enjeux actuels et à assurer la durabilité dudit système.

¹ COUR DES COMPTES, *Rapport concernant l'audit de gestion relatif au système de contrôle interne en matière de primes, indemnités, débours et autres prestations accordés au sein de l'Etat de Genève – Rapport n° 27, mars 2010, p. 3.*

² 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 (LTrait – B 5 15).

La politique des ressources humaines de l'Etat promeut la responsabilité individuelle et l'autonomie. Elle repose sur la définition d'objectifs clairs et l'atteinte mesurable de résultats, sans excès de contrôle ni salaire au mérite.

Cette vision a orienté ces 10 dernières années une profonde modernisation de la gestion des ressources humaines. Les changements effectués portent sur l'ensemble du parcours des membres du personnel, depuis leur accueil jusqu'à la fin des rapports de service en passant par la formation, l'encadrement, l'évolution professionnelle et, point central, la rémunération.

Le système salarial a fait l'objet d'une réforme majeure en 2008, avec le remplacement de la désuète prime de fidélité par un 13^e salaire.

Le Conseil d'Etat a exprimé dans son programme de législature 2014-2018 sa volonté de rendre l'administration plus agile, de simplifier son fonctionnement et de favoriser la mobilité professionnelle. SCORE traduit cette vision politique dans les faits. Il permet de doter l'administration d'un système de rémunération moderne et équitable. Il valorise également les professions à forte représentation féminine (santé, social).

Avant de commenter la loi article par article, le présent exposé des motifs pose le cadre général de SCORE selon le schéma suivant :

- nécessité de revoir le Système d'évaluation des fonctions (SEF);
- méthodologie du projet;
- élaboration de la courbe salariale;
- coûts et bénéfices du nouveau système.

1.2 La rémunération : un élément central de la politique des ressources humaines

Pour effectuer sa mission de service public, l'Etat repose entièrement sur la qualité et la motivation des membres du personnel. C'est pourquoi il doit promouvoir une politique de rémunération cohérente, dynamique et capable d'attirer et de retenir les personnes dont les compétences sont nécessaires à son action. Le nouveau système de rémunération est un outil de gestion s'intégrant dans les autres processus de la politique des ressources humaines, en particulier dans le domaine du recrutement, de l'appréciation (entretien d'évaluation et de développement du personnel) et du développement des compétences.

1.3 SCORE : une approche résolument actuelle

Le système d'évaluation des fonctions actuel, vieux de plus de 40 ans, repose sur le principe de l'analyse de chaque fonction : cette dernière, prise

individuellement, est « décomposée » et étudiée de façon précise. Si l'approche permet d'obtenir des évaluations individuelles solides, cela se fait au détriment de la robustesse du système, car la fonction peut être déconnectée de l'ensemble du système. L'interaction des fonctions et leur évolution sont peu prises en compte au niveau global. Par exemple, la création d'une fonction ou sa réévaluation peut avoir un « effet domino » non identifié au départ, par manque de vue et de cohérence d'ensemble.

Un autre désavantage est à relever : la difficulté de cette approche à appréhender et prendre en compte les nouvelles formations de base, par exemple le cursus des Hautes écoles spécialisées (ci-après : HES), ainsi que les formations professionnelles et continues. Dans ce contexte, une réforme est indispensable, vu l'évolution rapide des métiers et du paysage de la formation en Suisse.

Enfin, du fait de sa grande difficulté à s'adapter et de l'aspect « mille-feuilles » dû aux dizaines d'indemnités (risques inhérents à la fonction, compétences linguistiques, horaires irréguliers, indemnité des établissements publics médicaux [ci-après : EPM], indemnité pour inconvénients de service, etc...), qui met à mal l'équité interne du système actuel, ce dernier ne répond plus aux exigences des membres du personnel et encore moins à celles des personnes souhaitant intégrer le service public, lesquelles attendent que leur travail soit rémunéré de manière juste et équitable. Force est de constater que globalement, le système de rémunération actuel devient de plus en plus délicat à défendre.

L'approche retenue dans le cadre de SCORE repose sur un postulat fondamental, un paradigme fort différent : l'évaluation d'une fonction n'est pas la fin en soi, elle a pour but de déterminer des profils standards et de les mettre en cohérence dans une grille des emplois-référence. Plutôt que d'aligner une grande quantité de fonctions les unes à côté des autres (horizontalité), SCORE permet la construction d'un édifice (horizontalité et verticalité), ainsi que son développement. *In fine*, SCORE vise la cohérence globale du système, de l'ensemble des métiers plutôt qu'une cohérence individuelle et statique qui se fait au détriment de l'intérêt général de l'« entreprise Etat ».

1.4 SCORE : une méthodologie éprouvée et un travail en profondeur effectué à Genève

Le concept de SCORE se base sur une méthode analytique d'évaluation des fonctions conçue et développée par la société GFO, laquelle a été retenue dans le cadre d'un appel d'offre lancé par le Conseil d'Etat. Cet appel visait à s'assurer les services d'une entreprise jouissant d'une grande crédibilité et

disposant des compétences nécessaires pour accompagner un projet de grande ampleur.

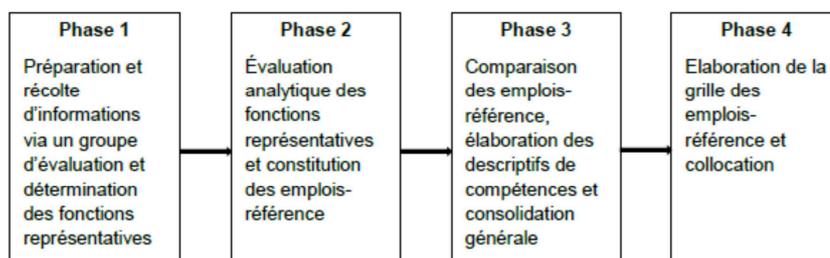
GFO a convaincu, tant par sa méthodologie, apportant notamment des garanties de non-discrimination à l'égard des sexes, que du fait de sa grande expérience dans la mise en place de système de rémunération dans les administrations publiques. En effet, elle a accompagné des projets similaires :

- dans différentes administrations publiques cantonales et communales : Vaud, Bâle-Ville, Neuchâtel (canton et Hôpital neuchâtelois), villes de Zurich et de Lausanne;
- dans des grandes entreprises de service public : CFF, La Poste, Swisscom.

La méthodologie de GFO intègre la notion de compétences au centre de la gestion des ressources humaines. Cette méthodologie, qui permet de bâtir le système de rémunération, est constituée de deux macroéléments : la grille des « emplois-référence » et la courbe salariale.

1.4.1 Création de la grille des « emplois-référence »

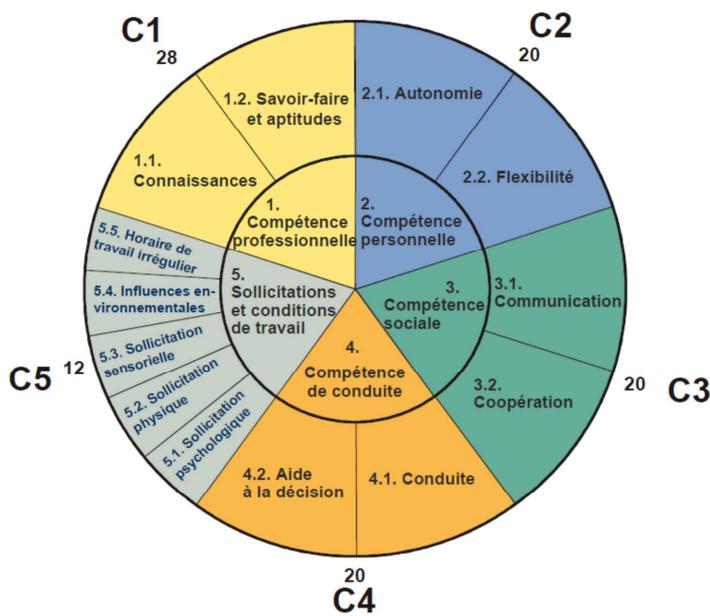
La grille des emplois-référence est un outil issu du processus d'évaluation des fonctions décrit ci-dessous :



Dans un premier temps (phase préparatoire et de récolte d'informations), un groupe de projet, composé du mandataire (GFO) et des membres du personnel de l'office du personnel de l'Etat, – en l'occurrence composé de membres du personnel issus des différentes entités publiques genevoises – détermine des fonctions existantes de référence. Ces fonctions, représentatives et pertinentes pour la comparaison avec d'autres fonctions, sont décortiquées afin d'obtenir l'image la plus complète possible de chacune d'entre elles (descriptif de poste, cahier des charges, organigramme, etc..). A Genève, ce sont ainsi 200 fonctions qui ont été retenues, représentant 70% de l'effectif total, soit 30 000 membres du personnel.

