



Clément Christian, Galley Nicolas

Transformation de la Loi sur le personnel de l'Etat : motivation pour les employés et flexibilité pour l'Etat

Cosignataires : 50

Réception au SGC : 04.09.25

Transmission au CE : *04.09.25

Dépôt et développement

La Loi sur le personnel de l'Etat (ci-après : LPers) a permis, jusqu'ici, de garantir stabilité et prévisibilité salariale. Mais aujourd'hui, le système des barèmes et échelons avec les restrictions légales atteint ses limites. Il devient un frein, tant pour les collaborateurs que pour l'Etat-employeur.

Pour les employés, la progression est rigide et plafonnée. Ils atteignent rapidement leur maximum salarial et n'ont plus de perspectives, même lorsqu'ils fournissent des prestations supérieures aux attentes. La rémunération ne suit ni l'effort fourni, ni l'évolution des compétences, ni le marché du travail pour certaines fonctions stratégiques. Cela entraîne une démotivation des plus performants et une perte d'attractivité.

Pour l'Etat-employeur : les automatismes réduisent son agilité. Il est difficile d'être plus généreux en période favorable ou de ralentir les hausses en période difficile. La gestion responsable des ressources humaines et financières est ainsi entravée.

Par cette motion, nous demandons une refonte de la LPers afin d'introduire plus de flexibilité dans le système de rémunération, au bénéfice des employés comme de l'employeur.

La réforme peut prendre la forme d'une adaptation en profondeur du système d'échelons existant. Elle peut également passer par un remplacement de celui-ci par un modèle de plages salariales par niveau d'exigence, avec des augmentations individuelles liées aux performances, inscrites dans une enveloppe globale négociée chaque année avec les représentants du personnel, à l'image de ce qui se pratique par exemple aux CFF¹. La compensation au renchérissement reste une variable complémentaire telle qu'elle l'est actuellement. La Confédération, suivant l'ordonnance du Conseil fédéral du 30 avril 2025, appliquera également un système semblable².

La réflexion pourra être menée en partenariat avec les représentants du personnel, dans un esprit constructif, afin de bâtir un nouveau système gagnant-gagnant.

L'objectif est d'offrir de vraies perspectives salariales aux collaborateurs, de récompenser l'engagement et les compétences et de donner à l'Etat la souplesse nécessaire pour rester un employeur attractif et responsable, qui peut encore assumer ses tâches.

*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).

¹ <https://sev-online.ch/fr/nos-priorites/syndicat/cff/nouveau-systeme-salarial/>

² <https://www.swissmint.ch/fr/newsb/rxMx87utMKOKcT.y6VOGUC>