

## Principes d'annuités proposés par le Comité élargi G'Evolve à l'AD Octobre 2025

**L'ensemble de ces principes pourrait ne pas s'appliquer « à la lettre », selon certaines exigences techniques à considérer au sein de la Commission d'Evaluation Technique Paritaire.** Voilà pourquoi le vote de l'AD s'effectue sur des « principes », charge ensuite à nos représentant-e-s de s'en approcher au mieux, selon les impératifs techniques.

*Pour exemple : le nombre de 22 annuités pourrait être revu s'il s'avère que le réduire amène plus rapidement à gagner davantage d'argent sur le total de la carrière. Ceci pourrait être modulé en rapport avec le nombre d'années moyen d'une carrière à l'Etat.*

### Préambule : présentation de tableaux d'exemples de divers types de système d'annuité

**1. Ré-intégrer les annuités dans la loi, en tant que charge contrainte.**

*Les annuités sont entre les mains du Conseil d'État depuis janvier 2024. Dès qu'un budget se présente déficitaire, les annuités sont supprimées. Le PFQ 26-29 annonce la suppression de ces annuités pendant les 4 prochaines années. Ces annuités sont nécessaires pour les employé-e-s. Elles ne doivent plus être bloquées par le Conseil d'État.*

**2. Dans la mesure où les salaires qui doivent l'être de longue date sont réévalués à la hausse, et dans la mesure où il n'y a plus de salaire de base équivalent à la cl. 4 et 5 du système actuel, le Cartel est d'accord de garder un principe de 35% d'augmentation de salaire sur le total des annuités.**

*Les annuités pourraient faire l'objet d'une baisse, si le Conseil d'Etat veut ainsi compenser des augmentations de salaire. Ainsi, rester à 35% d'augmentation de salaire pour l'ensemble des annuités selon le système actuel (SEF) est conditionné à la hausse attendue de salaires sur certaines fonctions par rapport à des ré-évaluation non faites ou des critères inexistantes dans SEF.*

**3. Préserver le rapport de 1 à 3 entre le plus bas et le plus haut salaire. Permettre que ce rapport soit un peu plus élevé en annuité zéro (actuellement 1 à 3,28 en partant de la classe 6), s'il est moins élevé en annuité maximum (1 à 2,80). Appliquer ce principe à l'étude d'un système d'annuités égales ou d'un système d'annuités plus élevées dans les classes basses et moins élevées dans les classes hautes (cf. principe no 6 ci-dessous).**

*Le Cartel souhaite que le rapport entre le plus bas et le plus haut salaire soit compris entre 1 et 3. Actuellement, l'écart est de 1 à 3,28 entre l'actuelle classe 6 et la classe 33.*

*Ce rapport pourrait être plus grand que 3 en début de carrière si celui-ci se trouve être plus petit à la fin par exemple (3,5 au début mais 2,5 à la fin). Cela permet d'élever les salaires des basses classes plus fortement que celui des hautes classes.*

**4. Garder un système d'annuité sur 22 ans ET le paiement à double du dernier salaire avant la retraite**

*Une personne gagne plus en fin de carrière si elle arrive le plus rapidement possible à avoir le total de ses annuités. (Durée moyenne d'une carrière à l'État = 12 à 15 ans). Le doublement du dernier salaire avant la retraite permet une gratification pour les personnes qui seraient arrivées à la fin de leur annuité maximum depuis plusieurs années avant leur retraite.*

**5. Réfléchir à des annuités plus importantes en début de carrière (renforcer attractivité de l'État, plus de salaire pour les plus jeunes à charges familiales et/ou locatives plus importantes)**

**6. Choisir un système d'annuité qui favorise une progression plus élevée et plus rapide dans les basses classes (nombre ou montant d'annuité différenciés selon les classes).**

*Proposer un système qui permettrait une progression de 50% au total pour les basses classes. En contrepartie, et pour équilibrer la masse salariale, proposer une progression moins importante pour les hautes classes (25% par exemple).*