Dans un second temps (phase d'évaluation analytique), le groupe d'évaluation analyse ces fonctions au regard de critères d'évaluation communs : 4 compétences principales (compétence professionnelle; compétence personnelle; compétence sociale et compétence de conduite) ainsi que, lorsqu'elles sont pertinentes, des sollicitations et conditions de travail.

Le « Cercle des compétences³ » ci-dessous décrit pour chaque critère principal, sa pondération (chiffre), ainsi que la liste des critères secondaires évalués :



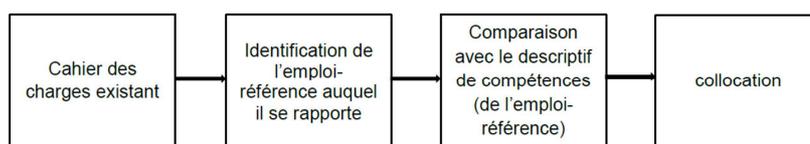
Ce processus est répété plusieurs fois pour chaque fonction (processus itératif). Les données liées aux titulaires ne sont pas prises en compte (âge, sexe, etc.) et les renseignements sont synthétisés afin de déterminer les « emplois-référence », soit un regroupement de fonctions effectué sur la base de la proximité en termes de mission, de compétences requises et d'activités.

³ KAPPEL, Heinz, *Organisation – Führen – Entlohnen*, io-Verlag, Zurich, 1990, p. 15.

La description porte sur les compétences citées ci-dessus, à savoir sur les compétences professionnelle, personnelle, sociale et de conduite ainsi que sur les éventuelles sollicitations et conditions de travail. Après chaque évaluation, les descriptions sont confrontées entre elles pour vérifier leur adéquation. Finalement, la cohérence entre les groupes de fonctions comparables (*job families*, filière métier) est examinée (phase de consolidation générale).

Ces emplois-référence (ou modèles) servent concrètement à constituer la « grille des emplois-référence » (phase 4). « Cette dernière est une présentation systématique et structurée en *job families* et en niveaux d'exigences (degrés de difficulté). Il s'agit d'une représentation des fonctions modèles permettant la collocation de l'ensemble des postes existants »⁴.

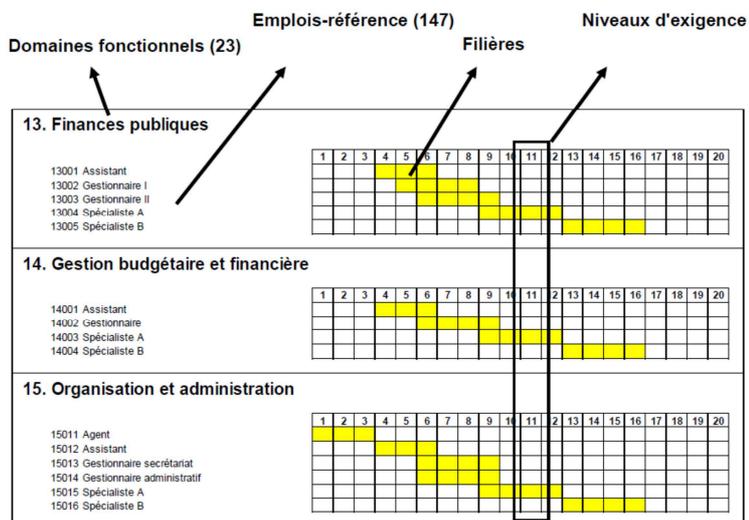
Elle opère comme référentiel d'analyse pour la collocation des postes existants dont le cahier des charges précise les activités et responsabilités attendues ainsi que la formation et l'expérience requises. Ce processus peut être schématisé, comme suit :



Au terme de ces 4 étapes, après que tous les cahiers des charges ont été colloqués, intervient la vérification de l'adéquation de la collocation avec celles des autres postes de l'entité concernée.

En bref, la grille des emplois-référence regroupe l'ensemble des postes existants sous une forme matricielle. L'axe horizontal de la grille, qui correspond aux degrés de difficulté du travail, est découpé en 20 niveaux d'exigences. L'axe vertical se découpe en 23 domaines professionnels, ainsi qu'en 147 emplois-référence. Ainsi, le regroupement des emplois-référence en domaines fonctionnels met en évidence leur contribution à une même finalité. Chaque emploi-référence prévoit une progression au niveau des compétences, soit une filière qui s'établit sur 1 à 4 niveaux avec un degré d'exigence croissant. La construction de filières professionnelles permet l'évolution des membres du personnel sans passer systématiquement par des évaluations de fonction, comme c'est le cas actuellement.

⁴ HEER, Thomas et DANESCHWAR ROUX, Tatiana, « Rémunération : des instruments modernes pour une rémunération équitable », in *DOSSIER HRM n° 18*, jobindexmedia ag, Zurich, 2010, p. 25.



Un exemple de résultat de collocation cahiers des charges avec fonctions SEF dans un emploi-référence SCORE peut être schématisé comme suit :

Domaine fonctionnel 14 – Gestion budgétaire et financière		Filière métier SCORE	Niveaux d'exigences
Emploi-référence	Cahiers des charges / fonctions SEF		Collocation
Assistant	Commis administratif 3 – Etat de Genève	Assistant en comptabilité I	4
	Commis administratif 4 – HUG		
	Teneur de comptes 1 – Etat de Genève		
	Teneur de comptes 1 – Etat de Genève	Assistant en comptabilité II	5
	Teneur de comptes 2 – Etat de Genève - UNI		
	Commis administratif 4 – Etat de Genève		
	Commis administratif 5 – Etat de Genève		
	Comptable 1 – Etat de Genève		

A fin 2013, plus de 8 500 cahiers des charges avaient été colloqués selon la méthodologie SCORE. Par la suite, la collocation des autres cahiers des charges mis à jour a été faite. Depuis lors, le projet SCORE a été présenté et discuté avec les représentants des associations représentatives du personnel.

1.4.2 Les indemnités

Comme mentionné ci-dessus, SCORE tient compte du critère « sollicitations et conditions de travail » pour l'évaluation des emplois-référence. Ainsi, toutes les indemnités qui relèvent en réalité d'une appréciation sur ce critère, ont été supprimées, car elles ont été intégrées dans l'évaluation et de ce fait au traitement. A titre d'exemple, on peut citer l'indemnité pour connaissance linguistiques qui récompense des compétences désormais intégrées dans le cahier des charges et ainsi tenue compte par le critère « compétence professionnelle » (pour environ 1 million de francs par an) et l'indemnité des EPM versée aux membres du personnel des HUG jusqu'à la classe 15 (pour environ 11 millions de francs par an).

En revanche, les indemnités qui sont liées à des conditions spéciales (par exemple, travail de nuit, samedi, dimanche et jours fériés, heures supplémentaires ou de piquet) ou pour responsabilités additionnelles continuent à être versées.

Cette approche est conforme aux recommandations formulées par la Cour des comptes dans son rapport n° 27 du 27 mars 2010 et à la volonté clairement affirmée de la commission des finances de limiter au minimum le recours à des indemnités ou à des primes.

