

Date de dépôt : 27 novembre 2013

Réponse du Conseil d'Etat

**à la question écrite urgente de M. Romain de Sainte Marie : BCGE
: Quels écarts salariaux ? Quel exemple pour la population ?**

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 8 novembre 2013, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Le 24 novembre 2013, les Suisse auront à se prononcer sur l'initiative 1 :12 qui demande de limiter l'écart salarial entre le plus petit salaire d'une entreprise et le plus élevé à un facteur de 12. La droite et les milieux patronaux ne cessent de répéter que l'approbation de cette initiative mettrait en grave danger l'économie suisse tout en affirmant que la situation dans les entreprises suisses ne dépassent que peu souvent l'écart de 1 :12.

L'Etat de Genève, dans sa gestion, se trouve bien en-dessous du rapport 1 :12. Avec un salaire annuel aux alentours de CHF 250'000 pour les conseillers d'Etat et un salaire annuel en classe 4 (la plus basse) à l'entrée en fonction d'un peu plus de CHF 52'000, l'écart salarial est de 1 :5¹². Par contre, la situation est bien différente à la Banque cantonale de Genève (BCGE).

En effet, en 2012, le salaire du directeur général Blaise Goetschin était de plus de CHF 1'300'000 (CHF 1'344'773)³. Il est très peu probable que le plus bas salaire au sein de la BCGE soit supérieur à CHF 112'000, soit douze fois inférieur au salaire de M. Goetchin. Il est étonnant que dans un établissement qui a dans son conseil d'administration pas moins de 5 membres nommés par le Conseil d'Etat, 3 par les communes sur un total de

¹ Art. 2, loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat (LTRCE).

² Echelle de traitement des fonctionnaires du Canton de Genève, 2013.

³ Rapport annuel de la BCGE, 2012.

11, on pratique une politique salariale qui mène à de tels écarts salariaux⁴. Il n'est en outre pas inutile de rappeler que suite à la crise des crédits immobiliers, le canton de Genève a recapitalisé la BCGE à hauteur de 2,5 milliards de francs.

Au vu de la facture présentée pour la recapitalisation et surtout du rôle exemplaire que devrait jouer l'Etat, et les institutions où il est majoritaire (58,92% des actions et 74,14% des votes entre le canton et les communes)⁵, les Genevois-es ont droit de savoir quel est l'écart exact entre le plus haut et le plus bas salaire, et plus généralement, de connaître la politique qu'entend mener le canton en termes de rémunérations.

Dès lors, mes questions sont les suivantes :

- Quel est l'écart salarial entre le plus bas salaire et le plus haut salaire annuel au sein de la BCGE ?*
- Quelles mesures comptent prendre le Conseil d'Etat pour que les établissements dans lesquels le canton de Genève est majoritaire n'aient pas une trop grande disparité salariale (plusieurs fois supérieures à celle de l'administration cantonale) ?*

⁴ Art. 12A al. 3, loi sur la Banque cantonale de Genève (BCGE).

⁵ Rapport annuel de la BCGE, 2012.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Concernant la première question sur l'écart salarial entre le plus bas salaire et le plus haut salaire annuel au sein de la BCGE, le Conseil d'Etat a reçu de la BCGE les données chiffrées suivantes. En 2012, le salaire le plus bas, d'un montant de 60 488 F, a été payé à un employé qui venait de réussir son certificat fédéral de capacité. Le salaire le plus élevé est celui du président de la direction générale qui a reçu une rémunération d'un montant de 1 384 773 F. De ces chiffres, il ressort que le rapport entre le salaire le plus élevé et le plus bas est de 22,8.

Les principes et les composantes de la rémunération de la direction générale et des collaborateurs sont détaillés dans le rapport annuel de la BCGE. Ce dernier mentionne que la politique salariale est basée sur des comparaisons de marchés et de concurrence, afin de « garantir la compétitivité de la banque sur une place financière très développée et lui permettre d'attirer et retenir les meilleurs compétence et talents »⁶. Selon une étude récente de PWC⁷, le salaire médian des PDG d'entreprises de taille moyenne cotées à la bourse suisse s'élevait en 2012 à 1 179 500 F, avec un quartile supérieur commençant à 1 523 550 F. A titre de comparaison, nous relevons également que le salaire du PDG de la Banque Cantonale Vaudoise (BCV) se montait en 2012 à 1 879 800 F⁸ et celui du PDG de la Banque Cantonale de Zurich (ZKB) à 1 572 289 F⁹. Ces différents éléments démontrent que la rémunération du PDG de la BCGE est conforme au marché et au secteur.

Pour répondre à la deuxième question, nous comprenons la définition des « établissements dans lesquels le canton est majoritaire » comme étant les entités qui sont consolidées dans les comptes de l'Etat¹⁰. Il convient de souligner d'abord que ces entités connaissent des situations assez disparates du point de vue du statut du personnel et des conditions de rémunération. Certaines appliquent la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait). D'autres, par exemple les SIG, les TPG et l'AIG, sont soumises à une loi spéciale qui prévoit que le conseil d'administration établit le statut du personnel et fixe les traitements. D'autres

⁶ BCGE, rapport annuel 2012, p. 82

⁷ PWC, « Executive Compensation & Corporate Governance »

⁸ BCV, rapport annuel 2012, p. 130

⁹ ZKB, rapport annuel, p. 76

¹⁰ Il s'agit de l'AIG, HUG, HG, TPG, UNIGE, SIG, FdP, FPLC, FTI, les Fondations immobilières de droit public, FIPOI, IMAD et de Palexpo, rapport sur les comptes consolidés 2012, p. 74

encore sont soumises exclusivement au droit privé (Palexpo, FIPOI). Malgré ces différences, le Conseil d'Etat constate que la majorité des entités ont un écart salarial qui est égal ou en dessous du rapport 1:5. Il s'agit de l'Hospice général, de la Fondation des parkings, de la Fondation pour les terrains industriels de Genève, du secrétariat des Fondations immobilières de droit public, de la FIPOI et de l'IMAD. Le Conseil d'Etat relève également qu'aucune autre entité du groupe ne connaît un écart salarial excessif puisque les HUG, les TPG, l'UNIGE, les SIG et Palexpo se trouvent dans une fourchette entre 1:5 et 1:6 et l'AIG présente un écart de 1:7,5.

Il est rappelé que la définition de règles claires et la transparence dans la gestion, la rémunération et la politique du personnel au sein des entités publiques sont des sujets que le Conseil d'Etat souhaite régler depuis plusieurs années. Ces thèmes étaient déjà traités dans la loi sur l'organisation des entités publiques, déposée par le Conseil d'Etat le 15 juin 2010 et rejetée en votation populaire du 7 juin 2012. Suite au refus de cette loi par 55,9% des votants, le Conseil d'Etat s'est engagé à proposer un nouveau projet qui est actuellement en cours d'examen. Le Conseil d'Etat reste favorable à un encadrement plus strict de la rémunération tout en conservant un système dérogatoire qui permet de tenir compte des particularités des entités concernées. C'est également dans cet esprit que le Conseil d'Etat entend exercer les droits de l'Etat de Genève au sein des sociétés dans lesquelles il a une participation.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
Charles BEER