Ainsi, on constate que 26% des indemnités intégrées dans la grille des emplois-référence ont été supprimées (correspondant à 42% du volume financier), 29% ont été partiellement conservées (correspondant à 31% du volume financier) et 45% conservées (correspondant à 27% du volume financier) (valeur 2013).

1.5 SCORE : un investissement durable

1.5.1 Coût de la mise en œuvre de SCORE

L'objectif de SCORE n'a jamais été d'augmenter ni de baisser les traitements, mais de les établir sur une base plus équitable sans engendrer des coûts déraisonnables. Il est prévu que la rémunération de 57% de personnes actuellement en fonction augmentera. Les autres ne verront en aucun cas leur traitement réduit. En effet, le Conseil d'Etat a décidé de garantir le traitement nominal pour tous. Le traitement nominal est égal au montant du traitement sur la base de l'échelle des traitements au 31 décembre 2018 ainsi que le

montant des indemnités fixes soumise aux charges sociales et qui sont intégrées dans l'évaluation des emplois-référence. A titre d'exemple, il est mentionné l'indemnité pour risques inhérents à la fonction, l'indemnité des établissements publics médicaux, etc. Toutefois, l'augmentation annuelle (art. 9 du présent projet de loi) sera momentanément suspendue jusqu'à ce que le traitement nominal soit atteint. SCORE entraînera ainsi un coût annuel estimé à quelque 40 millions de francs après avoir culminé à 60 millions de francs au terme de la période transitoire de 6 ans.

Pour connaître le coût d'introduction de SCORE, il faut distinguer son « coût théorique » de son « coût réel », qui figurera dans les comptes de l'Etat.

Le « coût théorique » résulterait d'une mise en œuvre du système sans aucune mesure transitoire et sans maintien du traitement nominal (droits acquis).

Le « coût réel » consiste à déterminer le coût de la mise en œuvre du système, en tenant compte des mesures transitoires qui accompagnent toujours un changement de système de rémunération dans les collectivités publiques. A noter que le Conseil d'Etat a décidé de garantir le traitement nominal pour tous, comme une mesure transitoire. Ainsi, les économies réalisables dans le nouveau système se matérialisent par deux effets :

- 1) la non progression du traitement versé lors de l'octroi de l'annuité aux membres du personnel en droit acquis;
- 2) la rotation du personnel.

Le « coût réel » est donc temporairement plus élevé que le « coût théorique ». Il est toutefois un peu amenuisé par la disparition du solde de compensation, introduit lors de la réforme du système de rémunération en 2013 (abrogation de la prime de fidélité et introduction du 13^e salaire), pour les mieux valorisés. A noter que le solde de compensation atteindrait un total de plus de 100 millions de francs pour l'Etat et les établissements subventionnés durant les 20 prochaines années.

La mise en œuvre du système, sans aucune mesure transitoire, même sans maintien du traitement nominal, n'est pas supportable financièrement. L'option a donc été choisie de prévoir des mesures transitoires qui consistent, notamment, à augmenter progressivement le traitement des mieux valorisés sur une période transitoire.

Sur la base de ces hypothèses, le coût annuel temporaire maximum est atteint au début de la sixième année après l'introduction du nouveau système pour tous les employeurs; ce coût sera de l'ordre de 60 millions de francs à son pic et décroîtra ensuite pour atteindre un montant d'approximativement

40 millions de francs. Ce coût est basé sur un financement à 100% de tous les établissements subventionnés comme cela fut le cas lors du passage au 13^e salaire. En cas de financement selon le taux de subventionnement, la charge totale de fonctionnement serait ramenée à 28 millions de francs en 2024.

Le tableau ci-dessous indique l'effet financier de l'introduction du nouveau système pour l'ensemble des membres du personnel soumis au projet de la loi sur les traitements.

MCHF	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2039
Coûts de l'introduction de SCORE (sur une période transitoire de 6 ans)	24	48	72	96	120	144	144	144	144	144	144	144
Economie de la non progression de l'annuité pour le personnel occupant une fonction moins bien valorisée	-23	-43	-57	-66	-74	-79	-83	-87	-89	-91	-93	-103
Economie sur la compensation "13ème salaire" versée aux personnes occupant une fonction mieux valorisée	-8	-7	-6	-6	-5	-5	-4	-4	-4	-4	-1	-0
Total	-7	-1	9	24	41	60	56	53	51	49	50	40

1.5.1 Coût potentiel de l'abandon de SCORE

L'abandon de SCORE entraînerait pour les employeurs les coûts supplémentaires suivants :

- revalorisation des métiers : SCORE prévoit des revalorisations substantielles notamment pour les métiers dans le domaine de la santé et du social qui regroupent plus de 7 000 membres du personnel. L'abandon de SCORE n'éviterait *a priori* pas une revalorisation de ces métiers. En effet, il est admis que ces métiers sont potentiellement sous-évalués dans le système actuel. A ce titre, il est rappelé qu'en 2010, le Conseil d'Etat a gelé les réévaluations collectives, en vue de SCORE. Il est à attendre que les membres du personnel des métiers mentionnés demanderont une revalorisation de leur fonction. Selon les classes accordées, le coût pourrait être estimé à des dizaines de millions de francs;
- solde de compensation : en réalité, aujourd'hui déjà, ce coût calculé à 100 millions de francs durant les 20 prochaines années, est en baisse car le solde de compensation est systématiquement supprimé pour les membres du personnel promus ou bénéficiant d'une réévaluation collective de leur fonction. Toutefois, cette économie pour l'Etat serait d'autant plus grande avec l'entrée en vigueur de SCORE qui mettrait fin au versement du solde pour tous les métiers revalorisés. Cette économie – ou ce « non dépensé » – n'aurait pas lieu en cas d'abandon de SCORE. Il en résulterait dès lors un coût supplémentaire pour l'Etat;

- les indemnités : la Cour des comptes, dans son rapport n° 27 de mars 2010, recommandait de diminuer le nombre d'indemnités. Le projet SCORE répond à cette demande, car il permet d'intégrer dans l'évaluation de la fonction plus d'un quart des indemnités actuelles, soit plus de 40% du volume financier. L'abandon de SCORE demanderait de trouver une autre solution pour diminuer le nombre d'indemnités spécifiques sans, au fond, résoudre le problème.

1.6 Conclusion : la réforme du système d'évaluation et de rémunération : cohérence, équité, lisibilité et durabilité

Avec la mise en œuvre du projet SCORE et la réforme du système d'évaluation des fonctions de l'Etat de Genève, le Conseil d'Etat promeut concrètement une politique des ressources humaines cohérente, équitable, lisible et durable.

L'approche globale du système (missions – structures – métiers) favorise la cohérence organisationnelle et salariale, par opposition à une approche très individuelle, pas nécessairement porteuse de sens au niveau général. Ce dernier élément est une caractéristique du système actuel, vieux de 40 ans et ne garantissant ni l'équité, ni la lisibilité.

En effet, le système actuel d'évaluation (SEF), notamment du fait de son paradigme strictement analytique, a amené de très nombreuses indemnités, servant en particulier à corriger les défauts de cette approche. La nouvelle loi sur les traitements limitera grandement le recours aux indemnités, garantissant ainsi la lisibilité, et la compréhension de la politique de rémunération.

Le Conseil d'Etat souhaite également rappeler que la méthodologie retenue – développée par l'entreprise GFO – a fait ses preuves, ayant été utilisée par de nombreuses entreprises publiques, cantonales, communales et fédérales : robuste, intégrant les parties prenantes, capable d'anticiper les évolutions des formations et des métiers, elle s'inscrit dans une perspective de durabilité.

Enfin, si la réforme du système d'évaluation et de rémunération constitue un investissement majeur pour l'«entreprise Etat», son coût financier immédiat est moindre et dans la durée, elle sera moins onéreuse que l'actuel système.

2. Commentaire article par article

Titre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

Alinéa 1 : il indique que les membres du personnel de l'administration cantonale sont soumis à la future loi. Ainsi, elle s'applique au personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale selon l'article 1, alinéa 1, lettre a, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05), mais également aux membres du personnel soumis à :

- la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10);
- la loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05) et
- la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP – F 1 50).

Alinéa 2 : il indique que la future loi s'applique également aux membres du personnel suivants :

- a) les membres du personnel du pouvoir judiciaire conformément à l'article 52, alinéa 2, lettre b, de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010; en revanche, les magistrats du pouvoir judiciaire ne sont pas soumis au présent projet de loi; en effet, ces derniers sont soumis à une loi spécifique, à savoir la loi concernant le traitement et la retraite des magistrats du pouvoir judiciaire, du 29 novembre 2013;
- b) les membres du personnel des établissements publics médicaux, désignés à l'article 1 de la loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980 (LEPM – K 2 05);
- c) les membres du personnel de l'office cantonal des assurances sociales et des établissements qu'il regroupe, désignés à l'article 1 de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS – J 4 18). En effet, les membres du personnel sont soumis à la LPAC, selon l'article 1, alinéa 1, lettre f LPAC et leur traitement est fixé selon la LTrait, en application de l'article 11, alinéa 4 LPAC;
- d) les membres du personnel de l'Hospice général, selon l'article 23 de la loi sur l'Hospice général, du 17 mars 2006 (LHG – J 4 07);

- e) les membres du personnel de l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, selon l'article 22 de la loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD – K 1 07);
- f) les membres du personnel soumis à la loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30). De plus, le projet de loi précise que la future loi s'applique sous réserve des dispositions particulières de la LU. En effet, la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP – A 2 24) prévoit à son article 56, alinéa 7 (modifications à d'autres lois), un nouvel alinéa 5 de l'article 27 LU, selon lequel, les membres du rectorat sont, notamment, soumis à l'article 22 LOIDP, qui détermine la rémunération de ces derniers. Par ailleurs, il est évident que la LTrait ne s'applique pas aux personnes engagées au sein de l'université pour exercer des activités temporaires qui sont soumises au droit privé selon l'article 12, alinéa 3 LU;
- g) aux membres du personnel administratif et technique et aux membres du conseil de direction soumis à la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26). De plus, le projet de loi précise que la future loi s'applique sous réserve des dispositions particulières de la LHES-SO-GE. En effet, la LOIDP prévoit à son article 56, alinéa 6 (modifications à d'autres lois), un nouvel alinéa 4 de l'article 23 LHES-SO-GE, selon lequel, les membres du conseil de direction sont, notamment, soumis à l'article 22 LOIDP, qui détermine la rémunération de ces derniers. En revanche, le projet de loi ne s'applique ni aux enseignants ni aux collaborateurs de l'enseignement et de la recherche. Ainsi, l'article 19, alinéa 1 LHES-SO-GE doit être adapté.

Alinéa 3 : le contenu de cet alinéa reprend en substance celui de l'alinéa 2 de l'actuel article 1 LTrait, à l'exception des « auxiliaires ». Ainsi, il indique que la rémunération des stagiaires et des apprentis n'est pas soumise à la LTrait, mais à une réglementation spéciale édictée par le Conseil d'Etat. En effet, l'article 72 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01) indique que l'indemnité mensuelle de l'apprenti est fixée par l'office du personnel, d'entente avec l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (cf. également la fiche n° 02.02.15 du Mémento des Instructions de l'office du personnel de l'Etat [ci-après : MIOPE]). Concernant le stagiaire, l'article 80 RPAC prévoit que l'office du personnel fixe son indemnité mensuelle (cf. également la fiche n° 02.02.16 du MIOPE). Toutefois, l'article 15 du présent projet de loi est applicable par analogie. En

effet, il va de soi que les frais occasionnés par les stagiaires, respectivement par les apprentis, pour l'accomplissement de leurs activités peuvent leur être remboursés. En revanche, des prestations fixées conformément au titre III ne leur sont pas allouées.

De plus, les auxiliaires ne sont pas soumis à un règlement spécial, mais directement à la future loi. En effet, malgré la teneur de l'actuel article 2, alinéa 1 LTrait, les auxiliaires sont actuellement déjà soumis à la LTrait et non pas à une réglementation spéciale.

Par ailleurs, les membres du personnel du secrétariat général du Grand Conseil sont soumis au présent projet par analogie selon l'article 40, alinéa 1, de la loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (LRGC – B 1 01).

En revanche, ni les conseillers d'Etat ni le chancelier d'Etat sont soumis à la future loi. En effet, leur traitement est fixé par la loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat, du 17 décembre 1976 (LTRCE – B 1 20).

Enfin, les magistrats de la Cour des comptes sont également soumis à une loi spécifique, à savoir la loi concernant le traitement et la retraite des magistrats de la Cour des comptes, du 26 juin 2008 (LTRCC – D 1 13).

Toutefois, le projet de loi 12187 adopté par le Conseil d'Etat le 4 octobre 2017 règle le traitement et la retraite des conseillers d'Etat ainsi que des magistrats de la Cour des comptes; il prévoit de plus que le chancelier sera soumis au présent projet de loi.

Art. 2 Droit au traitement

Alinéa 1 : il reprend le contenu de l'alinéa 1 de l'actuel article 10 LTrait. A noter que lorsqu'un membre du personnel assume simultanément plusieurs fonctions chez le même employeur, il reçoit pour chaque fonction son traitement séparément. Ce n'est pas le cas avec la loi actuelle, qui prévoit que lorsqu'un membre du personnel assume simultanément plusieurs fonctions, il reçoit un traitement unique (l'actuel art. 9, al. 1 LTrait). Toutefois, il est à noter que le membre du personnel, qui assume plusieurs fonctions, reçoit d'ores et déjà pour chaque activité un traitement.

Alinéa 2 : il est nouveau et précise qu'en cas d'absence du membre du personnel, notamment pour raison de maladie ou accident, les dispositions spécifiques concernant le traitement sont réservées. On peut également citer l'absence en raison de maternité, de service militaire, service civil ou protection civile. Malgré le fait qu'il s'agit d'un nouvel alinéa, il n'a pas pour but de modifier la situation existante. En effet, il attire l'attention sur le fait

qu'en cas d'absence les dispositions spécifiques concernant le traitement sont réservées. A titre d'exemple, on peut mentionner qu'en cas d'absence pour maladie ou accident, le traitement peut être remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (art. 54, al. 1 RPAC). Or, en cas de maternité, l'intéressée a droit à un congé avec traitement plein pour son accouchement pour autant qu'elle exerce une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle (art. 34, al. 1 RPAC). L'article 41 RPAC prévoit également une disposition spéciale concernant le traitement perçu lors du service militaire, service civil ou de la protection civile.

Alinéa 3 : dès la 2^e année d'activité, une participation financière est prélevée sur le traitement pour garantir ce dernier en cas d'absence pour cause de maladie. Le Conseil d'Etat fixe le montant et les modalités. Cet alinéa tient compte du rapport d'audit de gestion et financier portant sur les charges de personnel de l'Etat de Genève du 28 juin 2017 (n° 119) de la Cour des comptes. En effet, la Cour relève que le prélèvement d'une cotisation sur le traitement des membres du personnel, qui équivaut actuellement à 0,1% du traitement brut ne repose pas sur une base légale suffisante; seul l'article 54, alinéa 2 RPAC le mentionne.

Alinéa 4 : le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'absences injustifiées. Une absence n'est pas justifiée si, par exemple, elle n'est pas couverte par un certificat médical ou si le membre du personnel est détenu en prison.

Alinéa 5 : en sus du traitement, le membre du personnel reçoit des prestations fixées conformément au titre III (art. 2, al. 3 LTrait).

En revanche, l'actuel article 8 LTrait, qui règle les prestations en nature, n'est pas repris dans le projet, car il n'est plus d'actualité.

Art. 3 *Temps partiel*

Cet article reprend en substance celui de l'actuel article 7 LTrait. Il contient toutefois un alinéa 2 nouveau qui précise que les prestations allouées conformément au titre III sont également versées proportionnellement au taux d'activité. Ce qui est actuellement déjà le cas sous la LTrait.

Titre II Traitement

Chapitre I Système salarial

Art. 4 Echelle des traitements

Alinéa 1 : le Conseil d'Etat établit par règlement l'échelle des traitements qui fait le lien entre la grille des emplois-référence et la rémunération. En effet, en tant qu'employeur, il lui appartient de définir le niveau de rémunération, en fonction d'une part des prestations à fournir, du marché du travail ainsi que du rôle de l'Etat au sens large pour garantir des prestations de qualité, capable de s'adapter à l'évolution du marché et des contraintes économiques en tant qu'un Etat agile. Il est mentionné que le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux pour l'administration fédérale (art. 15, al. 2 de la loi sur le personnel de la Confédération, du 24 mars 2000 [LPers – RS 172.220.1]) et la fixation des classes des salaires se trouve dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, du 3 juillet 2001 (OPers – RS 172.220.111.3; art. 36). Par ailleurs, le canton de Vaud prévoit également qu'il appartient au Conseil d'Etat de fixer l'échelle des salaires par voie réglementaire (cf. règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud, du 28 novembre 2008 [RSRC – 172.315.2]).

Toutefois, le Grand Conseil continuera de disposer d'instruments de gestion efficaces au niveau des traitements, notamment au travers du budget.

Alinéa 2 : le projet de loi introduit les niveaux d'exigences à la place des classes actuelles. Ainsi, le Conseil d'Etat fixe le nombre de niveaux d'exigences. De plus, il détermine l'écart entre le traitement minimum et maximum de chacun d'entre eux. En effet, chaque niveau d'exigences comprend un traitement minimum et un traitement maximum, comme c'est déjà le cas actuellement concernant les classes de traitement.

Alinéa 3 : cet alinéa ne demande pas de commentaire spécifique.

Alinéa 4 : il adapte l'échelle des traitements au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de la situation économique et financière. Si le Conseil d'Etat ne peut pas assurer l'adaptation du coût de la vie, il doit, au préalable, consulter les organisations représentatives du personnel ainsi que les autres administrations publiques genevoises. Ainsi, la deuxième phrase reprend en substance le contenu de l'actuel article 14, alinéa 8 LTrait, qui concerne l'adaptation du coût de la vie. Par ailleurs, il est à relever que l'adaptation au coût de la vie ne s'effectue pas à la baisse. Néanmoins une baisse sera prise en compte dans la prochaine augmentation du coût de la vie.

En revanche, l'allocation unique de vie chère, prévue par l'actuel article 14, alinéa 4 à 7 LTrait, est supprimée. En effet, cette allocation correspond à la différence entre le traitement que les membres du personnel ont effectivement perçu durant l'année écoulée et celui dont ils auraient bénéficié si les traitements avaient été adaptés chaque mois en fonction de l'évolution mensuelle de l'indice genevois des prix à la consommation. Le paiement de cette différence est effectué au début de l'année suivante, sans intérêt. Avant 1991, l'allocation a été versée à l'ensemble des membres du personnel. A partir de 1991, et compte tenu des forts taux d'inflation, cette mesure a été maintenue uniquement pour les membres du personnel jusqu'à la classe 13 et pour un salaire plafonné à 76 834 F. Pour les autres, l'allocation a été supprimée. Aujourd'hui, les rythmes d'inflation sont devenus quasi inexistantes. Sur les 12 dernières années, le taux moyen d'allocation unique de vie chère constaté est de 0,23%. Sur les 5 dernières années, il a été constamment nul. Ainsi, l'entière suppression se justifie.

Art. 5 Grille des emplois-référence

Alinéa 1 : le Conseil d'Etat établit par règlement la grille des emplois-référence. Cette grille consiste en un répertoire des emplois-référence structuré par domaine fonctionnel. Chaque domaine fonctionnel représente un ensemble de profils d'exigences appelé emploi-référence qui est composé de filières de niveaux d'exigences dans lesquels sont regroupées les fonctions.

Alinéa 2 : cette grille permet de fixer les niveaux d'exigences des emplois-référence (cf. point 1.4.1 ci-dessus).

Alinéa 3 : de plus, il a été exposé que la grille tient compte des caractéristiques de chaque fonction et des compétences requises pour l'activité, en se fondant sur les compétences professionnelles, personnelles, sociales, de conduite, ainsi que, le cas échéant, les sollicitations et conditions de travail.

Alinéa 4 : il a été exposé que la méthodologie utilisée permet, d'une part, de regrouper l'ensemble des postes existants dans la grille des emplois-référence et d'autre part, d'anticiper les évolutions des formations et des métiers, et ainsi, elle s'inscrit dans une perspective de durabilité. Néanmoins, le Conseil d'Etat doit mettre à jour la grille des emplois-référence, si, par exemple, l'administration déploie des nouvelles prestations qui nécessitent l'introduction d'un nouveau domaine fonctionnel.

Chapitre II Fixation du traitement

Art. 6 Autorité compétente pour fixer le traitement

L'article 6 définit l'autorité compétente pour fixer le traitement de ses membres du personnel. Il est à noter que la délégation à des instances subordonnées prévue dans les lois spécifiques concernant les différents personnels soumis à la présente loi, notamment par l'article 11 LPAC, ne perd pas son application.

Alinéa 1 : les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat (cf. pour la délégation de fixer le traitement art. 11, al. 1 et 2 LPAC ainsi que la fiche n° 01.04.02 du MIOPE). Ainsi, par exemple, le traitement d'un employé de l'administration cantonale sera fixé par le secrétaire général, respectivement le directeur général, en application de l'article 6, alinéa 1 du projet de loi ainsi que des articles 2, alinéa 2 et 11, alinéa 2 LPAC et de l'article 1A, alinéa 4 RPAC.

Alinéa 2 : les membres du personnel du pouvoir judiciaire relèvent de l'autorité de la commission de gestion du pouvoir judiciaire (cf. pour la délégation de fixer le traitement art. 11, al. 3 LPAC et art. 52, al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 [LOJ - E 2 05]).

Alinéa 3 : les membres du personnel des établissements publics médicaux, de l'office cantonal des assurances sociales, de l'Hospice général et de l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile relèvent de l'autorité du conseil d'administration (cf. pour la délégation de fixer le traitement art. 11, al. 4 LPAC).

Alinéa 4 : les membres du personnel de l'université, relèvent des organes de l'université (art. 13 LU).

Alinéa 5 : les membres du conseil de direction soumis à la LHES-SO-GE relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat conformément à l'article 24 LHES-SE-GE et article 9, alinéa 1 du règlement sur le statut des membres du conseil de direction de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 26 mars 2014 (RStCDHES-SO-GE – C 126.05). Les membres du personnel administratif et technique soumis à la LHES-SO-GE relèvent des organes de la HES-SO Genève (art. 19, al. 3 LHES-SO-GE).

Art. 7 Traitement initial

Alinéa 1 : il précise que le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum du niveau d'exigences attribué pour la fonction. Ainsi, et contrairement à l'actuel article 11, alinéa 1 LTrait, le traitement ne peut plus,

d'une manière générale, se situer au-dessous de celui fixé pour la fonction durant la période probatoire, sous réserve de l'alinéa 2.

Alinéa 2 : en principe, seuls les candidats qualifiés peuvent être engagés; toutefois, si les compétences requises pour la fonction ne sont pas entièrement remplies lors de l'engagement, si par exemple le candidat n'a pas la formation ou l'expérience professionnelle exigée par la fonction, la présente disposition précise que le traitement initial peut se situer au-dessous du minimum du niveau d'exigences prévu pour celle-ci. Conformément à l'alinéa 3, il appartient au Conseil d'Etat de fixer par règlement les modalités concernant la réduction du traitement initial, notamment en cas d'absence de titre professionnel, d'études ou de formation continue requis ou de l'expérience exigée pour exercer la fonction.

Alinéa 3 : le Conseil d'Etat fixe par règlement les modalités du traitement initial, notamment, la prise en compte des années d'expérience reconnues utiles à la fonction, ainsi que des années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants. Lorsque l'expérience exigée pour exercer la fonction fait défaut, les annuités supplémentaires sont suspendues d'autant. Ainsi, à titre d'exemple, lorsque 3 années d'expérience sont exigées pour exercer une fonction et que la personne n'en a que 2, l'augmentation annuelle sera suspendue d'une année.

Art. 8 Treizième salaire

Le contenu de cet article reprend en substance celui de l'actuel article 16, alinéa 2 LTrait. Ainsi, le Conseil d'Etat fixe par règlement les modalités du versement, notamment le moment du versement (cf. l'actuel art. 16, al. 1 LTrait, qui prévoit que le 13^e salaire est versé en 2 mensualités, la moitié avec le traitement de juin et l'autre moitié avec le traitement de décembre) et les modalités, si, par exemple, les rapports de service ont commencé ou pris fin en cours d'année, de même qu'en cas de congé sans traitement en cours d'année.

Art. 9 Augmentations annuelles

Alinéa 1 : le contenu de cet alinéa reprend en substance celui de l'alinéa 1 de l'actuel article 12 LTrait.

Alinéa 2 : le contenu de cet alinéa reprend en substance celui de l'alinéa 2 de l'actuel article 12 LTrait.

Alinéa 3 : le contenu de cet alinéa reprend en substance celui de l'alinéa 5 de l'actuel article 2 LTrait. En effet, les annuités supplémentaires ne sont pas

accordées aux membres du personnel bénéficiant d'un niveau d'exigences supérieur à celui prévu normalement pour leur fonction.

Art. 10 *Promotion et rétrogradation*

Cet article contient des règles concernant le changement du traitement, suite à une promotion ou à une rétrogradation.

Alinéa 1 : il définit la promotion comme le passage d'un niveau d'exigences à un niveau supérieur. Il peut s'agir soit de la progression au sein de la filière d'un emploi-référence, soit d'une promotion dans un nouvel emploi-référence. Dans tous les cas, le changement d'activité implique une hausse du niveau d'exigences. Il est possible de franchir plusieurs niveaux en une fois, même si ce cas de figure est a priori rare. La promotion s'applique, notamment en cas de postulation du membre du personnel, de proposition de l'employeur dans le cadre d'une évolution professionnelle (par exemple à la police) ou du changement d'affectation pour les besoins du service.

Alinéa 2 : de façon symétrique, cet alinéa définit la rétrogradation comme le passage d'un niveau d'exigences à un niveau inférieur. Ce passage peut lui aussi se dérouler au sein d'une filière comme en dehors et porter sur plusieurs niveaux en une fois.

Il est à préciser que la rétrogradation s'applique, notamment en cas de postulation du membre du personnel ou en cas de reclassement dans le cadre de la procédure d'une résiliation des rapports de service. En revanche, lors d'un changement d'affectation pour le besoin du service dans un niveau inférieur, le traitement ne peut pas être diminué selon l'article 12, alinéas 1 et 2 LPAC, respectivement l'article 134, alinéas 1-3 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10). Toutefois, il est rappelé que l'article 9, alinéa 2, du présent projet de loi prévoit que les annuités supplémentaires ne sont pas accordées aux membres du personnel bénéficiant d'un niveau d'exigences supérieur à celui prévu normalement pour leur fonction. Ainsi, si le traitement avant rétrogradation dépasse le traitement correspondant au montant maximum du nouveau niveau d'exigences, le traitement reste bloqué.

Alinéa 3 : le Conseil d'Etat fixe par règlement les modalités de fixation du traitement lors d'une promotion ou d'une rétrogradation.

Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de l'université sont soumis à des procédures spécifiques fixées par le règlement sur le personnel de l'Université, du 17 mars 2009.

Titre III Autres prestations

Chapitre I Principes

Art. 11 Définition

Alinéa 1 : par autres prestations, il faut entendre les prestations allouées aux membres du personnel en sus du traitement fixé conformément au titre II. Ainsi, on entend par « autres prestations » les indemnités et frais, fixés au chapitre II ainsi que les gratifications et allocations, fixées au chapitre III du présent titre.

Alinéa 2 : cet alinéa reprend en substance le contenu de l'actuel article 9, alinéa 2 LTrait qui prévoit qu'en dehors du traitement fixé en conformité de la LTrait, aucun membre du personnel ne peut, pour des travaux spéciaux ou supplémentaires, toucher de remises, de casuels ou d'indemnités quelconques, sans que ceux-ci soient fixés par l'autorité ou l'organe de nomination et d'engagement. En effet, cet alinéa laisse une marge de manœuvre aux autorités compétentes désignées à l'article 6 de la présente loi de soumettre au Conseil d'Etat d'autres prestations non mentionnées par les chapitres II et III, pour approbation (à titre d'exemple, il est à mentionner bonus, remises, casuels, rabais, etc.). Toutefois, il est à noter que les demandes devraient être accordées à titre exceptionnel. En effet, un des buts visés par le projet de loi est de limiter grandement le recours aux indemnités. Par ailleurs, le Conseil d'Etat valide le principe de l'attribution d'une telle prestation et non une attribution individuelle.

Chapitre II Indemnités et frais

Art. 12 Indemnités pour conditions spéciales

Alinéa 1 : cet alinéa prévoit qu'une indemnité peut être octroyée pour le travail effectué dans des conditions spéciales. A titre d'exemple, il est mentionné le travail de nuit, les samedis, dimanches et jours fériés, pour heures supplémentaires et de piquet. L'alinéa 1 n'est pas exhaustif. En effet, des dispositions spécifiques peuvent prévoir d'autres indemnités pour le travail effectué dans des conditions spéciales. A ce titre, on peut mentionner l'indemnité pour surpopulation carcérale (art. 53 du règlement sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 22 février 2017 [ROPP – F 1 50.01]). Néanmoins, conformément à l'alinéa 2, il appartient au Conseil d'Etat de définir les conditions de l'octroi, notamment la désignation des niveaux d'exigences pouvant bénéficier de l'indemnité.

Alinéa 2 : le Conseil d'Etat désigne les niveaux d'exigences pouvant bénéficier de l'indemnité et fixe les modalités par règlement.

Art. 13 Indemnités pour responsabilités additionnelles

Alinéa 1 : les membres du personnel peuvent être indemnisés pour l'attribution temporaire de responsabilités additionnelles ou la suppléance de longue durée. En effet, il s'agit d'une activité additionnelle déléguée temporairement, non prévue dans l'activité de base. L'indemnité peut être reconduite, si les conditions d'octroi se poursuivent.

A titre d'exemple, il est à mentionner les « indemnités de fonction » que les fonctionnaires de l'enseignement primaire et secondaire touchent selon l'actuel article 30, lettres e et g LTrait ainsi que l'actuel article 31, lettres a à c LTrait. Ainsi, les deux dispositions sont supprimées, car intégrées au présent article 13.

Alinéa 2 : le Conseil d'Etat désigne les niveaux d'exigences pouvant bénéficier de l'indemnité et fixe les modalités par règlement.

Art. 14 Indemnité liée au marché de l'emploi

L'octroi d'une indemnité liée au marché de l'emploi a fait l'objet de demandes réitérées, notamment, de la hiérarchie. Il poursuit l'objectif de permettre d'engager un membre du personnel ou une catégorie de personnel, ou de conserver des membres du personnel qualifiés, qui pourraient démissionner, notamment, lorsque le secteur privé propose une rémunération plus élevée. Il s'agit de relever qu'il s'agit d'une indemnité allouée tout à fait exceptionnellement et temporairement. En effet, l'indemnité doit s'adapter à la situation du marché. Ainsi, elle est octroyée pour une période précise (par exemple d'une année). Si, après cette période l'octroi se justifie toujours, l'indemnité peut être prolongée. Ainsi, en aucun cas l'indemnité ne peut conférer un droit acquis.

Art. 15 Frais

Alinéa 1 : l'article 15 du projet de la loi donne une base légale au paiement des frais. Ainsi, les frais occasionnés par les membres du personnel pour l'accomplissement de leurs activités peuvent leur être remboursés.

Alinéa 2 : le Conseil d'Etat fixe les modalités par règlement. Ainsi, les frais seront précisés, notamment, dans le règlement déjà existant, à savoir le règlement fixant les débours, frais de représentation et de déplacement et autres dépenses en faveur du personnel de l'administration cantonale, du 21 février 2007 (RDébours – B 5 15.24).

Chapitre III Gratification et allocations

Art. 16 Gratification pour années de service

Alinéa 1 : cet alinéa reprend partiellement l'actuel article 20 LTrait. Il prévoit qu'une gratification est versée tous les 10 ans, soit après 10, 20, 30 et 40 ans de service. Il est précisé que seules les années auprès du même employeur sont comptabilisées. On entend par « employeur », les employeurs qui sont mentionnés à l'article 1 du projet de loi. Ainsi, à titre d'exemple, une personne qui a travaillé 5 ans à l'administration cantonale et par la suite 5 ans au pouvoir judiciaire n'a pas droit à la gratification, car l'administration cantonale et le pouvoir judiciaire sont considérés comme deux employeurs distincts.

Alinéa 2 : le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités. Ainsi, une adaptation des montants serait possible, sans modification de la loi.

Art. 17 Allocation à la naissance et à l'adoption

Le contenu de cet article reprend en substance celui de l'actuel article 21 LTrait. Toutefois, il réserve au Conseil d'Etat, notamment, le droit de fixer le montant de l'allocation, aujourd'hui fixé de 500 F par enfant.

Art. 18 Allocation aux survivants

Alinéa 1 : cet alinéa reprend en substance l'article 22 LTrait en ce qui concerne les ayants droit. Ainsi, lors du décès d'un membre du personnel, son conjoint ou partenaire enregistré survivant, ses enfants mineurs ou, à défaut, toute personne qui constituait pour lui une charge légale complète de famille, reçoivent une allocation. Il est à préciser que la personne qui constituait pour le défunt une charge légale complète de famille reçoit l'allocation lorsque l'intéressé faisait ménage commun avec le défunt.

Alinéa 2 : le Conseil d'Etat fixe par règlement le montant et les modalités.

Art. 19 Allocation retraite ordinaire

Alinéa 1 : il est précisé que tous les membres du personnel soumis à la présente loi reçoivent l'allocation de mise à la retraite s'ils remplissent les conditions, soit après 10 années de service auprès du même employeur ainsi que l'atteinte de l'âge ordinaire de la retraite prévue par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, du 20 décembre 1946. Ainsi, le membre du personnel qui obtient une rente-pont AVS ne reçoit pas l'allocation. De

plus, il est rappelé que l'actuel article 23 LTrait mentionne uniquement l'administration, ce qui soulève la question de savoir si l'actuelle disposition s'applique également aux autres établissements mentionnés à l'actuel article 1, lettres a à e LTrait. Ainsi, le présent projet clarifie la question. De plus, il est rappelé qu'on entend par « employeur », les employeurs qui sont mentionnés à l'article 1 du projet de loi (cf. commentaire de l'art. 16 du présent projet de loi).

Alinéa 2 : les modalités, notamment le montant, sont définies par règlement.

Titre IV Dispositions finales et transitoires

Art. 20 Règlements d'application

Alinéa 1 : cet alinéa ne demande pas de commentaire spécifique.

Alinéa 2 : cet alinéa précise le champ d'application des règlements d'application, car certains membres du personnel mentionnés à l'article 1, alinéa 2, du projet de loi ne sont pas soumis aux règlements d'application de la future loi. En effet, le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont régis par le règlement interne sur le personnel selon l'article 13, alinéa 1 LU. Par ailleurs, les membres du personnel du pouvoir judiciaire sont soumis au règlement édicté par la commission de gestion du pouvoir judiciaire selon l'article 41, alinéa 1, lettre j LOJ. En revanche, ils sont soumis à l'échelle des traitements et la grille des emplois-références établies par le Conseil d'Etat (cf. pour le corps professoral et le corps des collaboratrices de l'enseignement et de la recherche : art. 24, al. 10, du projet de loi, qui modifie l'art. 12, al. 1, de la loi sur l'université, du 13 juin 2008; pour le personnel du pouvoir judiciaire : art. 24, al. 14, du projet de loi, qui modifie l'art. 52, al. 2, lettre b, de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010).

Art. 21 Clause abrogatoire

Cette disposition ne nécessite pas un commentaire spécifique.

Art. 22 Entrée en vigueur

Cette disposition ne nécessite pas un commentaire spécifique.

Art. 23 Dispositions transitoires

Alinéa 1 : cet alinéa ne demande pas de commentaire spécifique.

Alinéa 2 : précise que lorsque le montant du traitement annuel déterminé, part du 13^e salaire incluse, est moins élevé que le traitement nominal au 31 décembre 2018, ce dernier est garanti. Toutefois, l'augmentation annuelle (art. 9 du présent projet de loi) sera momentanément suspendue jusqu'à ce que le traitement nominal soit atteint.

Alinéa 3 : détermine que lorsque le montant du traitement annuel déterminé, part du 13^e salaire incluse, est plus élevé que le traitement nominal au 31 décembre 2018, la différence ainsi calculée sera acquise progressivement jusqu'au terme de la période transitoire. La période transitoire est de 6 ans.

Alinéa 4 : précise que le Conseil d'Etat fixe les modalités, notamment la détermination du traitement nominal, par règlement. En effet, d'une manière générale, le traitement nominal est égal au montant du traitement sur la base de l'échelle des traitements au 31 décembre 2018 ainsi que le montant des indemnités fixes soumise aux charges sociales et qui sont intégrées dans l'évaluation des emplois-référence. A titre d'exemple, il est mentionné l'indemnité pour risques inhérents à la fonction, l'indemnité des établissements publics médicaux, etc.

Art. 24 *Modifications à d'autres lois*

I. La loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (A 2 24)

Art. 22, al. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit uniquement de faire référence à l'échelle des traitements établie par le Conseil d'Etat en application de l'article 4, alinéa 1 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

Art. 29, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*). De plus, la modification précise que les règlements d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 ainsi que de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) s'appliquent.

* * *

2. La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (B 1 01)

Art. 40, al. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

* * *

3. La loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat, du 17 décembre 1976 (B 1 20)

Art. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter) et qui fait référence à l'article 4, alinéa 4 de la loi précitée.

Art. 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique qui tient compte que l'échelle des traitements ne figurent plus dans la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter). De plus, la modification vise à reprendre l'article 24, alinéa 2 de l'actuelle LTrait qui prévoit que l'article 22 LTrait est applicable aux survivants des conseillers d'Etat.

Art. 5 (nouvelle teneur)

La modification détermine que le Conseil d'Etat fixe le traitement du chancelier d'Etat. De plus, elle vise à reprendre, partiellement, l'article 24, alinéa 1 de l'actuelle LTrait qui prévoit, notamment, que l'article 22 LTrait est applicable aux survivants du chancelier d'Etat.

* * *

4. La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05)

Art. 11 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

Art. 16, al. 1, lettre b, chiffre 3 (nouvelle teneur)

Il s'agit uniquement de remplacer la notion de classe par celle de niveau d'exigences de la fonction.

Art. 23, al. 4 (nouvelle teneur)

La modification vise à préciser l'actuel article 23, alinéa 4 LPCA, qui mentionne que l'indemnité se base sur le dernier traitement mensuel de base. La modification fixe que l'indemnité est égale à 6/12^e du traitement annuel.

* * *

5. La loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (B 5 22)

Le projet de loi 12188 modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG) B 5 22 est déposé au Grand Conseil le 4 octobre 2017. Ainsi, les modifications nécessaires seront apportées en tenant compte du PL 12188. * * *

6. La loi concernant l'adaptation au coût de la vie des pensions servies aux retraités et pensionnés de l'Etat, des établissements hospitaliers et des caisses de prévoyance, du 26 avril 1979 (B 5 30)

Art. 2 (nouvelle teneur)

La modification tient compte que selon l'article 46, alinéa 2, lettre b, de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012, le comité de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève décide l'indexation des pensions. Ainsi, la modification précise que l'adaptation au coût de la vie des pensions servies aux retraités et pensionnés de l'Etat, des établissements hospitaliers et des caisses de prévoyance suit des règles identiques.

* * *

7. La loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaire, du 4 octobre 2013 (B 5 33)

Art. 14, al. 1 (nouvelle teneur)

La modification détermine que le traitement de base est égal au traitement légal défini dans l'échelle des traitements du personnel de l'Etat. Ainsi, le traitement de base est défini de la même manière que dans la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (B 5 22).

* * *

8. La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10)

Art. 130, al. 4 (nouvelle teneur)

La modification précise qu'il s'agit d'une indemnité pour responsabilités additionnelles, conformément à l'article 13 du présent projet.

Art. 131, al. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

Art. 140, al. 4 (nouvelle teneur)

La modification vise à préciser l'actuel 140, alinéa 4, de la loi sur l'instruction publique, qui mentionne que l'indemnité se base sur le dernier traitement mensuel de base. La modification fixe que l'indemnité est égale à 6/12^e du traitement annuel.

Art. 142, al. 1, lettre b, chiffre 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit uniquement de remplacer la notion de classe par celle de niveau d'exigences de la fonction.

* * *

9. La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (C 1 26)

Art. 18, al. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter). De plus, elle précise que les membres du conseil de direction sont également soumis aux règlements d'application du présent projet de loi.

Art. 19, al. 1 à 3 (nouvelle teneur)

La modification précise que les enseignantes et enseignants ainsi que les collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche ne sont pas soumis loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter), mais au règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève, du 6 février 2017.

Concernant le personnel administratif et technique, la modification relève qu'il est soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique,

du ... (*à compléter*), ainsi qu'au règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève, du 6 février 2017.

La loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) prévoit à l'article 6, alinéa 5 que les membres du conseil de direction de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat. Les membres du personnel administratif et technique de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève relèvent des organes de la HES-SO Genève. Ainsi, il n'est plus nécessaire de transférer les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) aux organes de l'HES-SO Genève.

Art. 20, al. 3 (nouvelle teneur)

La modification précise que le cahier des charges fait l'objet d'évaluations régulières.

* * *

10. La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (C 1 30)

Art. 12, al. 1, 2 et 4 (nouvelle teneur)

La modification précise que le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis, notamment, à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), ainsi qu'à l'échelle des traitements et la grille des emplois-références établies par le Conseil d'Etat en application des articles 4 et 5 de la loi précitée. En revanche, ils ne sont pas soumis aux règlements d'application du présent projet de loi.

Par ailleurs, la modification précise que le corps du personnel administratif et technique est soumis aux règlements d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

La modification précise que le cahier des charges fait l'objet d'évaluations régulières.

Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)

La loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) prévoit à l'article 6, alinéa 4 que les membres du personnel de

l'université relèvent des organes de l'université. Ainsi, il n'est plus nécessaire de transférer les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) aux organes de l'université.

Art. 38, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

La modification précise que la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et le règlement sur le personnel sont applicables aux membres du corps professoral et aux membres du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève.

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*), et ses règlements d'application sont applicables aux membres du corps du personnel administratif et technique qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'université de Genève.

* * *

11. La loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (D 1 09)

Art. 26, al. 4, lettre a (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

* * *

12. La loi concernant le traitement et la retraite des magistrats de la Cour des comptes, du 26 juin 2008 (D 1 13)

Le projet de loi PL 12187 concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et des magistrats de la Cour des comptes (LTRCECC; B 1 20) abroge la loi concernant le traitement et la retraite des magistrats de la Cour des comptes, du 26 juin 2008 (D 1 13). Le projet de loi est déposé au Grand Conseil le 4 octobre 2017.

* * *

13. La loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (E 1 16)

Art. 21, al. 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

Art. 25, al. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

* * *

14. La loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (E 2 05)

Art. 52, al. 2, lettre b (nouvelle teneur), al. 3 (nouveau)

La modification précise que le personnel du pouvoir judiciaire est soumis la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter) et à l'échelle des traitements et la grille des emplois-références établi par le Conseil d'Etat en application des articles 4 et 5 de la loi précitée. En revanche, il n'est pas soumis aux règlements d'application du présent projet de loi.

La commission de gestion définit les emplois-références du domaine judiciaire et leurs niveaux d'exigences. Afin de garantir l'équité de traitement, le Conseil d'Etat les valide.

* * *

15. La loi concernant le traitement et la retraite des magistrats du pouvoir judiciaire, du 29 novembre 2013 (E 2 40)

Art. 1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter) et qui fait référence à l'article 4, alinéa 4 de la loi précitée.

Art. 2, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter) et qui fait référence à l'article 4, alinéa 4, de la loi précitée.

L'échelle des traitements ne figure plus dans la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*). Néanmoins, la modification précise que le traitement des autres magistrats correspond au maximum du pénultième niveau d'exigences de l'échelle des traitements.

Art. 3, al. 1 (nouvelle teneur)

Le traitement initial des magistrats est fixé actuellement en classe 32, position 10. La modification consiste à ce que la commission de gestion fixe le traitement initial des magistrats du pouvoir judiciaire sous réserve de l'article 52 sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010.

* * *

16. La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (F 1 05)

Art. 18, al. 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

Art. 26 (abrogé)

L'article 11, alinéa 2 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*) précise que les membres du personnel ne peuvent recevoir de prestations autres que celle prévues par la présente loi sans qu'elles aient fixées par l'autorité compétente désignée à l'article 6, avec l'approbation du Conseil d'Etat. Ainsi, les indemnités octroyées doivent se baser sur la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (*à compléter*).

A toutes fins utiles, il sied de rappeler qu'avec l'entrée en vigueur du présent projet de loi, les éléments prévus en faveur des policiers par les articles 47 et 52 de la loi sur la police, du 26 octobre 1952, à savoir l'indemnité pour risques inhérents à la fonction et l'assurance maladie sont abrogés (cf. article 67 de la loi sur la police, du 9 septembre 2014).

* * *

17. La loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (F 1 50)

Art. 6, al. 2 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace l'actuelle LTrait par la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

Art. 29 (abrogé)

L'article 11, alinéa 2 de la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter) précise que les membres du personnel ne peuvent recevoir de prestations autres que celle prévues par la présente loi sans qu'elles aient été fixées par l'autorité compétente désignée à l'article 6, avec l'approbation du Conseil d'Etat. Ainsi, les indemnités octroyées doivent se baser sur la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter).

* * *

18. La loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (J 4 18)

Art. 10, al. 4 (nouveau)

La modification précise que le personnel de l'office cantonal des assurances sociales est soumis à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter), et à ses règlements d'application. En effet, le personnel est déjà actuellement soumis à la LTrait et son règlement d'application. La modification précise expressément qu'il est soumis au présent projet de loi.

* * *

19. La loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, du 18 mars 2011 (K 1 07)

La modification précise que le personnel de l'institution de maintien, d'aide et de soins à domicile est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 et la loi générale sur le traitement dans la fonction publique, du ... (à compléter), et à ses règlements d'application.

* * *

20. La loi sur l'organisation des Services industriels de Genève, du 5 octobre 1973 (L 2 35)

Art. 26 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une modification technique, qui remplace la notion de classe par celle de niveau d'exigences.

* * *

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

Annexes :

- 1) *Préavis financier*
- 2) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet*