

Date de dépôt : 10 janvier 2022

Rapport

de la commission législative chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. Cyril Mizrahi, Salima Moyard, Jocelyne Haller, Christian Frey, Jean Batou, Pierre Vanek, Romain de Sainte Marie, Salika Wenger, Caroline Marti, Maria Pérez modifiant la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) (A 2 24) (*Plafonnement de la rémunération et interdictions des bonus*)

Rapport de majorité de M^{me} Danièle Magnin (page 1)

Rapport de première minorité de M. Cyril Mizrahi (page 45)

Rapport de deuxième minorité de M. Jean Rossiaud (page 49)

Rapport de troisième minorité de M. Pierre Vanek (page 53)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M^{me} Danièle Magnin

Mesdames et
Messieurs les députés,

Sous la présidence de MM. Mathias Buschbeck et Cyril Mizrahi, la Commission législative s'est penchée sur ce projet de loi lors de ses séances des 2 février 2018, 2, 9 et 16 mars 2018 ainsi que 24 mai 2019.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{me} Noémie Pauli, M^{me} Giulia Piermartiri, M^{me} Maëlle Guitton, M^{me} Virginie Moro et M. Aurélien Krause. Les travaux se sont déroulés en présence de M^{me} Tina Rodriguez, secrétaire scientifique du Secrétariat général du Grand Conseil.

Le Département présidentiel a été représenté, pour tout ou partie des travaux, par M^{me} Lucile Stahl Monnier, directrice adjointe des affaires

juridiques de la Chancellerie et M. Fabien Mangilli, directeur des affaires juridiques de la Chancellerie.

Organisation des travaux

Les travaux sur cet objet se sont déroulés de la façon suivante :

- 2 février 2018 : Présentation du projet de loi par M. Cyril Mizrahi, auteur.
- 2 mars 2018 : Audition de M. Marc Simeth, accompagné de M^{me} Françoise Weber et de M. Laurent Vité, membres du Cartel intersyndical.
- Audition de M. Bertrand Levrat, directeur général ainsi que M^e François Canonica, président du conseil d'administration des HUG.
- 9 mars 2018 : Audition de M. Michel Balestra, président du conseil d'administration des SIG.
- Audition de M^{me} Corine Moinat, présidente du conseil d'administration de l'Aéroport.
- 16 mars 2018 : Discussion et entrée en matière acceptée.
- 24 mai 2019 : Discussion et vote en 2^e débat puis refus du projet de loi en 3^e débat.

Introduction

L'objet de ce projet de loi est la limitation de la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale de l'Etat afin qu'elle ne dépasse pas le maximum de la classe 33, annuité 22, de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, toutes indemnités comprises, étant de surcroît précisé que le versement de bonus est exclu ; il en est de même d'éventuelles indemnités forfaitaires pour frais. De plus, il est prévu que les montants de ces rémunérations soient publiés.

Le PL 12220 a été refusé par 4 oui (1 EAG, 2 S, 1 Ve) et 4 non (2 PLR, 1 UDC, 1 MCG). À signaler l'absence lors du vote du commissaire PDC, avec la précision que la commission législative siège à 9 et non à 15.

Séance du 2 février 2018

Présentation du projet de loi par M. Cyril Mizrahi :

Un commissaire (S) explique que ce PL vise à ancrer dans la loi les trois principes qui sont chers au PS en matière de rémunération des dirigeants des

régies publiques, à savoir la transparence, l'équité et le respect des deniers publics.

Le projet initial de la LOIDP comportait un article qui n'était pas entièrement satisfaisant, mais qui constituait un embryon de réglementation des rémunérations des dirigeants et comportait clairement le principe de transparence. Au cours de leurs débats, afin d'aboutir à un consensus, cette disposition a été biffée.

Heureusement, une disposition a subsisté pour les rémunérations des conseils d'administration et des présidences. Le PS souhaite réintroduire une disposition par rapport à ces règles de rémunération.

L'al. 1 fixe le principe de rémunération de la fonction publique qui doit être également appliqué dans ce domaine, ainsi que le principe de l'égalité de traitement, y compris entre les différentes institutions. L'al. 2 vise à ancrer un plafond en termes de rémunération afin que les rémunérations des membres des régies ne dépassent plus celles du Conseil d'Etat.

L'al. 3 vise à interdire le versement de bonus et l'al. 4 ancre le principe de transparence.

La structure de l'art. 42A pour les établissements publics principaux est reprise à l'art. 50A s'agissant des autres établissements publics. Ce PL prévoit que les rémunérations sont fixées par le Conseil d'Etat.

Un commissaire (PLR) demande l'audition séparée des principales institutions que sont les SIG, les HUG et l'AIG. Il demande s'il est tenu compte de la valeur capitalisée de la caisse de pension dans le calcul de la rémunération du Conseil d'Etat. Les conseillères et conseillers d'Etat reçoivent après 10 ans une rente annuelle à vie de 160 000 francs par année. En comptant ce que cela coûte en termes de cotisation, les montants sont beaucoup plus importants que ceux mentionnés.

Un commissaire (S) répond en deux points.

S'agissant des auditions, il pense qu'elles sont inutiles, car ces institutions ont déjà été entendues lors des travaux sur la LOIDP.

En revanche, la commission peut leur demander de prendre position par écrit pour qu'elles confirment la position qu'elles avaient prise à l'époque. Il remarque que ceux qui normalement sont partisans d'une certaine économie en termes d'auditions veulent entendre maintenant beaucoup de personnes. La consultation écrite suffit, d'autant plus que le contenu des auditions a été publié dans le rapport. Ces éléments peuvent être annexés au procès-verbal si nécessaire. Si la commission est majoritairement en faveur d'auditionner les personnes qui défendent leur rémunération, il propose d'entendre les

syndicats représentatifs de ces institutions (le Cartel). Si la consultation écrite suffit, il faut également demander l'avis par écrit des syndicats. S'agissant de la question sur la capitalisation, il répond que non, car le PS a précisément déposé un PL pour changer le système actuel, qui prévoit effectivement cette rente à vie et ne correspond plus à la situation actuelle. Le Conseil d'Etat lui-même propose de réformer ce système de retraite.

Un commissaire (PLR) est scandalisé par les propos d'un commissaire (S) qui est le premier à vouloir auditionner la terre entière. Comme cela ne lui convient pas, il revient à la charge avec un projet qui détruit un consensus. Le Grand Conseil est parvenu à un consensus en plénière. Les PL en question sont pendants à la commission des finances et sont loin d'être traités. Ce n'est pas ce PL qui récoltera une majorité. Il demande formellement l'audition séparée des HUG, des SIG et de l'AIG et ne s'oppose pas à entendre le Cartel.

Le président met aux voix les demandes d'audition des conseils d'administration des SIG, des HUG et de l'AIG :

Pour : 7 (1 Ve, 2 PLR, 1 PDC, 1 UDC, 2 MCG)

Contre : 2 (1 S, 1 EAG)

Abstention : –

Ces demandes d'audition sont acceptées.

Le président met aux voix le principe de les entendre conjointement :

Pour : 4 (1 Ve, 1 EAG, 1 S, 1 UDC)

Contre : 5 (2 MCG, 2 PLR, 1 PDC)

Abstention : –

Les conseils d'administration des HUG, des SIG et de l'AIG seront entendus séparément.

Le président met aux voix la demande d'audition du Cartel :

Pour : 7 (1 Ve, 1 S, 1 EAG, 2 PLR, 1 PDC, 1 UDC)

Contre : –

Abstention : 2 (2 MCG)

La demande d'audition du Cartel est acceptée.

Séance du 9 mars 2018

Audition de M. Marc Simeth, accompagné de M^{me} Françoise Weber et de M. Laurent Vité, membres du Cartel intersyndical

M. Simeth prend la parole. Il fait le lien entre le PL 12220 et le projet SCORE modifiant la LTrait. Avec la LTrait, il constate que le Conseil d'Etat aimerait fixer les salaires à l'Etat et pouvoir déléguer cette possibilité à des

directeurs de service. Cela permettrait d'entrer dans un système du salaire au mérite, une forme d'arbitraire par exemple en ayant la même fonction, mais deux salaires différents. Pour le Cartel, ce projet est important.

Au vu des indemnités figurant actuellement dans la LTrait, si cette loi était adoptée telle quelle, cela ouvrirait la porte à des bonus et indemnités encore plus grands. Le Cartel voit donc ce projet de loi 12220 d'un bon œil.

En économisant de l'argent avec les bonus ou les indemnités non versés, d'après M. Simeth, il serait bon que cet argent soit destiné aux postes qui manquent dans les services de l'Etat.

M^{me} Weber propose d'ajouter à l'article 42A, alinéa 1, à la suite du « secteur d'activité de l'institution », la taille des institutions comme autre critère. En effet, les établissements publics autonomes génèrent des activités différentes, certaines en lien avec le privé ou avec d'autres sources de subventions. L'Hospice général, par exemple, est une institution publique qui ne souhaite pas faire du bénéfice, mais plutôt offrir des prestations à la population. Il conviendrait de distinguer la taille et les secteurs d'activités des institutions.

Le Cartel confirme qu'il est en accord avec ce projet et considère que la direction générale pourrait éventuellement se trouver dans une classe inférieure à la classe 33.

M^{me} Weber prend l'exemple d'un établissement public autonome qui a comme activité l'intégration des handicapés. Même si l'établissement génère des bénéfices, au vu de la nature de l'activité, elle considère que des bonus ne devraient pas être versés aux directeurs généraux, mais que l'argent devrait être destiné à l'augmentation du personnel. Le plafonnement proposé par ce projet de loi est le maximum acceptable pour le Cartel.

Questions-réponses

Un commissaire (S) a une série de questions quant au plafonnement et souhaite confronter le Cartel aux arguments opposés. Le premier argument soutient que le plafonnement réduirait la motivation des personnes. Il demande ensuite au Cartel quels sont les salaires à revaloriser selon eux. Puis, un autre argument concerne le marché des postes de direction. En cas de plafonnement des salaires en classe 33 annuité 22, il serait plus difficile de trouver des personnes compétentes. Enfin, il demande des renseignements quant à la manière de calculer les bonus.

M. Simeth reprend la liste de ces salaires et estime qu'une personne voudra toujours travailler avec une telle rémunération. En lien avec SCORE,

le Conseiller d'Etat Serge Dal Busco, au début des négociations, avait précisé que ce projet était mis en place pour « attirer les talents à l'Etat ». Il fallait augmenter de 250 000 francs annuels en classe 33. Cette augmentation est possible en piochant dans d'autres catégories qui sont défavorisées. Le Cartel n'est pas d'accord avec ce point. L'Etat a une mission différente d'une entreprise privée qui doit enrichir les actionnaires. L'Etat ne doit pas jouer ce jeu-là, car cela ouvrirait la porte à tous les abus.

Au niveau fédéral, la Poste est mise en cause et dans l'Etat de Genève, le Cartel souhaite éviter cette situation. Il ajoute qu'entre les bas salaires de la fonction publique qui sont d'environ 4 200 ou 4 500 francs et ceux des hautes fonctions publiques, les écarts sont de plus en plus grands et inexplicables. Concernant l'attractivité à l'Etat, les fonctionnaires démontrent leur motivation jour après jour. Ils ont le sens de la mission du service public, pour la plupart. Au sujet de la rémunération, il se réfère aux propos de M^{me} Weber quant à la taille de l'institution et au travail demandé. Dans certains cas, il faudrait revaloriser et rediscuter les salaires. De son point de vue, cette discussion doit être claire, transparente et entendue.

Il explique que dans le projet SCORE, tout a été fait de manière cachée. Il faut donc une loi qui bloque certaines choses ; le PL 12220 est indispensable pour le Cartel.

Un commissaire (S) demande si, en cas de plafonnement, le Cartel pense que l'Etat pourrait tout de même trouver des personnes compétentes.

M^{me} Weber rappelle qu'il y a toujours eu des personnes compétentes et motivées aux postes de direction. Elle affirme que d'aller chercher des talents à l'extérieur des services publics, comme en Angleterre, ne permettrait pas à l'Imad de mieux fonctionner par exemple. Le Cartel écarte cet argument opposé en concluant que jusqu'à présent, il n'y a pas eu de postes vacants. Elle précise qu'il convient de distinguer les établissements selon leur taille et leur nature d'activités. Elle distingue, par exemple, l'Aéroport d'un établissement social.

Enfin, si les personnes souhaitent de grands salaires, elles trouveront des postes ailleurs, dans le privé et non pas dans les fonctions publiques du canton de Genève. Par rapport aux bas salaires, le Cartel discute de ce point avec les directions générales, notamment aux HUG.

Concernant les bonus et le salaire, ce sont les représentants du personnel des HUG qui ont questionné le conseil d'administration et le comité de gestion à ce propos, sans avoir obtenu de réponses claires. Grâce aux échanges avec les directions d'établissements conséquents (plus de 100 personnes), le Cartel a su qu'il y avait un rapport de 1 à 4 dans les salaires.

Dans les établissements sociaux, ce rapport est de 1 à 4 voire de 1 à 5. Le salaire de la direction générale est de 4 200 multiplié par 4 ou 5.

Une commissaire (EAG) intervient et se demande comment le personnel percevrait l'information d'un déplafonnement des salaires des dirigeants d'établissements publics. Elle remarque que les demandes d'augmentation de l'effectif sont souvent refusées en raison du manque d'argent.

M. Simeth reprend le projet SCORE qui n'a pas été appuyé par les cadres et les cadres-intermédiaires. Il est évident que pour le fonctionnaire lambda, le déplafonnement des rémunérations des hauts dirigeants ne passerait pas. Il précise que le Cartel demande essentiellement des postes. En 2016, il a obtenu des postes supplémentaires à la suite d'un accord avec le Conseil d'Etat.

M^{me} Weber ajoute que dans certaines de ces institutions comme les HUG, l'Imad ou l'Hospice général, la revendication du personnel est surtout les postes et les moyens supplémentaires. Dans l'esprit du travail au sein d'une institution publique, le personnel doit se sentir responsable de ses actes. Par exemple, une assistante à l'Imad dont l'horaire de travail est extensible et coupé ne va pas revendiquer plus de salaire mais plutôt des moyens pour survivre et ne pas faire d'erreur. Dans un tel contexte, pour le personnel, voir que les hiérarchies des directions générales ont des salaires qui dépassent une grille convenue en termes de responsabilité, n'est pas compréhensible. Dans le cadre de la réorganisation de la direction générale du service informatique, 480 fonctions sont revues. Des postes de manager sont créés et les personnes qui sont responsables de ce projet, qui développent des choses, sont dévaluées jusqu'à huit classes. Pour le personnel, certes la question du salaire est importante, mais il est plus sensible aux moyens accordés par la direction afin de fournir des prestations.

Une commissaire (EAG) revient sur la question des talents à aller chercher hors du service public. Elle se demande s'il y a un volant de professionnels adéquats au sein du service public pour les fonctions dirigeantes qui accepterait ces conditions, sans avoir recours à des professionnels médiocres. M. Simeth répond en prenant l'exemple d'UBS. Les dirigeants ont commencé en étant apprentis puis ont grimpé les échelons de l'entreprise. À l'Etat, c'est aussi possible. Selon lui, il n'y a pas besoin d'aller chercher des talents à l'étranger. À l'intérieur de nos services, il y a des talents. L'Etat n'a pas de difficulté à trouver des professionnels dévoués et bien formés. C'est le rôle de l'Etat de former les futurs dirigeants. M. Vité intervient en disant qu'il est erroné de faire un lien stricto sensu entre le niveau du salaire, la motivation et la compétence. Les fonctionnaires sont motivés par le sens du service public et par l'idée de soutenir la population.

Un commissaire (PLR) demande si le Cartel reconnaît que la présidence d'un conseil d'administration d'une grande régie publique implique une expérience et des compétences qui sortent de l'ordinaire.

M. Simeth répond que peut-être, sur certains aspects. D'après lui, ces personnes ne sont pas si exceptionnelles, car elles font des erreurs également. Certainement, il faut des compétences, mais il faut regarder chaque cas concret.

Un commissaire (PLR) questionne M^{me} Weber en rappelant les distinctions faites auparavant entre les HUG, l'Imad, l'Hospice général, qui ont une vocation sociale, par rapport à d'autres établissements de droit public qui ont plutôt une vocation à faire du profit comme l'Aéroport de Genève, par exemple. Il demande si une règle générale telle que le PL 12220 n'est pas excessive en ce sens qu'il faut prévoir des règles spécifiques selon le type de régie publique. Il ajoute que le sens de la loi adoptée par le Grand Conseil est de ne pas avoir une règle uniforme pour tous les établissements publics.

M^{me} Weber distingue les institutions selon la taille et le secteur d'activités et se questionne sur la volonté d'augmenter certains salaires.

Un commissaire (PLR) répond qu'à ce jour, il n'y a pas d'intention d'augmenter les rémunérations de ces conseils d'administration. D'ailleurs, il n'y a pas de dé plafonnement prévu. Il rappelle que ce PL reprend des éléments de la loi sur l'organisation de l'institution de droit public qui avait été litigieuse notamment sur ce point. Certains collègues ont donc déposé un projet de loi sur ces questions spécifiques. Dans tous les cas, personne ne souhaite augmenter les rémunérations de ces grands dirigeants. Il ajoute qu'il faut toutefois tenir compte des salaires dans les établissements privés.

Par exemple, la présidente du conseil d'administration de l'Aéroport, M^{me} Corine Moinat, travaillait autrefois à la Migros. Elle a gradé au sein de la Migros. Pour attirer une telle personne à l'Aéroport, il a fallu lui présenter une rémunération attractive.

M. Simeth affirme qu'en cas de bénéfice de l'Aéroport, tout le monde est ravi, car une part revient à l'Etat. Mais ce succès n'est pas attribuable au seul dirigeant qui gagne plus de 455 808 francs. En effet, le succès n'est pas le fruit d'une seule personne, mais s'explique par la qualité des compagnies présentes à l'Aéroport et l'expansion d'Easyjet. Il faut arrêter d'avoir cette vision qui met uniquement en avant le président de l'Aéroport et qui veut que son salaire soit augmenté en raison du bénéfice effectué.

D'après M. Simeth, en remplaçant le directeur général par une autre personne qui gagne la moitié de son salaire, l'Aéroport ferait toujours des bénéfices.

Un commissaire (PLR) précise qu'en cas de pertes, le directeur général est pointé du doigt et poussé à partir.

M. Simeth propose de penser différemment et de distinguer l'Aéroport, qui a vocation à faire du bénéfice, d'un hôpital. Tout dépend des prestations effectuées. Il affirme que toutes les institutions doivent être traitées de la même manière, car elles sont contrôlées par l'Etat. Au besoin, il pourrait y avoir des différences selon les prestations effectuées et la vocation de l'institution.

M^{me} Weber prend l'exemple de l'Université de Genève. Ce n'est pas la rémunération qui attire, mais plutôt les synergies, les contacts. Dans ce cadre, avoir des salaires excessifs n'assure pas le fonctionnement de l'Université sur tous ses aspects. Selon le Cartel, il faut plutôt améliorer les collaborations, les synergies et les moyens. Une personne seule ne peut pas attirer les talents.

Le président demande si un parallèle peut être établi entre la volonté d'augmenter les salaires de la direction, et la volonté des médecins aux HUG de demander le maintien du 14^e salaire. M^{me} Weber répond que tel est le cas en partie.

M. Simeth considère que les médecins ont fait tant d'années d'études et estime qu'ils ont droit à ce salaire supplémentaire. Mais la question à se poser est de fixer le temps d'études pour atteindre la compétence acquise. Si une analyse correcte avait été faite pour Score, cela aurait permis une vision d'ensemble sur la formation et le cahier des charges. Il conclut en confirmant que le 14^e salaire des médecins se justifie certainement en raison des heures de travail effectuées.

Le président demande si tous les bonus se justifient.

M. Simeth ajoute que les médecins effectuent beaucoup d'heures de travail par semaine, sans compter les heures supplémentaires. Dans ce cas, il estime qu'ils s'impliquent et se dépassent au quotidien. Ces médecins font tout leur possible et par conséquent, méritent ce 14^e salaire.

Il se demande ensuite si le Directeur général de l'Aéroport en fait autant. Le président intervient et demande quelle serait la situation si le Directeur général de l'Aéroport travaillait tout autant que les médecins-chefs. M. Simeth répète qu'il faut analyser la compétence, les raisons d'un tel salaire et la part supplémentaire du 14^e salaire.

M^{me} Weber intervient et affirme que si les personnes travaillent 130 heures par semaine, il faudrait plutôt se poser la question de la nécessité d'une personne supplémentaire.

Un commissaire (MCG) rejoint le Cartel sur le fait qu'il préfère former les talents plutôt que de les chercher à l'étranger. Il demande s'il n'est pas trop tôt pour mettre en cause la loi sur l'organisation de l'institution de droit public, votée en septembre 2017, avec ce PL.

M^{me} Weber répond qu'il n'est pas trop tôt pour revenir sur certains points avec le PL 12220.

Un commissaire (MCG) mentionne que ce PL était consensuel. Il se demande si le recommencement du débat fait sens.

Un commissaire (UDC) pose une question au sujet du besoin d'inscrire une limite de rémunération dans une loi. Dans le privé, parfois, l'entreprise doit aller chercher le talent qui doit avoir une expertise nécessaire. Cela justifie un salaire supérieur. Souvent, dans le conseil d'administration des banques, des talents venant d'autres secteurs sont recherchés. Pour la fonction publique, il est plus perplexe. Si une limite est fixée, le risque est de ne pas trouver la bonne personne. Il demande au Cartel s'il est prêt à prendre ce risque.

M. Simeth répète que la formation, le passage de témoin entre le subordonné et la personne en charge de la direction est tout à fait possible. Il pense que ces métiers s'apprennent comme les autres et que les dirigeants peuvent être remplacés par les subordonnés bien formés.

Un commissaire (UDC) prend un exemple fictif avec un médecin-chef de l'hôpital. Par hypothèse, sa rémunération n'atteint pas un certain seuil et le privé lui offre 2 ou 3 fois sa rémunération. En fixant un prix, un commissaire (UDC) est convaincu qu'il faudra renoncer à ce candidat. Il demande si le Cartel est prêt à mettre une limite dans la loi en risquant de ne pas trouver un remplaçant pour cinq ou six cas.

M. Simeth répond qu'il y aura toujours un cas d'exception.

Un commissaire (UDC) affirme que c'est principalement pour cette raison qu'il ne faut pas l'inscrire dans une loi.

M. Simeth rétorque que ne pas l'inscrire permet tous les abus. Il faut trouver pour les cas exceptionnels, un article de loi. Mais il faut inscrire une limite pour éviter les augmentations et les abus.

Un commissaire (UDC) demande alors à M. Simeth s'il est d'accord d'affirmer que ce risque existe.

M. Simeth répond par l'affirmative.

Une commissaire (EAG) s'intéresse au plan formel. Actuellement, il s'agit de fixer une échelle de rémunération pour l'ensemble du personnel de la fonction publique.

Elle demande au Cartel s'il est normal que les hauts cadres dirigeants échappent à l'effort de rationalisation des compétences requises pour définir la rémunération. M. Simeth répond par la négative.

Audition de M. Levrat Bertrand, Directeur général ainsi que M^e François Canonica, président du conseil d'administration des HUG

M. Canonica prend la parole. Il rappelle que cette question a déjà été débattue le 19 mai 2017.

Après une lecture de l'exposé des motifs, ainsi que du PL, il constate premièrement que les salaires des directions des institutions de droit public choquent l'opinion publique, car ils sont plus élevés que ceux des conseillers d'Etat. Deuxièmement, la responsabilité des directeurs généraux ne justifie pas cette différence.

M. Canonica partage l'exposé des motifs, qui est idéal, mais le rejette en le confrontant à la réalité. Il revient sur les deux arguments.

Sur le salaire du Directeur des HUG qui serait plus élevé que celui d'un conseiller d'Etat, il ne pense pas cet argument soit décisif, car pour les conseillers d'Etat, il faut parler d'un salaire consolidé, c'est-à-dire appréhender ce qu'ils gagnent après la retraite. Or, M. Levrat, en cas de licenciement, pourrait finir sa carrière à 45 ans au chômage. Il faut distinguer le fait d'avoir une retraite à vie et un emploi qui peut être frappé par une dimension de précarité. La comparaison est séduisante, mais pas totalement convaincante.

M. Canonica traite ensuite l'argument selon lequel la responsabilité qu'incarnent Bertrand Levrat et ses collègues du conseil de direction ne justifie pas une telle masse salariale d'environ 340 000 francs. Il rejette cet argument, car il voit travailler le directeur général au quotidien, il voit les responsabilités qu'il endosse et l'exposition de M. Levrat.

M. Canonica revient sur les arguments présentés contre ces salaires. Premièrement, les salaires ne doivent pas s'aligner sur les salaires privés. Aux HUG, ce n'est pas le cas. Les HUG n'ont pas eu l'obligation d'aligner les salaires du conseil de direction sur les salaires octroyés dans le privé. Il répète que le salaire du directeur général des HUG est de 340 000 francs alors que le salaire du dirigeant de la REGA avoisine les 700 000 francs, soit plus du double. Par conséquent, il n'est pas exact d'affirmer, dans l'exposé des motifs, que l'ambition est de s'aligner sur le privé.

À supposer même qu'il y ait cette tentation, M. Canonica rappelle que le Cartel est persuadé d'avoir des personnes compétentes pour remplacer ces

hauts dirigeants. M. Canonica demande les noms et les compétences de ces personnes. Il affirme être convaincu du fait que ces personnes n'arrivent pas au minimum de compétences que le conseil d'administration doit exiger pour gérer un hôpital. Toute personne ne peut pas être au poste de directeur général de l'hôpital.

M. Canonica affirme que le salaire de 340 000 francs est un minimum vital pour le directeur général ; il doit par conséquent être maintenu. Si les salaires sont plafonnés, il y aura forcément des départs. Si les salaires sont plafonnés, le conseil d'administration ne pourra pas procéder à un recrutement. Enfin, si les salaires sont plafonnés, un niveau de démotivation sera atteint.

M. Canonica prend l'exemple suivant. Sur demande de M. Levrat, il a fait partie de la commission de recrutement du nouveau directeur des ressources humaines de l'hôpital.

L'offre salariale est de 200 000 francs. Il constate que les candidats sont drainés par le privé. Une sélection naturelle se fait à hauteur du volume salarial donné au candidat. Si l'hôpital souhaite s'entourer des plus mauvais, alors il faut plafonner les salaires. Mais pour avoir les meilleurs, il ne faut pas plafonner, car le plafonnement attire les plus mauvais.

Le meilleur est un avocat du barreau de Genève, qui quitterait son métier, mais qui hésite à le faire en raison du statut de la famille, de l'entretien et du sacrifice que cela génère.

En d'autres termes, quand il y a d'un côté l'honneur de servir le public et de l'autre, les questions de la gestion du quotidien, le candidat qui a fréquenté le privé y reste et ne rejoint pas le service public. Au final, les moins bons seront retenus en raison du plafonnement prévu par ce PL 12220.

M. Canonica ajoute que servir l'Etat est un honneur, mais il y a une limite à fixer. Le mandat des HUG ne suffit pas à gagner sa vie et à subvenir aux besoins du quotidien. Pour sa part, M. Canonica confirme que sa motivation à travailler pour les HUG est l'honneur et les liens tissés avec le conseil de direction. Mais s'il devait écouter son propre intérêt à gagner sa vie, il resterait uniquement dans son Étude, car le mandat aux HUG n'est pas suffisant.

Il s'interroge ensuite sur la garantie de pouvoir remplacer les dirigeants du comité de direction par des personnes compétentes et d'aussi bonne qualité. Il se demande si le but est que l'hôpital soit dirigé par des personnes extrêmement compétentes, et dans ce cas, continuer à payer des salaires adéquats, ou alors, s'il convient de respecter le principe du nivellement par le bas.

Il conclut en disant que la meilleure manière de sacrifier cet hôpital est de limiter les salaires et de décourager les membres du conseil de direction. Il termine son propos en disant qu'il faudrait ajouter, dans l'exposé des motifs du PL, qu'un bon directeur rapporte, mais qu'un mauvais coûte.

Enfin, il précise que sans M^{me} Rorive et M. Levrat, et avec des incompetents à la tête du comité de direction, il n'est pas convaincu que les objectifs auraient été atteints.

Questions-réponses :

Le président demande des compléments sur la pratique des bonus à l'hôpital et si cela est indispensable au fonctionnement.

M. Levrat répond qu'il n'y a pas de bonus variables. Mais il y a une gratification unique de fin d'année par profession. Pour les montants, cela touche des cadres et c'est à hauteur de 3000 francs.

Il revient sur le risque et le bénéfice lors de la gestion des institutions publiques. Il loue les compétences de ses collègues du comité de direction, qui sont disponibles 24h/24 et 7j/7. Il affirme qu'aucun membre dudit comité n'est motivé par l'argent. Si tel était le cas, les membres du comité travailleraient ailleurs.

Les membres du comité ont un sens du service public et font leur possible pour satisfaire leur mission. Il explique que la rémunération est octroyée en fonction des responsabilités subies. Le bonus éventuel en fin d'année n'amène pas de souplesse dans la gestion. En revanche, le bonus a un effet incitatif.

À l'inverse, que la personne soit incompétente ou compétente, le fait d'avoir le même salaire n'est pas incitatif. La notion du bonus n'est pas toujours positive dans le domaine public, mais n'est pas totalement à exclure en fonction de la contribution extraordinaire apportée par certains.

Il ajoute qu'il est susceptible de venir 24h/24 et 7j/7 à l'hôpital. Cela est aussi applicable à ses collègues.

Avant d'être directeur général des HUG, M. Levrat rappelle qu'il était directeur de l'Hospice général. Le PL prévoit que les salaires sont identiques pour un directeur général des HUG ou de l'Hospice général. Dans ces conditions, il n'est pas sûr qu'il aurait accepté la proposition de devenir directeur général des HUG et de devoir gérer deux fois plus de problèmes pour le même salaire.

M. Levrat revient sur les propos de M. Canonica. Il répète qu'un conseiller d'Etat, comme M. Longchamp, est rémunéré pendant sa retraite.

Or, tel n'est pas le cas pour un directeur des HUG. Il propose de comptabiliser dix ans de retraite et de l'intégrer dans son salaire, car lorsqu'il va quitter son poste, il n'aura pas le même traitement qu'un conseiller d'Etat. En conclusion, la rémunération n'est pas comparable entre ces deux postes.

M. Levrat ajoute qu'à son arrivée au poste de directeur des HUG, à son emploi, il a revu 6 postes. Il a replacé ces personnes dans l'institution. Cela représente une économie de 700 000 francs. Lorsque les cliniques de Joli-Mont et de Montana ont intégré les HUG, soit environ 200 000 francs de jetons de présence, les conseils d'administration et de direction ont effectué un travail important pour garantir le suivi du fonctionnement de ces cliniques.

Avec un calcul, il affirme qu'il a supprimé l'équivalent de 800 000 francs de jetons de présence/salaires en endossant plus de responsabilités, sans délégation à des tiers.

Si les conditions de rémunération baissent, il n'est pas convaincu de trouver des personnes aussi motivées. Il conclut et affirme que si l'argent était sa motivation première, il ne travaillerait pas dans le service public.

Un commissaire (S) apporte une précision. D'après M. Levrat, si le PL avait été en vigueur, il toucherait le même salaire en tant que directeur général des HUG ou de l'Hospice général.

Il fait une lecture de l'article 42A, alinéa 1, et précise que le but de ce PL n'est pas de prévoir les mêmes salaires pour toutes les institutions.

M. Canonica reprend l'alinéa 2 et l'égalité de traitement entre les institutions.

Un commissaire (S) précise que l'égalité de traitement n'est pas une égalité uniforme. Il faut traiter les situations comparables de manière semblable et les situations différentes de manière différente.

Il rappelle que si deux institutions sont comparables selon les critères de l'article 42A, alinéa 1, alors il n'y a pas de raison de prévoir des salaires différents. Il ajoute que la vocation de l'institution n'est pas un critère pour différencier les rémunérations.

Il revient sur le résumé de M. Canonica concernant l'exposé des motifs. Dans ce projet de loi, il précise qu'il s'agit d'une classe 33, annuité 22. Ce projet permet la comparaison entre les dirigeants des établissements publics et les dirigeants du « petit Etat ».

Un commissaire (S) revient sur une audition précédente dans laquelle il avait demandé à M. Balestra quelle était la justification d'une différence de traitement entre les dirigeants des établissements publics et les dirigeants du

« petit Etat ». L'auditionné lui avait répondu que les salaires devraient également être déplafonnés dans le « petit Etat ».

Un commissaire (S) est contre le déplafonnement général de tous les salaires et souhaite fixer des règles pour l'ensemble de la fonction publique.

Il souhaite savoir quelles sont les raisons d'un traitement différent des directeurs des régies ou des dirigeants du « petit Etat ». Il relève que dans le canton de Vaud, le CHUV est une division de l'Etat et non pas un établissement autonome.

Il se demande comment les dirigeants seraient payés, sans recours à un déplafonnement des salaires, à Genève, dans une configuration identique à celle du canton de Vaud.

En d'autres termes, il demande à M. Canonica et M. Levrat s'ils affirment qu'une limite doit être fixée, et où placer le curseur exactement.

Selon lui, s'il n'y a pas de limite, la tentation est de s'aligner sur le privé. Il se demande donc où se trouve la limite pour garder les personnes compétentes et motivées.

Sur la comparaison avec le Conseil d'Etat, il observe que la question du statut des magistrats du Conseil d'Etat après leur fin de fonction est déposée.

Ce régime de prestations généreuses post-fin de mandat ne correspond plus à la réalité des personnes qui ne terminent plus leur carrière avec un mandat au Conseil d'Etat. La situation a changé sensiblement et la commission est saisie de plusieurs projets de loi sur cette réforme.

Enfin, il demande à M. Canonica et M. Levrat si des conseillers d'Etat sont moins exposés, selon eux, qu'un directeur général des HUG.

M. Canonica synthétise les propos d'un commissaire (S). Il rappelle qu'il n'a pas fait le comparatif avec le Conseil d'Etat mais qu'il se borne à le reprendre uniquement.

L'exemple du Canton de Vaud ne semble pas opportun, car l'intégration directe du CHUV dans l'Etat vaudois ne vaut pas au patron du CHUV un salaire inférieur à celui de M. Levrat. Il pense même que le contraire se produit. L'exemple est à écarter.

M. Canonica reprend le souhait d'un commissaire (S) de fixer une limite. Il affirme qu'en plafonnant les salaires, les personnes moins motivées partiraient. Par conséquent, il faudrait se passer d'un hôpital public.

S'agissant de l'exposition, il n'affirme pas que M. Levrat soit plus exposé que M. Poggia par exemple. Il ajoute que le nombre de décisions, sur le plan opérationnel, qu'un directeur des HUG doit prendre est considérable. Un

conseiller d'Etat doit avoir une vision d'ensemble, mais n'est pas exposé de la même manière que M. Levrat.

En conclusion, l'exposition de M. Levrat est proche de celle d'un conseiller d'Etat mais le travail opérationnel est beaucoup plus important.

M. Levrat intervient en reprenant la distinction entre le directeur général de l'Hospice général et celui des HUG. Selon lui, le directeur général de l'Hospice est en classe 33, annuité 22 et l'article 42A, alinéa 2, du PL plafonne la rémunération. Un directeur de l'Hospice ne peut pas voir son salaire progresser.

Il reprend ensuite l'alinéa 1 de ce même article et ajoute que le directeur du CHUV a conservé une activité privée de chirurgien orthopédique pour avoir un salaire adéquat.

M. Levrat constate que pour un tel poste correspond un salaire de 500 000 francs, au niveau du benchmark. En comparant avec des cliniques privées, il constate que le salaire d'un directeur général d'un hôpital universitaire devrait se trouver entre 500 000 et 1 500 000 francs.

Sur la différence entre un directeur d'un office d'Etat et un directeur d'un établissement public autonome, il affirme que la différence réside dans la responsabilité du budget, des comptes, et des décisions opérationnelles. En tant que directeur général des HUG, il est personnellement responsable.

Il rappelle ensuite que la contribution de l'Etat aux HUG est certainement importante, mais que la majorité des revenus proviennent de l'assurance maladie et donc d'une activité différente.

Une commissaire (EAG) remarque que le salaire ne fait ni la compétence ni la pertinence de la personne. Elle affirme que la version du projet de loi sur la LOIDP lors de son retour en plénière avait intégré une disposition qui garantissait les droits acquis pour les directions en place. Cette disposition a disparu au profit du plafonnement. Elle demande, si la disposition existait encore, si cela modifierait l'argumentation.

M. Levrat répond que même si son salaire était doublé, il serait quand même dans une logique de fonction publique. Il rappelle que son salaire se situe entre le 50^e et le 60^e des HUG.

En tant que directeur général des HUG, le salaire est une sorte de représentation du travail effectué. Si son salaire était de 200 000 francs, cela serait considéré comme du bénévolat, à son sens.

M. Levrat reprend le premier alinéa de l'article 42A. En s'arrêtant à cet alinéa, les salaires seraient doublés. C'est la raison pour laquelle l'alinéa 2

propose un plafond. Il affirme être un homme libre et si la fonction publique souhaite prendre congé de lui, il trouvera sans difficulté un autre emploi.

M. Canonica répond qu'en cas de réincorporation de la clause des droits acquis, cela ne changerait pas son argumentation. Il reprend l'exemple de la candidate directrice des ressources humaines de l'hôpital qui hésite à accepter la proposition. En cas de plafonnement, les bons candidats seraient éconduits.

Une commissaire (EAG) remarque que la discussion se tient alors que la population genevoise s'appauvrit globalement. Elle constate que la fonction publique est confrontée à de nombreuses difficultés notamment en termes de déficits de postes.

M. Canonica rappelle que dans son Etude, un client sur dix ou sur vingt est traité gratuitement pour les raisons évoquées. Mais l'hôpital ne peut pas être nivelé par le bas ; ce sont deux choses différentes. La pauvreté est aussi traitée à l'hôpital. Selon lui, l'hôpital doit être traité différemment en termes d'efficience.

Le président revient sur le fait que M. Levrat est le 60^e salaire des HUG et lui demande si cela le dérange.

M. Levrat considère cela comme sain, car il estime qu'il y a des responsabilités différentes et qu'il ne sauve pas des vies. À titre d'égo, il n'est pas nécessaire que le directeur général de l'hôpital touche le plus haut salaire.

Une commissaire (MCG) questionne M. Levrat sur le fait qu'un conseiller d'Etat gagne moins que des personnes sous sa direction dans le système pyramidal. Elle demande l'avis de M. Levrat sur ce point.

M. Levrat revient sur le parallèle temporel avec M. François Longchamp. Ils ont commencé leur carrière professionnelle au même moment. Il constate que les conditions salariales sont différentes puisqu'un conseiller d'Etat est salarié pendant sa retraite.

Une commissaire (MCG) affirme qu'un conseiller d'Etat touche 414 000 francs en tenant compte de cette retraite.

M. Levrat précise qu'une fois à la retraite, un conseiller d'Etat touche les 80% de son salaire.

Une commissaire (MCG) demande si cela a un impact dans la réalité du quotidien.

M. Levrat prend l'image d'un bateau. Pour le faire avancer, il faut une personne qui tient le cap et l'autre qui rame. Le Conseil d'Etat s'occupe du cap et le propre d'un établissement public autonome est qu'il s'occupe des rames.

M. Canonica constate que le budget des HUG est composé d'un milliard de subventions et d'un milliard de chiffre d'affaires qui est généré par l'activité des HUG. Cette partie du chiffre d'affaires est privée et est possible grâce au travail du directeur général.

Selon lui, comparer le salaire d'un conseiller d'Etat et d'un directeur des HUG revient à sous-estimer la notion d'autonomie des HUG. Les HUG sont aussi une entreprise autonome ; elle n'est pas uniquement subventionnée.

M. Levrat dit que les budgets dépendent de chaque Etat. La responsabilité effective assumée des uns et des autres dépend de chaque Etat et de l'établissement public autonome.

Un commissaire (UDC) observe qu'un blocage des revenus dans une loi qui comporte des institutions différentes conduirait à une explosion des coûts des directions générales. Il demande quelle est la différence entre une fondation de droit public et un département au sein de l'administration de l'Etat.

M. Levrat rappelle que l'autonomie de gestion des HUG permet de gérer l'institution comme une entreprise et d'attirer les capitaux privés. Depuis qu'il dirige les HUG, cet établissement a reçu plus de 100 millions de fonds privés.

Dans un service de l'Etat, cette somme ne serait pas acquise, car l'autonomie n'est pas autant étendue. Il précise que l'autonomie de gestion octroie plus de souplesse, mais ne signifie pas indépendance. En effet, son autonomie est parfois limitée. À titre d'exemple, il gère un hélicoptère qui vole 8 minutes par jour et emploie 8 personnes.

En tant que gestionnaire, il a demandé l'exploitation de la REGA pour cet hélicoptère afin de réduire les coûts pour la collectivité publique. Il a été limité dans son autonomie par une pétition qui voulait que l'hélicoptère reste à Genève.

Audition de M. Balestra pour les SIG :

M. Balestra rappelle la désapprobation des SIG sur le PL 12220. Il doute qu'on puisse, par une seule loi, régler les problèmes aussi spécifiques et aussi différents des entreprises publiques qui appartiennent partiellement ou totalement à l'Etat.

Il rappelle que l'Etat a donné une autonomie aux entreprises publiques afin que dans le cadre de leurs missions, elles soient les plus efficaces possibles. Pour que ces entreprises soient les plus efficaces possibles, les

leviers permettant un management dynamique doivent être les plus larges et les plus adaptés possibles.

Il n'est pas impossible de rédiger une loi pour chacune des entreprises publiques en fonction de ses spécificités, mais il est impossible de rédiger une seule loi pour des entreprises publiques aussi diverses. Les SIG sont une régie publique autonome. L'idée était d'en faire une entreprise dynamique assurant l'approvisionnement en électricité, en eau et en gaz du canton. Par ailleurs, à la suite d'un transfert d'actifs, le traitement des eaux et l'incinération des déchets et d'autres activités ont été confiées aux SIG. L'an dernier a été réalisé un chiffre d'affaires de 1 065 000 000 F avec un résultat opérationnel de 261 000 000 F et un résultat net de 65 000 000 F, tout cela avec 47% du chiffre d'affaires en concurrence et des conditions de marché très difficiles.

Il a fallu définir les objectifs, mettre en place une stratégie pour les atteindre afin d'assurer à l'Etat la pérennité de la valeur des actifs et des résultats opérationnels. Une convention des objectifs pour les tâches d'intérêt public et la transition énergétique a également été mise en place. Ce sont des actions délicates et importantes. Il observe que pour pouvoir atteindre les objectifs, il faut 1 600 000 personnes, 245 métiers et un management à la hauteur des enjeux.

Cela ne veut pas dire que le management doit être payé au-dessus du marché de manière déraisonnable et que des bonus doivent être distribués sur la base d'amitiés particulières ou spécifiques. Par ailleurs, le management doit être moderne avec une marche de manœuvre pour pouvoir récompenser les collaborateurs qui atteignent leurs objectifs.

Il ne s'agit pas d'un salaire au mérite, mais de définir des objectifs mesurables et clairs, d'évaluer l'atteinte de ces objectifs de manière sérieuse et d'allouer une prime à l'atteinte des objectifs pour les collaborateurs qui les ont atteints. Selon les derniers résultats, le volume global de la prime à l'atteinte des objectifs s'élevait à 6 500 000 F. Le management administratif dans lequel tout le monde gagne la même chose ne permet pas d'atteindre des objectifs comme ceux que les SIG se proposent d'atteindre. Il n'y a plus aux SIG d'augmentations automatiques d'année en année, mais il a été mis en place un modèle RH dynamique qui travaille sur la confiance. Il explique que ces projets ont une valeur en termes de qualité, de sécurité et d'efficience des prestations à condition que le management puisse récompenser ceux qui atteignent leurs objectifs. Il explique que pour pouvoir donner de la confiance et de la liberté aux collaborateurs, il faut un modèle de management différent du modèle de rémunération homogène et strict.

Le nouveau modèle de management doit être dynamique avec une définition plus précise des objectifs par collaborateur. Les objectifs par collaborateur doivent être quantifiés par des indicateurs et un contrôle d'atteinte des objectifs doit être mis en place. Ce serait un gros retour en arrière pour les SIG de leur interdire de travailler sur ce modèle dynamique. Concernant les chiffres, le salaire des directeurs s'élevait à 415 000 F entre 2010 et 2013 et le salaire du nouveau directeur, M. Brunier, s'élève à 365 000 F. L'ancien directeur est parti à la retraite et une direction a été supprimée, ce qui a impliqué un gros travail. Il termine en déclarant que les SIG doivent encore définir des stratégies sectorielles claires et que ces travaux doivent être faits progressivement, en accord avec le personnel et les syndicats. Il se dit fier de l'engagement et des résultats de l'ensemble des collaborateurs des SIG et défend le modèle mis en place pour la rémunération de l'atteinte des objectifs ambitieux.

Questions-réponses :

Un commissaire (S) demande

- 1) si M. Balestra a eu l'occasion de discuter de sa position avec le conseil d'administration des SIG et si elle a été débattue à l'interne. Il observe que les SIG sont en concurrence avec des entreprises privées qui, parfois, proposent des salaires plus élevés.
- 2) Si, à terme, les SIG devraient s'aligner sur ces salaires ou s'il devrait y avoir une limite, même si ce n'est pas celle du PL ;
- 3) qui sont les destinataires des parts variables et si elles touchent plus les secteurs concurrentiels que les secteurs secondaires. Il demande quels sont les critères fixés pour définir les salaires liés à des objectifs.
- 4) Finalement, il observe que le salaire du directeur des SIG est passé de 415 000 F à 365 000 F alors que selon la philosophie des SIG pour faire avancer les gens, il faut utiliser la carotte financière. Il demande pourquoi le directeur général actuel gagne moins que le précédent.

M. Balestra indique que le conseil d'administration discute de l'ensemble de la structure opérationnelle de l'entreprise, c'est-à-dire de son organigramme, du modèle des salaires et de la définition des objectifs. Il affirme ne pas être de ceux qui disent qu'il faut absolument s'adapter au marché, mais il préfère dire qu'il faut négocier avec une personne compétente, identifiée comme étant capable d'atteindre les objectifs et que le salaire doit correspondre à ce qu'elle attend en compensation de son engagement.

Concernant la troisième question sur les différents secteurs de primes, il répond que lorsque des leviers de performance sont mis en place, que le service soit captif ou pas, cela ne change rien au prix, car c'est une affaire de réforme de l'ensemble des processus et d'amélioration de la sécurité, de la qualité et du rapport qualité prix. Il souligne le fait que tous les collaborateurs SIG, quel que soit leur secteur d'activité (captif ou pas captif), font le même effort pour réfléchir à l'amélioration de la productivité. Pour répondre à la dernière question, il remarque que M. Brunier est un directeur général de grande qualité. Il explique qu'il a 35 ans d'ancienneté et donc une connaissance parfaite de tous les rouages de l'entreprise. Il ajoute qu'il a passé dix ans comme conseiller en communication politique et personnelle et qu'il a également été chargé de la direction des services partagés, c'est-à-dire les services qui fournissent des prestations à tous les autres services. Il termine en déclarant que la logique de la baisse du salaire de M. Brunier est une question de négociation. M. Brunier a du plaisir à travailler à ce salaire et le trouve normal, mais comme il atteint toujours ses objectifs, il a le droit à la prime d'atteinte des objectifs.

Un commissaire (UDC) demande si le fait de fixer un revenu uniforme pour des directions aussi différentes ne risque pas de provoquer un résultat contraire à ce que l'on attend et à ce que les initiants souhaitaient.

M. Balestra acquiesce et explique que l'objectif de l'Etat, dans l'autonomisation de certaines activités, était d'obtenir une certaine souplesse par rapport à l'ensemble de l'entreprise et de lui donner une marge de manœuvre pour être plus efficace afin de satisfaire au mieux la collectivité. Il estime que le salaire cadre proposé par le PL est inadapté, que les prélèvements autorisés par le Conseil d'Etat ne sont pas conformes au droit, car ils violent la loi sur les services industriels qui est une loi spéciale qui prévaut sur la loi générale et finalement que le contrôle des comptes, sans passer par les commissions de l'énergie et des finances du Grand Conseil, est une manière de court-circuiter le contrôle démocratique des entreprises publiques. Il termine en déclarant que ce PL est une régression par rapport à ce qui avait été voulu pendant la période d'autonomisation des entreprises publiques.

Le commissaire (UDC) demande si, dans le fonctionnement actuel, il n'y a pas une trop grande influence de la part des partis gouvernementaux qui imposent des personnes dans les fondations de droit public. Il donne l'exemple de l'Aéroport de Genève et de la Fondation pour les terrains industriels de Genève.

M. Balestra répond qu'il ne peut pas porter de jugement de valeur sur les autres entreprises publiques.

Le président indique que le PL contient quatre alinéas. Un premier sur la fixation des salaires par le Conseil d'Etat, un deuxième sur les limites, un troisième sur les bonus et un quatrième sur la publicité. Il demande si aujourd'hui, le montant de la rémunération du directeur général de chaque membre de direction est public.

M. Balestra répond qu'il lui semble que ce montant se trouve dans le rapport annuel, mais qu'il faudrait qu'il vérifie. Il souligne par ailleurs que la publicité ne pose pas de problème. Le président demande si le fait que les SIG ne soient pas soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) a une influence sur sa position par rapport à la notion de bonus.

M. Balestra répond qu'il n'aime pas la notion de bonus, car elle a été lâchée hors contexte. Il explique que la prime d'atteinte des objectifs est fixée avant le déroulement de l'année, ce qui est indispensable pour un management moderne et ce qui n'était pas possible avec la LPAC. Il ajoute que plus l'entreprise est autonome, plus les responsabilités du président, du conseil d'administration et du directeur général sont importantes.

Il explique que si l'Etat veut reprendre le contrôle alors il y aura des excuses pour ne pas atteindre les objectifs. Il termine en déclarant que l'autonomie des entreprises publiques est un plus.

Le président lit l'alinéa 3 phrase 2 de l'article 42A du PL qui prévoit « qu'on entend par bonus toute part variable de la rémunération ». Il demande si avec cette phrase, les SIG ne pourraient plus appliquer le système de primes d'objectifs qu'ils ont aujourd'hui.

M. Balestra acquiesce.

Un commissaire (S) demande si M. Balestra a un problème avec l'alinéa 1 qui prévoit que « le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil, la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale ».

M. Balestra répond que la loi actuelle prévoit que le Conseil d'Etat doit accepter l'engagement de la rémunération.

Un commissaire (S) indique que toutes les dispositions sur la rémunération des dirigeants ont été abrogées.

Le président précise que c'est le cas dans la loi-cadre, mais qu'il ne sait pas s'il y a quand même une disposition dans les lois spécifiques.

M. Balestra répond qu'il trouve normal que le Conseil d'Etat valide la décision du conseil d'administration en dernier ressort et qu'il puisse la

bloquer s'il la trouve déraisonnable. Il ajoute par ailleurs qu'il ne trouve pas normal que le Conseil d'Etat fixe des règles pour des entreprises aussi différentes dans une même loi.

Un commissaire (S) demande à M. Balestra, en tant que président du conseil d'administration des SIG, jusqu'où il est prêt à aller en matière salariale.

M. Balestra répond que c'est une question à laquelle il ne peut pas donner de réponse. Il indique que dans la négociation salariale il y a un élément de gestion des frustrations. Il explique que le management est un arbitrage de frustrations, il faut que tout le monde soit un peu frustré afin de trouver un certain équilibre et une certaine pérennité. Il ajoute que s'il y a un déséquilibre alors le processus de management se casse la figure. Il termine en déclarant que ce ne sont pas à des personnes qui ne connaissent pas l'entreprise de venir fixer les salaires, c'est au conseil d'administration, après avoir lancé le processus de recrutement, de négocier avec la personne concernée son salaire.

Un commissaire (S) demande combien gagne l'employé le moins bien payé chez les SIG et s'il peut aussi négocier son salaire.

M. Balestra répond que la grille salariale a été revue pour permettre d'avoir plus de dynamisme dans le cursus d'une carrière. Il explique que les SIG ont mis en place un mécanisme de formation et une évolution de carrière dans l'entreprise. Il termine en indiquant que l'écart est au maximum de 1 à 4 entre le plus petit salaire et le plus grand en ajoutant les parts salariales, et de 1 à 6 pour le directeur général.

Un commissaire (S) observe que le salaire le plus bas est donc de 5 000 F x 12 mois.

M. Balestra distribue un document sur la transition énergétique démontrant que les SIG sont engagés dans ce domaine.

Audition de M^{me} Corine Moinat, présidente du conseil d'administration de l'Aéroport.

Le président rappelle que la commission a souhaité entendre l'Aéroport de Genève sur ce PL qui propose un plafonnement de la rémunération et l'interdiction des bonus.

M^{me} Moinat souligne le fait qu'elle regrette qu'une décision prise par le Grand Conseil soit remise en cause aussi rapidement et, à sa connaissance, sans éléments nouveaux. Elle indique que les positions exposées par Genève Aéroport lors de la commission législative du 19 mai 2017 restent valables.

Elle explique qu'ils ont besoin d'une autonomie pour gérer les institutions, y compris au sein des RH afin de pouvoir sélectionner les meilleurs candidats.

Elle remarque que, contrairement à une des versions de la LOIDP issue du vote en deuxième débat qui contenait le plafonnement de la rémunération et une possibilité d'exception au plafonnement de la rémunération, le PL 12220 ne prévoit pas d'exception, ce qui pose problème puisque 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) prévoit une exception à ce plafonnement. Elle ajoute que si le PL était adopté, la LOIDP deviendrait plus restrictive que la LTrait, ce qui lui semble difficilement soutenable.

Par ailleurs, les diverses propositions énoncées à l'art. 42A du PL sont antinomiques, car il lui paraît compliqué que le Conseil d'Etat puisse fixer la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale en tenant compte du secteur d'activité de l'institution, des spécificités du domaine professionnel et de la fonction tout en respectant l'égalité de traitement, y compris entre les directeurs généraux de toutes les institutions. Elle ajoute en outre que si un plafonnement est instauré, il n'y aura plus de marge de progression pour le collaborateur, ce qui serait source de démotivation.

Il n'y aurait également pas de marge de progression car le collaborateur serait probablement engagé d'emblée au salaire maximum. Elle estime par ailleurs que le plafond fixé est trop bas pour des fonctions qui nécessitent des compétences aussi importantes. Elle termine en déclarant qu'il faudrait placer le curseur plus haut. Elle ajoute que Genève Aéroport propose de rejeter le PL et d'en rester à la LOIDP, telle qu'adoptée le 22 septembre 2017 par le Grand Conseil. Si le PL n'était pas rejeté, elle pense qu'il faudrait amender l'art. 42A en reprenant à l'identique le texte proposé par les établissements publics autonomes pour l'art. 43 du PL 11391 au troisième débat.

Questions-réponses

Un commissaire (S) demande à M^{me} Moinat, indépendamment de l'alinéa 2, quel est son avis sur les alinéas 1 et 4. Il précise que l'alinéa 4 traite de la transparence.

M^{me} Moinat répond qu'elle n'a pas de problème avec la transparence. Elle rappelle par ailleurs que Genève Aéroport avait proposé un amendement de l'alinéa 1 et que cette position n'a pas changé. Elle indique que cet amendement prévoyait que « le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil d'administration de l'institution concernée, la

rémunération du directeur général ainsi que des autres membres de la direction générale. Il tient compte, pour se faire, en particulier de la fonction, du secteur d'activité de l'institution et des spécificités attachées à l'activité dans le domaine concerné, notamment des règles de la concurrence ».

Un commissaire (S) demande quel plafond Genève Aéroport fixerait si la commission estimait qu'un plafond devait être fixé.

M^{me} Moinat répond qu'ils avaient proposé, le 19 mai dernier, pour la rémunération fixe, un pourcentage équivalent à 130% du maximum de la classe 33 annuité 22.

Un commissaire (S) demande de lui rappeler quelle est la position de Genève Aéroport sur la question de l'alinéa 3 et des bonus.

M^{me} Moinat répond que Genève Aéroport est contre l'idée de supprimer les bonus. Il leur semble important de pouvoir attribuer une part variable de salaire pour qu'il y ait une motivation supplémentaire, non pas à faire bien son travail, mais à aller au-delà de cela.

Un commissaire (S) observe que, jusqu'ici, il n'y a eu aucune réponse claire sur les critères de la fixation des bonus. Il remarque qu'il est important de pouvoir comprendre quels sont les objectifs fixés au sein d'une entreprise publique. Il estime que des critères qui reposent sur le chiffre d'affaires ou le nombre de vols ne sont pas suffisamment pertinents, car il y a d'autres critères importants à prendre en compte pour un aéroport, notamment les critères environnementaux. Il demande quels sont les critères de la fixation des bonus.

M^{me} Moinat répond qu'il y a, au sein de Genève Aéroport, un projet avec des objectifs dans différents domaines. Elle explique qu'il y a par exemple, des objectifs concernant le management, l'environnement, la créativité et le fait de suivre les indications et les recommandations du conseil d'administration. Elle propose d'envoyer ce projet de règlement à la commission.

Le président remarque que lors de la précédente audition, Genève Aéroport n'avait fait aucune remarque par rapport à l'alinéa 4. Il demande si Genève Aéroport est en accord avec la publicité accordée à la rémunération du directeur général et de chaque membre de la direction générale.

M^{me} Moinat répond que la transparence ne leur pose aucun problème.

Le président demande si, à l'heure actuelle, ces revenus sont publics.

M^{me} Moinat acquiesce et répond que tous les salaires sont apparus dans un rapport de la Cour des comptes.

Le président demande s'ils se trouvent aussi dans leur rapport d'activité.

M^{me} Moinat répond par la négative.

Le président demande si c'est un choix.

M^{me} Moinat répond qu'ils n'ont pas jugé utile d'y faire apparaître les salaires.

Séance du 16 mars 2018

Un commissaire (S) rappelle le cadre et l'exposé des motifs de ce projet de loi. Il remarque que les socialistes souhaitent fixer un cadre. Il ajoute être d'accord d'intégrer une disposition transitoire par rapport aux situations existantes.

Le président trouve intéressante la présence de cet article, car il avait été supprimé lors de la dernière lecture de ce projet de loi. Il lui semble néanmoins que ce projet va trop loin.

En effet, il semblait, même au président du Cartel, indispensable que certaines exceptions soient fixées. Il se dit favorable à l'entrée en matière tout en réservant son vote final en fonction des amendements proposés. Il estime les chiffres proposés par le commissaire (S) un peu bas.

Un commissaire (PDC) précise que certaines auditions l'ont convaincu de la nécessité de cette souplesse. Il a été question des employés méritants en lien avec l'atteinte des objectifs. Bien que n'ayant pas relu le procès-verbal des auditions, il ne se souvient pas que M^{me} Moinat ait dit quelque chose allant dans ce sens. Il rappelle que la commission de l'économie n'a jamais reçu de questions sur la rémunération ou les bonus alors que les commissaires sont en droit de poser ces questions. Il n'est pas encore sûr de vouloir voter l'entrée en matière.

Le président précise que des informations avaient été demandées à M. Balestra et M^{me} Moinat, dont les réponses du premier ont été transmises, alors que les secondes n'ont pas encore été reçues.

Un commissaire (S) répond qu'il a été dit que cela était effectivement jusqu'à 30% maximum.

Un commissaire (PLR) constate qu'ils informent, mais demande ce qu'il se passe ensuite, s'il y a une sanction derrière. Le fait de légiférer en la matière pour qu'il y ait énormément d'informations données à toutes les commissions décrédibilise pour lui l'information reçue, faisant référence notamment à la commission des finances. Il demande donc ce que l'on fait de cette information, une fois transmise.

Un commissaire (UDC) indique qu'il ne votera pas cette entrée en matière, car les institutions de droit public ont justement été créées pour avoir

une autonomie. Il pense donc qu'il faut leur laisser une certaine marge. Il remarque que cela pourrait même avoir un effet dangereux ou à l'opposé de ce qui est proposé en fixant des critères rigides pour des instituts très différents les uns des autres. Il pense que cela pourrait peut-être mener à une inflation. Il relève enfin que cela ne concerne que très peu de cas et que dans les cas concernés, c'est une obligation de pouvoir trouver des gens de cette qualité pour que les instituts et les fondations puissent fonctionner normalement.

Un commissaire (MCG) informe que son groupe ne souhaite pas non plus entrer en matière, bien que continuer à travailler sur ce genre de projets est intéressant pour la transparence. Il indique être favorable à des plafonnements, mais que ceux proposés sont extrêmement bas. Il remarque qu'il faudrait travailler sur le fait que les directeurs devraient plutôt avoir des contrats de droit privé plutôt que de droit public, ce qui se fait à certains endroits puisque l'on cherche des compétences et qu'on les rétribue.

Le président mentionne que l'information à la commission des finances ne semble pas servir à grand-chose puisque, si le projet de loi est accepté, l'information sera publique. Il invite ceux qui ne souhaitent pas entrer en matière, car ils ne souhaitent pas de limitation de revenu, à réfléchir aux autres sujets puisque cet aspect ne concerne que les alinéas 2 et 3. Il rappelle que la LOIDP provient du fait que l'on voulait rendre publics ces revenus.

Un commissaire (S) remarque être d'accord de renoncer à l'aspect de l'information sur la commission des finances, l'aspect important pour lui étant celui de la publicité. Il observe qu'une marge de manœuvre est laissée puisqu'il propose d'avoir un plafond qui va à 30% au-dessus de l'échelle salariale de la fonction publique. Il relève que cela concerne des salaires qui se montent à 300 000 F, soit à environ 325 000 F avec les 30%, ce qui n'est pas une rémunération ridicule. Il remarque que la limite où est mis le curseur peut être discutée, mais qu'il faut que cela ait du sens. Une différenciation est faite entre les institutions publiques principales où une marge de manœuvre peut être laissée, ce qui n'est pas le cas des autres établissements où il n'y avait pas de problème. Il remarque que pour « continuer à travailler dessus », il faut que les partis votent l'entrée en matière.

Une commissaire (EAG) rappelle que, lorsqu'ils sont revenus en plénière, il y avait un consensus sur la formule originale qui proposait une limite de rémunération en classe 33 annuité 22 et qui prévoyait une dérogation. Elle mentionne que cela correspond à peu près à ce que propose le commissaire (S) et qu'il ne faut pas être plus royaliste que le roi. Elle souscrit à ce qu'a dit le commissaire (S) sur la différenciation à faire entre les établissements principaux et les autres. Elle mentionne que l'on parle souvent de

l'autonomie des établissements de droit public, mais qu'il faut voir de l'intérieur ce qu'il en est, et en parler à tout le monde quand il le faut et pas uniquement sur certains aspects.

Un commissaire (PDC) rappelle que l'initiative 163 n'a pas été rejetée. Il mentionne que son groupe votera l'entrée en matière, étant soucieux de favoriser une discussion constructive.

Le président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 12220 :

Oui : 4 (1 Ve, 1 S, 1 EAG, 1 PDC)

Non : 3 (2 MCG, 1 UDC)

Abstentions : 2 (2 PLR)

L'entrée en matière sur le PL 12220 est acceptée.

Séance du 20 avril 2018

Un commissaire (S) revient sur la procédure. Il lui semble qu'il avait été convenu de traiter d'abord le deuxième débat sur le PL 12220 et de revenir, ensuite, sur le PL 12214. Sauf erreur, l'entrée en matière avait été votée sur le PL 12220. Il demande la confirmation de la réception des amendements sur le PL 12220.

Un commissaire (PLR) s'y oppose. Il ne veut pas changer l'ordre du jour. La logique est d'abord de traiter le PL 12214 puisque le traitement du PL 12220 est au stade du premier débat. Il précise que les députés n'ont pas demandé un changement d'ordre du jour en début de séance et que ce procédé requiert l'unanimité.

Le commissaire (S) rappelle qu'il y a deux options. Soit la commission suit la procédure à la lettre et la séance est suspendue avant l'audition de M. Halpérin, soit, en étant pragmatique, un accord peut être trouvé. Si le commissaire (PLR) s'oppose au traitement du PL 12220, un commissaire (S) déclare qu'il s'opposera au traitement du PL 12214.

Le commissaire (PLR) maintient son opposition. Le commissaire (S) en fait de même.

Le président estime qu'il est possible de traiter ces deux points avant 18h et propose de respecter l'ordre de l'ordre du jour. Il fait voter sur la manière de procéder.

Il passe au vote afin de déterminer si le PL 12220 peut être traité avant le PL 12214 :

En faveur : 4 (1 PS, 1 EAG, 2 MCG)

Contre : 3 (1 PLR, 1 Ve, 1 UDC)

Toutefois, le changement d'ordre du jour est refusé en application de la règle des deux tiers en plénière prévue à l'art. 97 LRGC qui s'applique par analogie en cours de séance.

Séance du 24 mai 2019

Le président rappelle avoir présenté ce projet de loi en février 2018.

La commission a entendu les HUG, les SIG ainsi que l'Aéroport qui n'étaient pas favorables à ce projet de loi.

Le Cartel, également auditionné, s'est dit en faveur du texte.

Le président explique avoir formulé des amendements à la suite des auditions afin d'offrir une version plus consensuelle qui tient compte des débats au sein de la commission. L'entrée en matière a été acceptée en mars 2018 et le texte est discuté en deuxième débat. Les amendements présentés consistent à rendre possible des dérogations aux plafonds de rémunération, uniquement pour les établissements publics principaux.

L'amendement vise à ajouter à l'art. 42A, al. 2 : « (...) cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 30% au maximum. »

Le but de cet amendement est d'éviter des excès tel que cela a été le cas pour la direction générale de l'Aéroport dont la rémunération dépassait de plus de 50%.

Un deuxième amendement vise à assouplir la rigueur de l'interdiction de versement de bonus en ajoutant la phrase à l'art. 42A, al. 3 : « (...) Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée. »

Le président rappelle que la commission a reçu une liste des critères pour l'aéroport. Celle-ci ne comprend pas notamment les critères environnementaux et de nuisances sonores. Les critères sont centrés sur le management et la performance économique, qui ne sont qu'une partie de la mission de l'aéroport.

Enfin, un troisième amendement vise à soumettre le dépassement des rémunérations ainsi que les parts variables au principe de transparence. Il consiste à ajouter à l'art. 42A, al. 4 : « (...) Il en va de même de tout dépassement au sens de l'al. 2 et de toute exception au sens de l'al. 3, y compris les critères définissant la part variable. »

Un commissaire (UDC) rappelle que le directeur des HUG avait indiqué qu'au sein des Hôpitaux Universitaires, la rémunération de certains

spécialistes dépassait celle de la direction. La rémunération des médecins spécialistes en fonction du prix du marché permet d'attirer les personnes les plus compétentes. Dans le cas contraire, la concurrence voudrait qu'ils partent vers un autre hôpital.

Or, l'art. 42A mentionne uniquement la direction générale. Dans ce cadre, les médecins spécialistes ne seraient pas concernés. De plus, l'audition de M. Longchamp avait montré que seules sept personnes seraient concernées par ces mesures. Il estime que le fait de plafonner les rémunérations risque de priver certaines institutions de spécialistes, ce qui mettrait en danger la qualité de leur service. Pour cette raison, il se dit en défaveur du texte.

Le président propose de passer au vote du 2^e débat.

Titre et préambule : Pas d'opposition, adopté.

Art. 1 : Pas d'opposition, adopté.

Art. 42 A al. 1

Un commissaire (PLR) indique s'opposer à cet alinéa 1.

Le président met aux voix le maintien de l'al. 1 :

Oui : 4 (1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non : 4 (2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention : -

Le maintien de l'al. 1 est refusé (vote invalidé).

Un commissaire (S) soulève une question de procédure. Il indique que comme l'al. 1 n'était pas saisi d'un amendement, il n'est pas nécessaire de voter pour son maintien ou non.

Un commissaire (PLR) répond que chaque député est en droit de s'opposer à un article.

Un commissaire (S) estime qu'il aurait dû y avoir un amendement pour supprimer l'al. 1.

Un commissaire (EAG) indique qu'en règle générale, les votes se font sur des amendements. Il note toutefois que la procédure exacte n'est pas disposée comme telle dans la loi.

Un commissaire (PLR) confirme que la loi ne prévoit pas cette procédure en détail. Il indique que le fait de dire « pas d'opposition, adopté » implique qu'en cas d'opposition, l'alinéa doit être voté.

M^{me} Rodriguez indique que l'amendement du commissaire (PLR) était la suppression de l'al. 1, la manière la plus juste de formuler le vote aurait été de voter sur l'amendement.

Le président estime que si l'entrée en matière a été votée, il doit exister un intérêt à amender le projet de loi. Dans le cas contraire, il est inutile de discuter chaque alinéa. Il propose à la commission de voter uniquement sur les amendements puis de voter le texte dans son ensemble.

Un commissaire (S) estime qu'une opposition à un article n'est pas équivalente à un amendement. L'opposition doit être complétée par un amendement. Il note qu'un vote de suppression sur chaque article est une perte de temps au vu du fait que les personnes qui s'opposent aux articles refuseront le texte dans son ensemble.

Le président regrette que les débats tournent davantage sur la forme que sur le fond.

Un commissaire (PLR) estime que le vote est valable. Il propose de poursuivre les débats.

Une commissaire (PLR) souligne que la mention « pas d'opposition, adopté » implique que des oppositions soient possibles et de ce fait, que chaque alinéa peut être soumis au vote.

Un commissaire (UDC) note que l'al. 1 évoque le fait que le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté la rémunération du directeur général. Les vraies modifications sont contenues dans les al. 2 et suivants. Il propose de poursuivre les débats.

Le président cite l'art. 133 LRGC relatif au deuxième débat :

« ¹ *Le deuxième débat consiste à examiner le projet article par article.*

² *Chaque article est mis aux voix. Le président peut le déclarer adopté si aucune opposition n'a été formulée.*

³ *Si un article modifie le texte de divers articles, l'assemblée vote séparément sur chacun de ces derniers, puis sur l'ensemble de l'article. »*

Le président note que selon ces dispositions, le vote doit se faire article par article et non sur les alinéas. Il propose de revoter.

Le commissaire (Ve) s'accorde avec le président.

Un commissaire (PLR) s'oppose à cette manière de procéder qu'il considère comme antidémocratique. Contrairement aux propos du président, il estime que la procédure doit permettre de voter sur chaque alinéa.

Le président met aux voix l'amendement suivant :

Art. 42A al. 1 : Suppression de l'alinéa.

Oui : 4 (2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Non : 4 (1 EAG, 2 S, 1 Ve)

Abstention : -

L'amendement est refusé.Art. 42A, al. 2

Un commissaire (PLR) propose le sous-amendement suivant :

« (...) Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, ~~de 30% au maximum.~~ »

Un commissaire (Ve) propose l'amendement suivant : « (...) Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 10% au maximum. »

Le président met aux voix le sous-amendement du commissaire (PLR) :

Art. 42A al. 2 : « (...) Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, ~~de 30% au maximum.~~ »

Oui : 4 (2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Non : 4 (1 (EAG), 2 S, 1 Ve)

Abstention : -

L'amendement est refusé.

Le président met aux voix le sous-amendement du commissaire (Ve) :

Art. 42A al. 2 : « (...) Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 10% au maximum. »

Oui : 2 (1 S, 1 Ve)

Non : 4 (2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Abstentions : 2 (1 EAG, 1 S)

L'amendement est refusé.

Le président met aux voix l'amendement suivant :

Art. 42A al. 2 : « La rémunération du directeur général et des membres de la direction générale ne doit pas dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de la classe 33, annuité 22, de 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. Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 30% au maximum. »

Oui : 7 (1 EAG, 2 S, 2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Non : 1 (1 Ve)

Abstention : -

L'amendement est accepté.

Art. 42, al. 3

Un commissaire (PLR) propose le sous-amendement suivant :

« (...) Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, ~~pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée.~~ »

Un commissaire (UDC) demande si dans le cadre législatif actuel il est possible d'accorder des bonus.

Le président répond par l'affirmative.

Un commissaire (UDC) demande si cette pratique s'applique également pour les activités monopolistiques.

Le président explique que la loi ne prévoit pas ce cas de figure.

Le président met aux voix le sous-amendement d'un commissaire (PLR) :

Art. 42 al. 3 : *« (...) Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, ~~pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée.~~ »*

Oui : 4 (2 PLR 1 UDC 1 MCG)

Non : 4 (1 EAG, 2 S, 1 Ve)

Abstention : -

L'amendement est refusé.

Le président met aux voix l'amendement suivant :

Art. 42 al. 3 : *« Le versement de bonus est exclu. On entend par bonus toute part variable de la rémunération. Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée. »*

Oui : 7 (1 EAG, 2 S, 2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Non : -

Abstention : 1 (1 Ve)

L'amendement est accepté.

Art. 42A, al. 4

Le président met aux voix l'amendement suivant :

Art. 42 al. 4 : « Le montant de la rémunération du directeur général et de chaque membre de la direction générale, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public. ***Il en va de même de tout dépassement au sens de l'al. 2 et de toute exception au sens de l'al. 3, y compris les critères définissant la part variable.*** »

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 1 Ve, 1 PLR)

Non : 1 (1 UDC)

Abstentions : 2 (1 PLR, 1 MCG)

L'amendement est accepté.

Le président met aux voix l'art. 42A tel qu'amendé :

Art. 42A tel qu'amendé :

¹ (*inchangé*) *Le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil, la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale. Il tient compte en particulier du secteur d'activité de l'institution, des spécificités du domaine professionnel et de la fonction. Il respecte en outre les principes de rémunération de la fonction publique et l'égalité de traitement, y compris entre les institutions.*

² (*amendé*) *La rémunération du directeur général et des membres de la direction générale ne doit pas dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de la classe 33, annuité 22, de 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. **Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 30% au maximum.***

³ (*amendé*) *Le versement de bonus est exclu. On entend par bonus toute part variable de la rémunération. **Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée.***

⁴ (*amendé*) *Le montant de la rémunération du directeur général et de chaque membre de la direction générale, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public. **Il en va de même de tout dépassement au***

sens de l'al. 2 et de toute exception au sens de l'al. 3, y compris les critères définissant la part variable.

Oui :	4	(1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non :	4	(2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention :	-	

L'art. 42A tel qu'amendé est refusé.

Art. 50A (nouveau)

Le président met aux voix l'art. 50A dans son ensemble :

Oui :	4	(1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non :	4	(2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention :	-	

L'art. 50A est refusé.

Art. 55 al. 9 et 10

Le président indique qu'il s'agit d'un amendement qui consiste à adopter des dispositions transitoires concernant l'art. 42A :

Art. 55, al. 9 : « *L'article 42A, alinéas 1 à 3, de la présente loi ne s'applique pas au directeur général ni aux membres de la direction générale en fonction lors de leur entrée en vigueur pour autant que leur rémunération ait été fixée avant la date d'adoption de la modification du (... à compléter) »* et Art. 55, al. 10 : « *L'article 50A, alinéas 1 à 3, ne s'applique pas au directeur ni aux membres de la direction, respectivement du secrétariat, en fonction lors de leur entrée en vigueur pour autant que leur rémunération ait été fixée avant la date d'adoption de la modification du (... à compléter) »*

Le président met aux voix l'amendement suivant :

Ajout de l'art. 55 al. 9 et 10 :

Art. 55 al. 9 : « *L'article 42A, alinéas 1 à 3, de la présente loi ne s'applique pas au directeur général ni aux membres de la direction générale en fonction lors de leur entrée en vigueur pour autant que leur rémunération ait été fixée avant la date d'adoption de la modification du (... à compléter)* »

Art. 55 al. 10 : « *L'article 50A, alinéas 1 à 3, ne s'applique pas au directeur ni aux membres de la direction, respectivement du secrétariat, en fonction lors de leur entrée en vigueur pour autant que leur rémunération ait été fixée avant la date d'adoption de la modification du (... à compléter) »*

Oui :	4	(1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non :	4	(2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)

Abstention : -

L'amendement est refusé.

Troisième débat

Le président propose de passer au vote final.

Un commissaire (S) indique que lorsqu'un projet est refusé en commission, on retourne à la version originale du texte. Il estime qu'il est inutile de formuler de nouveaux amendements.

Un commissaire (EAG) propose de passer au vote final. Le texte sera refusé et les débats reprendront en plénière sur le texte original.

Un commissaire (Ve) indique que les Verts considèrent que ce projet va dans le bon sens. Il estime que le plafonnement des rémunérations ainsi que des bonus permettrait une meilleure gestion des deniers publics. Il regrette toutefois que la commission n'ait pu trouver un terrain d'entente sur ce texte.

Un commissaire (EAG) estime que le vote final sera clair. Comme le projet est vidé de sa substance, il sera refusé et le texte original sera repris en séance plénière.

Le président souligne le contexte particulier de ce débat. En effet, le départ précipité du commissaire (PDC) a considérablement affecté la distribution des voix. Il rappelle que le député PDC avait exprimé le soutien de son groupe à l'entrée en matière « *étant soucieux de favoriser une discussion constructive* ». Il suggère d'éviter de transmettre un texte en plénière qui a été refusé par une majorité de circonstances. Il propose de reporter le vote final à la prochaine séance.

Une commissaire (PLR) souligne avoir voté selon ses convictions. Elle indique que le PLR est défavorable à une limitation des rémunérations qui entrave la capacité à recruter des personnes de qualité et à concurrencer le secteur privé. Elle indique qu'elle s'opposera au projet de loi. Elle regrette également l'absence du commissaire (PDC). À cet égard, le PDC aura l'occasion de s'exprimer en séance plénière.

Le président souligne que les commissions sont censées représenter la plénière.

Un commissaire (Ve) propose de passer au vote sur le renvoi du texte à la prochaine séance.

Un commissaire (UDC) estime que le fait de repousser le vote final est inutile, car le projet restera vide. Il indique avoir également voté avec conviction. Concernant le projet de loi, il rappelle que deux ans de débats ont

permis une réforme de la LOIDP. Cette réforme était issue d'un compromis qu'il paraît malvenu de modifier. Il se dit en défaveur de ce projet de loi.

Un commissaire (EAG) note que si le vote final est reporté, il sera encore possible d'effectuer un amendement général au troisième débat.

Le président rappelle que les questions des rémunérations et des incompatibilités de mandats avaient été retirées du PL 11391 modifiant la LOIDP, car elles ne faisaient pas consensus. Ce PL 12220 vise à revenir sur la question des rémunérations, de la même manière que pour le projet de loi concernant les incompatibilités de mandats. Il souligne que le PL 12220 a été rédigé dans le même esprit de consensus que le PL 11391. Il ajoute que ce texte correspond au projet qui a été voté en 2^e débat sur le PL11391B.

Le président met aux voix le report du vote final à la séance prochaine :

Oui :	4	(1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non :	4	(2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention :	-	

La proposition est refusée.

Le président met aux voix le PL 12220 dans son ensemble, ainsi amendé :

Oui :	4	(1 EAG, 2 S, 1 Ve)
Non :	4	(2 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention :	-	

Le PL 12220 ainsi amendé est refusé.

Catégorie de débat : II, 60'

Projet de loi (12220-A)

modifiant la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) (A 2 24) (Plafonnement de la rémunération et interdictions des bonus)

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

Art. 1 Modifications

La loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017, est modifiée comme suit :

Art. 42A Rémunération (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil, la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale. Il tient compte en particulier du secteur d'activité de l'institution, des spécificités du domaine professionnel et de la fonction. Il respecte en outre les principes de rémunération de la fonction publique et l'égalité de traitement, y compris entre les institutions.

² La rémunération du directeur général et des membres de la direction générale ne doit pas dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de la classe 33, annuité 22, de 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.

³ Le versement de bonus est exclu. On entend par bonus toute part variable de la rémunération.

⁴ Le montant de la rémunération du directeur général et de chaque membre de la direction générale, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public.

Art. 50A Rémunération (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil, la rémunération du directeur, des membres de la direction, respectivement du secrétariat. Il respecte en outre les principes de rémunération de la fonction publique et l'égalité de traitement, y compris entre les institutions.

² La rémunération du directeur, des membres de la direction ou du secrétariat ne doit pas dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de la classe 33, annuité 22, de 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.

³ Le versement de bonus est exclu. On entend par bonus toute part variable de la rémunération.

⁴ Le montant de la rémunération du directeur, de chaque membre de la direction ou du secrétariat, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.



Monsieur Mathias BUSCHBECK
Président de la Commission législative du
Grand Conseil
Case postale 3970
1211 Genève 3

Contact **Michel Balestra**
022 420 70 03
michel.balestra@sig-ge.ch

Référence PR/MBA/IDT

Genève, le 13 mars 2018

PL 12220 modifiant la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) (A 2 24) (Plafonnement de la rémunération et interdictions des bonus)

Monsieur le Président,

Je fais suite à mon audition du 9 mars 2018 devant la Commission législative du Grand Conseil.

Vous trouverez ci-dessous les éléments relatifs à la rémunération à SIG.

Structure salariale

Le système salarial de SIG s'inspire des bonnes pratiques, tant du public que du privé.

Comme pour la fonction publique, chaque poste SIG est placé dans un système de classification. Une classe fixe le plancher et le plafond salarial d'un poste. SIG n'a plus de système d'annuités (automatisme d'augmentations - tout le monde progresse identiquement quel que soit son engagement).

Ensuite, chaque collaborateur-trice SIG évolue dans cette classification, sans automatisme, en fonction de la négociation salariale de l'année (accord entre les instances dirigeantes SIG et les organisations syndicales en fonction des résultats de l'entreprise, des pratiques « étatiques » (Etat, communes, entreprises publiques) et surtout de la branche énergétique).

Une petite part d'augmentation ou/et de prime repose ensuite sur les performances individuelles, et bientôt collectives, de chaque personne, ce qui permet de différencier ceux et celles qui s'engagent beaucoup de ceux et celles qui ne travaillent pas correctement. Ainsi 80% à 90% du personnel progresse « normalement » (ils assument leur poste) ; SIG donne un peu plus aux plus performant-e-s et un peu moins aux moins engagé-e-s.

Services Industriels
de Genève
Ch. du Château-Bloch 2
Le Lignon

Correspondance
SIG Service Clients
Case postale 2777
1211 Genève 2

www.sig-ge.ch

PARTENARIAT DE

swisspower

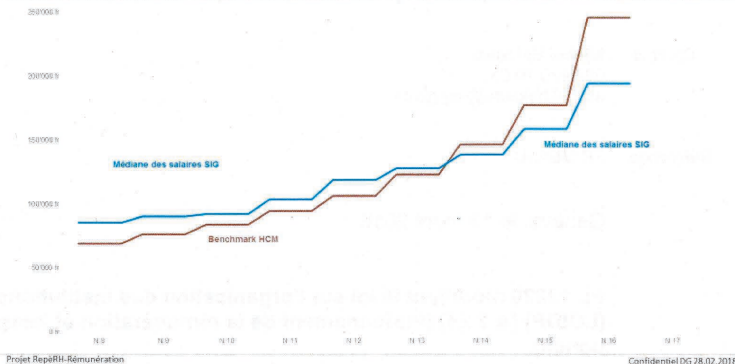


Interdire tout bonus casserait cette dynamique, appréciée très majoritairement dans l'entreprise, tant par le personnel que par les managers.

Ecart défavorable par rapport au marché de la branche énergies

La rémunération des hauts cadres SIG est bien au-dessous du marché de l'énergie.

Annexe 3 – Comparaison médiane SIG avec la médiane de marché HCM



Cette courbe montre les écarts jusqu'aux N-1 des membres de la Direction générale. Ensuite, l'écart défavorable entre la médiane du marché et celle de SIG s'accroît. L'absence de chiffres officiels empêche une analyse précise de ce phénomène.

Dans le monde énergétique suisse, un CEO peut gagner plus de deux fois le salaire du Directeur général de SIG. A titre d'exemple, le Directeur général de Romande Energie (entreprise axée essentiellement sur l'électricité, et non pas sur de nombreux domaines énergétiques comme SIG) a gagné en 2015 CHF 370'114.- de salaire fixe annuel, plus CHF 355'626.- de salaire variable et CHF 18'000.- de frais de représentation, soit un total de CHF 743'740.-. En 2016, sa rémunération s'élevait, selon le Rapport annuel de cette société, à CHF 734'830.-.

Ce delta entre membres de directions générales est moins conséquent, mais tout de même important. Plusieurs membres de directions d'entreprises énergétiques suisses gagnent l'équivalent du Directeur général de SIG. A ceci s'ajoutent souvent des avantages, tels qu'une voiture de service et la conservation des jetons de présence, parfois conséquents, que touchent ces personnes dans les conseils d'administration des sociétés de participation, ce qui n'est pas le cas à SIG.

Même si certaines de ces sociétés sont des sociétés anonymes (ex : Romande Energie ; Groupe E, etc.), elles restent grandement dans le giron public (actionariat largement public).

Les limites du système de rémunération actuel, en marge du marché, rendent déjà difficile l'engagement de certaines fonctions. Dernièrement, SIG a eu énormément de peine à trouver un-e responsable du système d'information ou un-e directeur-

trice des finances. Accroître encore ce phénomène est un risque important au niveau de la qualité de recrutement.

Ecart entre le plus petit et le plus grand salaire au sein de SIG

Au niveau de la rémunération fixe, l'écart entre le plus petit et le plus grand salaire SIG est de 1 à 4. En ajoutant les parts variables, l'écart est au maximum de 1 à 6.

Ces écarts relativement faibles empêchent d'établir une courbe linéaire des salaires. Vers les classifications des cadres, la courbe s'écrase sensiblement.

Baisser le plafond diminuera aussi les plus petits salaires

La courbe des rémunérations SIG étant relativement plate. Il est certain que si les plafonds des salaires les plus élevés diminuent encore, ceci se répercutera forcément sur les salaires les plus petits. Les auteurs de ce projet de loi veulent-ils vraiment une baisse généralisée des salaires ? La gauche, qui a élaboré ce PL, assumera-t-elle une telle responsabilité ?

Evolution du salaire des membres de la DG

Le plafond salarial des membres DG, sous l'impulsion du Conseil d'Etat, a déjà diminué durant cette décennie. Actuellement le plafond du salaire de base annuel des membres DG est déterminé à 253'850.- CHF. A ceci s'ajoute des frais de représentation et une part variable liée à la performance (non intégrée dans la rémunération de base). Le plafond de l'ensemble de cette rémunération (fixe + variable) est limité à 291'250.- CHF. Auparavant, ce plafond était à 320385.- CHF.

Seuls 26% du 13^{ème} salaire sont couverts par la caisse de pension

Contrat de droit privé

Le Directeur général, à la différence de la plupart des dirigeant-e-s d'entreprises publiques genevoises, est engagé sous contrat de droit privé.

Evolution du salaire du Directeur général de SIG

Les salaires du DG baissent depuis plusieurs années, malgré l'augmentation de l'inflation.

Salaires du Directeur général de SIG. Plafond défini par le Conseil d'Etat (fixe + variable) = 380'250.- CHF :

	Salaires fixes	Frais de représentation	Rémunération variable en fonction des résultats	Total (fixe et variable)
2016 Christian Brunier	283'850.-	24'000.-	57'619.-	365'469.-
2015 Christian Brunier	283'850.-	24'000.-	45'399.-	353'249.-
2013 André Hurter	279'500.-	18'000.- (n'ayant pas travaillé toute l'année)	113'193.- +25'650.- d'allocation complémentaire	436'343.-
2012 André Hurter	288'050.-	24'000.-	76'137.- +34'200.- d'allocation complémentaire +2'432.- de gratification	424'819.-

2011 André Hurter	288'050.-	24'000.-	84'060.- +34'200.- d'allocation complémentaire +4'156.- de gratification	434'466.-
2010 André Hurter	287'451.-	24'000.-	67'050.- +34'200.- d'allocation complémentaire +2'647.- de gratification	415'348.-

Etant incomplète, l'année 2014 a été retirée. Elle correspond à l'année du changement de DG et a été coupée par un intérim.

Lors de son engagement, Christian Brunier a renoncé à l'allocation complémentaire annuelle de 34'200.- CHF, ne comprenant pas ce que ce montant recouvrait.

Sociétés en participation

Tous-tes les membres de la DG de SIG siègent dans au moins un conseil d'administration d'une société de participation importante de SIG (EOSH, Gaznat, Swissspower, ...). Cet engagement demande une charge de travail supplémentaire, mais aussi une responsabilité en sus, soit une responsabilité pénale supplémentaire.

Les membres de la DG rendent les jetons de présence perçus dans les conseils d'administration de sociétés de participation, ce qui n'était pas le cas avant les années 2010.

Non soumis à la caisse de retraite

La part variable de rémunération et une forte part du 13^{ème} salaire des membres de la DG de SIG ne sont pas soumis à la caisse de prévoyance.

Seuls 26% du 13^{ème} salaire sont couverts par la caisse de retraite.

Comparaison avec la rémunération des Conseiller-ère-s d'Etat

La valorisation des élu-e-s à l'Exécutifs n'a rien à voir avec celle des dirigeant-e-s des régies publiques, notamment en termes de notoriété.

La capitalisation des caisses de retraite sont incomparables.

Comparaison n'est pas raison, en la matière.

Conséquences

Baisser les salaires des directions générales des régies publiques créera beaucoup de frustration et de démotivation pour n'économiser que quelques dizaines de milliers de francs par an, par régie publique.

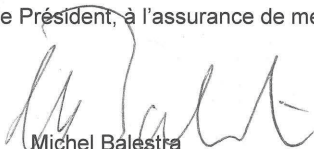
La remise en question des droits acquis est une violation de la parole donnée, du contrat établi.

Afin de respecter une progressivité de la courbe salariale de chaque entreprise publique, cette baisse provoquera une diminution de l'ensemble des salaires, dont les plus petits.

Ce plafond plus bas sera un frein conséquent pour engager et conserver des talents, donc garantir la satisfaction des genevois-ses par la qualité de nos prestations.

Le système actuel représente un bon équilibre entre les pratiques étatiques et le marché. Le déséquilibre pourrait être coûteux.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Balestra', written over a circular stamp.

Michel Balestra
Président

Date de dépôt : 9 mars 2021

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de M. Cyril Mizrahi

Mesdames et
Messieurs les députés,

En substance, le PL 12220 prévoit les modifications suivantes de la LOIDP :

- fixation de la rémunération des directions des régies publiques par voie d'arrêté du Conseil d'Etat, sur proposition du conseil d'administration ;
- respect des principes de rémunération de la fonction publique et de l'égalité de traitement ;
- plafonnement des rémunérations au maximum fixé par la loi sur le traitement du personnel de l'Etat, soit 245 846 francs ;
- interdiction des parts variables (bonis) ;
- transparence complète des rémunérations.

Ce PL s'inscrit, comme indiqué dans son exposé des motifs, dans un combat mené par l'auteur de ces lignes et par le Parti socialiste depuis de nombreuses années, pour une politique de rémunération fondée sur trois piliers essentiels : la transparence, l'utilisation parcimonieuse des deniers publics et l'équité. Pour éviter d'inutiles redites, il sera renvoyé à cet exposé des motifs pour l'historique de ce combat, notamment dans le cadre de la loi 11391 sur les institutions de droit public, ainsi qu'un aperçu et des références aux objets précédents¹.

Ambiance délétère et compromis refusé en commission

Comme le montre mon collègue de la 3^e minorité dans son rapport, malgré une ouverture initiale d'une partie de la « majorité », qui s'est traduite par le vote de l'entrée en matière, le PLR, l'UDC et le MCG ont finalement refusé une solution de compromis qui prévoyait en substance :

¹ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12220.pdf>

- des dérogations, dans les établissements publics dits principaux uniquement, plafonnées à 30% du traitement maximal prévu par la LTrait, soit 319 600 francs ;
- la possibilité de prévoir des bonis uniquement si trois conditions cumulatives sont réunies :
 - l'autorisation du Conseil d'Etat ;
 - sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée ;
 - la transparence totale sur les bonis et les critères de leur fixation.

Dans la mesure où le député PDC, dûment excusé, n'a pas pu participer aux 2^e et 3^e débats, une égalité de voix a conduit au rejet des dispositions ainsi amendées, ainsi que du PL dans son ensemble, sans qu'il soit utile de revenir sur les circonstances déléteres qui ressortent du rapport de majorité et que la 3^e minorité résume. Tout au plus se bornera-t-on à relever l'inélégance des trois partis précités, qui n'ont pas souhaité reporter le 3^e débat pour que le député PDC puisse y prendre part, l'une des deux personnes représentant le PLR allant jusqu'à objecter que le PDC aurait « l'occasion de s'exprimer en séance plénière ».

On se réjouit effectivement de l'entendre, ainsi que les autres partis de la droite.

Évolution des rémunérations, « révélations » et débat public

En effet, un débat public a récemment eu lieu au sujet des augmentations des rémunérations des directions des HUG et de l'IMAD, avant que le directeur des HUG ne décide finalement de « sacrifier » son augmentation pour faire baisser quelque peu la pression. Un geste à saluer, mais aussi à relativiser, puisque son salaire reste conséquent et largement au-dessus de ce qui est prévu par la loi sur le traitement du personnel de l'Etat, ainsi qu'au salaire des membres du Conseil d'Etat. Un salaire cependant moindre que celui du directeur de l'aéroport, qui dépassera bientôt celui des membres du Conseil fédéral.

Lors de ce débat dans les médias et réseaux sociaux, on a pu entendre plusieurs éminents membres de la droite de notre Grand Conseil s'indigner de pareilles rémunérations qu'ils et elles semblaient découvrir, ou à tout le moins demander davantage de transparence, en dépit des positions contraires défendues par leurs partis respectifs en commission.

Le Parti socialiste n'a pas attendu les récentes « révélations » pour demander des comptes et exiger la transparence. Du reste, il est navrant de

constater que, dans notre canton, la transparence n'a rien de spontané, et qu'il faille systématiquement passer par des interventions parlementaires pour qu'elle se réalise.

Ainsi, les interventions et rapports suivants ont été déposés :

- 27 février 2020 : QUE 1259 d'Alberto Velasco sur la transparence des rémunérations concernant 6 institutions de droit public principales² ;
- 3 février 2020 et 12 janvier 2021 : Rapports de minorité du soussigné concernant les rapports d'activité de l'AIG pour 2018³ et 2019⁴ ;
- 4 mars 2021 : QUE 1484 d'Emmanuel Deonna concernant les augmentations de salaire des directions des HUG et de l'IMAD⁵.

En comparant les chiffres disponibles dans l'exposé des motifs du PL 12220 avec les chiffres rendus publics suite à nos interventions depuis lors, notamment la réponse du Conseil d'Etat à la QUE 1259⁶, on constate un certain nombre d'augmentations significatives :

	Direction générale			Haute direction (max)	
	2013	2018	2019⁷	2013	2018
AIG	455 808	474 427	483 553	353 287	387 632
HUG	339 716	376 713	379 595	326 440	365 845
HG	265 148	270 428	268 708	224 545	201 487
TPG	384 783	343 250	346 481	323 106	300 999
SIG	377 850	360 149	371 826	309 140	292 596
IMAD	297 531	374 206	375 047	259 631	243 108

S'agissant de l'AIG, il est inquiétant de relever que le chiffre révélé par Léman Bleu récemment concernant le salaire de la direction générale ne correspond pas à celui donné par le Conseil d'Etat dans le cadre des travaux sur le rapport d'activité de l'aéroport, qui était de 474 427 francs (ce qui correspond au chiffre donné par le Conseil d'Etat pour 2018 en réponse à la QUE 1259, soit près de 10 000 francs de moins que le chiffre récemment révélé pour 2019).

² <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01259A.pdf>

³ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12500A.pdf>

⁴ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12688A.pdf>

⁵ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01484.pdf>

⁶ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01259A.pdf>

⁷ Chiffres Léman Bleu : <http://www.lemanbleu.ch/fr/News/Cinq-directeurs-de-regie-publique-gagnent-plus-de-300-000-CHF.html>

Comment expliquer de telles différences de rémunération et de tendances entre les institutions ? Quoi qu'il en soit, toutes les directions générales bénéficient de rémunérations qui dépassent le maximum fixé par la loi sur le traitement du personnel de l'Etat, seule celle du directeur de l'Hospice général ne dépassant pas la rémunération des membres du Conseil d'Etat. Seules les hautes directions de l'Hospice et de l'IMAD ne dépassent pas le maximum fixé par la LTrait.

Un PL plus que jamais d'actualité et urgent

Jusqu'où ira-t-on dans la surenchère ? N'attend-on pas des directions des régies publiques, au service de la population, une motivation autre que purement financière ? Alors que, dans des institutions telles l'aéroport et les HUG, les salaires en bas de l'échelle demeurent insuffisants et que la crise sanitaire a mis le personnel à rude épreuve, n'est-on pas en droit d'attendre enfin un peu de modération dans la rémunération de leurs hautes directions ? On le voit : la population n'est plus prête à accepter pareilles dérives !

Le PL 12220 est plus que jamais d'actualité : non seulement il permet d'ancrer dans la loi une obligation de transparence face à l'absence de réflexe à cet égard, ainsi qu'un plafonnement et un cadre en matière de rémunérations, mais il résout également le problème de la gouvernance, en prévoyant clairement que les conseils d'administration, et en dernier ressort le Conseil d'Etat, doivent statuer. Le contrôle démocratique voulu par la population serait ainsi garanti !

Pour toutes ces raisons, la minorité vous invite, Mesdames et Messieurs les membres du Grand Conseil, à voter l'entrée en matière de ce PL, et à l'accepter, cas échéant moyennant quelques amendements qui n'en dénaturent pas le contenu et garantissent qu'il atteigne les objectifs poursuivis.

Date de dépôt : 27 août 2019

RAPPORT DE LA DEUXIÈME MINORITÉ

Rapport de M. Jean Rossiaud

Mesdames les députées et
Messieurs les députés,

Le projet de loi 12220 vise à modifier la loi sur l'organisation des institutions de droit public (L 11391, A 2 24), votée par le Grand Conseil le 22 septembre 2017. Il vise le plafonnement des rémunérations et l'interdiction des bonus.

Le 20 novembre 2017, soit moins de 2 mois après l'adoption de la LOIDP, un certain nombre de député.e.s reviennent à la charge, en proposant une nouvelle modification. Pourquoi ? Parce que la LOIDP adoptée en 2017 ne contient aucune disposition relative au plafonnement des salaires des directions, ni, ce qui est encore plus problématique, au versement de bonus.

Pourtant, durant les 3 ans de travaux en commission, ces questions avaient été au centre des discussions, parce qu'elles sont importantes non seulement du point de vue de la gestion rigoureuse des deniers publics, mais peut-être davantage encore du point de vue de l'égalité de traitement et d'une certaine équité en matière salariale.

Si la LOIDP avait pu être acceptée, c'est parce qu'il y avait eu consensus sur le fait que seule la réduction de la loi au plus petit dénominateur commun permettrait son adoption. Les questions sur le plafonnement des rémunérations et pour l'interdiction des bonus devaient, dans un second temps, faire l'objet d'un PL séparé.

C'est pourquoi les Verts ont jugé d'un bon œil l'arrivée de ce PL 12220 et ont cherché tout au long de son traitement en commission à trouver des compromis, permettant à la fois d'encadrer de manière éthique les rémunérations, mais aussi de ne pas dilapider l'argent public.

Sur quoi légifère la LOIDP ? Sur des institutions dites « de droit public », c'est-à-dire des entités autonomes décentralisées *créées pour effectuer des tâches d'intérêt général et instituées par la législation cantonale*.

Par définition, les institutions de droit public fonctionnent selon des logiques qui sont différentes de celles d'entreprises privées. À la différence des entreprises privées, en premier lieu, parce que justement elles sont instituées par l'Etat et qu'elles sont sous le contrôle démocratique du parlement et du peuple, les institutions de droit public se doivent d'être contrôlées strictement, notamment sur l'image qu'elles renvoient de ce qu'est le « bien public » et comment ce « bien public » doit être valorisé au profit de son propriétaire (le peuple genevois dans son ensemble) et non pas au profit de l'institution publique ou de sa direction, toute compétente qu'elle puisse être. À la différence des entreprises privées, en second lieu, les institutions de droit public sont instituées par l'Etat pour que celui-ci puisse leur déléguer *des tâches d'intérêt général*. Si Genève Aéroport, les HUG, les SIG, l'Hospice général, les TPG, l'IMAD, la FTI, la Fondation des parkings ou l'Université (pour ne citer que les principales) sont donc des extensions de l'administration publique, les lois qui régissent la rémunération de leur personnel doivent s'inspirer davantage de la loi sur le personnel de l'Etat, que des directives RH des grandes entreprises nationales ou multinationales qui prospèrent sur le territoire genevois. De plus, le principal critère d'évaluation de la réalisation des objectifs d'une institution de droit public est la mesure du degré de réalisation de sa mission de service public. Calculer, comme cela s'est vu à l'aéroport notamment, le bonus du directeur ou de la direction en fonction du chiffre d'affaires ou du bénéfice de l'institution (alors que l'on sait que la moitié des recettes de l'aéroport proviennent de son centre commercial !), c'est détourner la mission de Genève Aéroport au profit à la fois du secteur privé et de la direction de l'aéroport. C'est ce que relève la Cour des comptes dans ses rapports. En quoi l'augmentation du chiffre d'affaires des commerces de l'aéroport entre-t-elle dans la mission assignée par la loi à Genève Aéroport ?

La question des rémunérations (bonus y compris) des institutions de droit public se trouve donc au cœur de l'action publique déléguée à des entités autonomes, qui conçoivent de plus en plus l'autonomie comme une forme de privatisation. Les arguments principaux des directions et présidences des institutions que nous avons auditionnées, et qui consistaient à dire que puisque les salaires dans le privé pour des fonctions équivalentes étaient élevés, le public devait s'aligner sur le privé, ne nous ont pas convaincus.

Il faut introduire des garde-fous, et c'est en cela que ce projet de loi est utile. Comme le dit d'exposé des motifs, « les institutions publiques doivent offrir des salaires transparents, équitables, respectueux des deniers publics et tenant compte de la taille et de la complexité de l'institution. Elles seront dans ces conditions toujours à même d'attirer des personnes compétentes,

soucieuses d'une bonne gestion des deniers publics et des intérêts de la collectivité publique ». Les Verts partagent ce point de vue et sont convaincus qu'il s'agit d'une position majoritaire, si ce n'est dans ce parlement, ce que nous espérons, pour le moins dans la population.

Pendant les trois années de travail et les allers et retours en commission qui ont caractérisé l'adoption de la LOIDP, le PDC était très sensible à ces arguments. Lors du vote d'entrée en matière sur ce PL 12220, le PDC formait avec le PS, Ensemble à Gauche et les Verts une majorité éthique. Malheureusement, l'absence non remplacée du commissaire PDC lors du vote final de ce PL 12220 a fait qu'une majorité de circonstances (PLR, UDC et MCG) a pu imposer une décision de commission qui aurait probablement été toute autre si le PDC avait été présent. Nous avons demandé de repousser d'une séance le vote final, pour arriver à une position claire. Cela a été refusé. Nous espérons bien que le PDC lors du vote en plénière appuiera ce projet de loi, qui, de surcroît, a été amendé pour arrondir quelques angles et aller dans le sens de la majorité, qui a fini par rejeter le PL 12220 dans son ensemble.

Les Verts vous demandent donc de voter le projet de loi initial, dans sa version originale. Si les amendements devaient être maintenus, voici donc le texte que les Verts vous demandent d'adopter :

Art. 42A tel qu'amendé :

¹ Le Conseil d'Etat fixe par voie d'arrêté, sur proposition du conseil, la rémunération du directeur général et des membres de la direction générale. Il tient compte en particulier du secteur d'activité de l'institution, des spécificités du domaine professionnel et de la fonction. Il respecte en outre les principes de rémunération de la fonction publique et l'égalité de traitement, y compris entre les institutions. (inchangé par rapport au PL 12220)

Les Verts soutiennent cette formulation.

² La rémunération du directeur général et des membres de la direction générale ne doit pas dépasser, toutes indemnités comprises, le maximum de la classe 33, annuité 22, de 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.

Amendement : Cette limite de rémunération peut être dépassée dans des cas particuliers, de 30% au maximum.

Les Verts n'étaient pas favorables à la mise en place d'exceptions. Cependant, par esprit de consensus, nous avons proposé un amendement à 10% de dépassement, puis voté cet amendement à 30%.

³ *Le versement de bonus est exclu. On entend par bonus toute part variable de la rémunération.*

Amendement : Le Conseil d'Etat peut autoriser des exceptions, pour autant que la part variable soit définie sur la base de critères objectifs et pertinents du point de vue de la mission de service public de l'institution concernée.

Les Verts ne sont pas favorables aux exceptions à l'interdiction des bonus ou aux parts variables de rémunération, mais si exception il y a, cet amendement est important. En effet, c'est bien la mission qui est le critère et non, par exemple, le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'institution.

⁴ *Le montant de la rémunération du directeur général et de chaque membre de la direction générale, y compris de toutes éventuelles indemnités forfaitaires pour frais, est public.*

Amendement : Il en va de même de tout dépassement au sens de l'al. 2 et de toute exception au sens de l'al. 3, y compris les critères définissant la part variable.

Les Verts ne sont pas favorables aux exceptions, mais si celles-ci sont autorisées par la loi, leur montant doit être public.

Date de dépôt : 27 novembre 2019

RAPPORT DE LA TROISIÈME MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Vanek

Mesdames et Messieurs
les députées et les députés,

Le PL 12220 a été déposé en 2017 par des élu·e·s de gauche, à l'initiative du groupe PS appuyé par le groupe (EAG). Son entrée en matière a été votée en mars 2018 à la commission législative, avec l'appui des Verts et du PDC, *sans* opposition du PLR qui s'est alors abstenu.

Ce projet de loi a fait l'objet, dans la suite des travaux, de propositions d'amendement formulées par le premier signataire, afin de lui donner une portée potentiellement plus consensuelle et modérée, en visant à répondre à telle ou telle objection ou préoccupation manifestée au cours des travaux, des auditions et des débats.

Sur ces amendements, on pourra se référer au rapport de première minorité du premier signataire du PL qui a prévu la possibilité de très larges dépassements des seuils fixés dans la loi et autres exceptions de nature à réduire considérablement l'impact réel du projet.

Pourquoi il faut renvoyer ce projet en commission

Cependant, malgré ces efforts considérables, mais vains, de conciliation, les travaux de la commission législative se sont conclus, en date du vendredi 24 mai 2019, par une guérilla parlementaire douteuse, conduite par un député PLR, certes talentueux, mais peut-être un peu trop malin pour le bien des travaux de la commission et la qualité de ceux-ci.

Ce député PLR, entendant barrer la route à tout prix au projet en profitant du départ inopiné de la séance de commission d'un député PDC, a littéralement vidé le PL de son contenu, de sorte qu'il devenait impossible de le transmettre, le cas échéant, à la plénière autrement qu'en revenant, par une non-entrée en matière, à sa forme originelle, tel qu'il avait été déposé par ses auteur·e·s.

À défaut, une « loi vide » aurait été transmise à la plénière, soit une loi avec un titre et des dispositions sur son entrée en vigueur, mais aucune espèce de disposition légale effective. Une loi donc invotable, sauf à lui rendre son contenu par des amendements successifs, relevant d'un « travail de commission » exécuté dans de mauvaises conditions en plénière.

Cette opération « loi vide » s'est effectuée via une série de votes OUI/NON demandés contrairement à l'usage sur l'approbation des articles individuels du projet, qui n'ont pas été acceptés et qui ont donc été en conséquence retirés du texte, ceci du fait d'un vote à *égalité* 4 contre 4, gauche et Verts contre droite et MCG... le PDC étant absent.

La proposition, non seulement raisonnable, mais aussi et surtout courtoise, faite par la gauche et les Verts consistant à surseoir au vote final jusqu'à la semaine suivante (ou une autre séance ultérieure) pour que la commission vote à 9, c'est-à-dire avec tous ses député·e·s et tous les partis présents, a été refusée, ceci sans majorité opposée, mais par la même *égalité* 4/4, la gauche et les Verts approuvant le report de décision, le PLR et ses soutiens du moment la refusant.

Notons que ces petits jeux de tactique parlementaire poussée à l'excès sont détestables. Il aurait en effet suffi que le présent rapporteur ou un autre député de gauche ou Vert fasse, en fin de travaux, la proposition – *contraire* à son avis réel sur ce qu'il fallait faire – consistant à demander de « conclure le 3^e débat et passer au vote immédiatement, plutôt que la semaine suivante ». Pour que le rejet par une *égalité* 4/4, de cette proposition empêche de conclure le débat et de passer au vote immédiatement, contraignant donc la commission à un report à une séance ultérieure.

Ce sont des jeux infantiles. Ils font perdre du temps à notre parlement et devraient être sanctionnés sévèrement. En cas d'*égalité* des voix, les projets sont refusés au vote final, du point de vue d'un travail parlementaire constructif, en cas d'*égalité* des voix il est stupide de vider les PL de tout leur contenu par des refus article par article... même si la LRGC, ou respectivement son interprétation par le Bureau, l'autorise.

Du point de vue d'un travail parlementaire correctement mené, les votes sur les articles de projets de loi en deuxième débat devraient porter, en principe et le cas échéant, sur des amendements.

Du point de vue d'un travail parlementaire correctement mené, les votes en commission devraient se tenir de façon à ce qu'ils traduisent des majorités réelles effectives et non accidentelles, liées à une absence inopinée, comme c'est le cas ici.

Au motif de ces considérations, sans préjuger du fond, l'ire que suscite chez lui la fin des travaux de la commission législative dans une querelle procédurière de bas étage, conduit le présent rapporteur à proposer formellement à la plénière de notre Grand Conseil, un renvoi à la commission législative de ce PL important, pour que les travaux se terminent normalement, quelle qu'en soit l'issue.

Arguments sur le fond : respectons la logique du service public !

Pour le surplus, pour ne pas éluder le débat sur le fond dans le présent rapport, je vous propose ci-dessous DIX TRÈS BONNES RAISONS d'aller dans le sens du *plafonnement* demandé des rémunérations des dirigeants des principales entreprises publiques, comme le prévoit ce PL :

1. Ce projet de loi s'inscrit dans un mouvement d'opinion populaire *légitime* de rejet des excès en la matière, ces dernières années les dirigeants de très nombreuses grandes entités publiques fédérales – Poste, CFF, RUAG, FINMA, SSR, Skyguide, etc. –, ayant été pointés du doigt pour des rémunérations qui étaient *manifestement* excessives et choquantes... des salaires excessifs justifiés constamment par tous les mêmes arguments que ceux des opposant·e·s au présent projet : lois du marché, comparaison avec le privé, concurrence incontournable, la qualité se paie, etc.
2. Sauf à défendre des salaires illimités... il faut fixer une limite, c'est une lapalissade. Un plafond à ces rémunérations est donc incontournable. Or il est incompréhensible pour les citoyen·ne·s que des dirigeants de régies publiques soient rémunérés de manière plus conséquente qu'un conseiller ou une conseillère d'Etat. Ces derniers bénéficient toujours, certes, de conditions de retraite très avantageuses *a contrario* de la « précarité » en la matière dont s'est plaint un dirigeant des HUG. Mais – en la matière – ce sont les conditions de retraite des conseillers d'Etat qui doivent être revues, comme chacun sait, pas les salaires des dirigeant·e·s de toutes les entreprises publiques qui devraient être maintenus à des niveaux excessifs.
3. Lors d'une audition en commission le président du conseil d'administration des HUG, M. Canonica, a affirmé que « ... **le salaire de 340 000 francs est un minimum vital pour le directeur général ; il doit par conséquent être maintenu. Si les salaires sont plafonnés, il y aura forcément des départs. Si les salaires sont plafonnés, le conseil d'administration ne pourra pas procéder à un recrutement. Enfin, si les salaires sont plafonnés, un niveau de démotivation sera atteint.** »

- Présenter un salaire annuel de 340 000 francs, soit plus de 28 000 francs par mois en moyenne comme un minimum « vital » n'est – évidemment – pas un argument recevable. Il n'y a pas un « minimum vital » pour une élite d'un côté et un « minimum vital » différent pour les bénéficiaires de l'aide sociale, les chômeur·euse·s, les retraité·e·s et la majorité des salarié·e·s.
4. Les partisans de salaires illimités dans les régies publiques considèrent que ces revenus sont indispensables pour pouvoir recruter « sur le marché » des dirigeants ayant les compétences voulues. Il convient de se poser la question *a contrario* de savoir si avec ce type de salaires on n'attire pas du secteur privé des individus dont la « culture entrepreneuriale » est inadéquate pour ce qui est de relever les défis particuliers de *nos* entreprises publiques avec leurs exigences différentes de celles du privé en matière d'horizon stratégique, de transparence, de contrôle démocratique, d'indicateurs de performance à valoriser, etc.
 5. Dans le même sens, n'est-il pas clair qu'il faut *a contrario* privilégier la formation interne dans le secteur public genevois des cadres et des dirigeants dont nous avons besoin? N'est-il pas évident que nos ressources financières seront mieux employé·e·s en développant un plan stratégique concerté de formation des cadres du secteur public et parapublic genevois... en prenant, comme matière première humaine, des personnes du terrain, des personnes qui ont fait leurs armes dans nos entreprises publiques? Le mythe que le « marché » nous fournira forcément et instantanément les cadres adéquats, si « on y met le prix », s'oppose à une telle politique d'investissement dans la formation locale et privilégie une logique discutabile de recrutement hors-sol, avec l'importation dans notre secteur public d'une idéologie marchande discutabile.
 6. On parle aussi de *motivation*. S'il fallait réellement et nécessairement des salaires de cet ordre pour être « motivés » à s'investir correctement dans son travail, ça se saurait. L'immense majorité des travailleur·euse·s du secteur public donnent sans compter de leur énergie, de leurs efforts et de leur intelligence, pour faire au mieux leur travail au service de la République et de ses habitant·e·s, sans bénéficier de revenus de cet ordre. S'ils devaient être « démotivés » en dessous d'un salaire de conseiller d'Etat, où irions-nous ?
 7. Si, sans dépasser le salaire d'un conseiller d'Etat, on ne peut obtenir un travail de qualité d'un·e dirigeant·e... alors ne faudrait-il pas augmenter les salaires de nos « ministres » eux-mêmes? Poser la question, c'est y répondre. Aurions-nous évité les problèmes qu'a connus le gouvernement

cantonal en rehaussant le salaire du président du Conseil d'Etat, pour qu'il ait les moyens de se payer lui-même ses anniversaires et ses voyages ? Allons donc, on sombre dans le ridicule dès qu'on prend au sérieux les arguments des opposant·e·s à cette loi.

8. Michel Balestra, président respecté des SIG, s'est adressé en mars 2018 à notre commission. Il a écrit notamment dans son intéressant courrier :

« Dans le monde énergétique suisse, un CEO peut gagner plus de deux fois le salaire du Directeur général de SIG. À titre d'exemple, le Directeur général de Romande Énergie [...] a gagné en 2015 F 370 114.– de salaire fixe annuel, plus F 355 626.– de salaire variable et F 18 000.– de frais de représentation, soit un total de F 743 740.–. En 2016, sa rémunération s'élevait, selon le rapport annuel de cette société, à F 734 830.–. »

Ainsi, nous avons *déjà* une situation *de facto* où les salaires genevois de dirigeants d'entreprises publiques sont – nous dit-on – significativement inférieurs à des salaires pour des postes analogues dans d'autres cantons. On apprend que le DG des SIG est rémunéré à 50% de celui de la *Romande énergie*... Est-ce à dire que le DG des SIG, notre excellent ancien collègue Christian Brunier, serait deux fois moins bon, deux fois moins motivé, deux fois moins qualifié, deux fois moins « performant » que son homologue susmentionné ? Évidemment non ! Et ses compétences reconnues ne sont-elles pas précisément le produit d'une ascension interne et non d'un recrutement hors-sol ?

Cet exemple suffit à démentir le darwinisme social déplacé de l'allégation du président des HUG qui a dit à la commission lors de son audition que : **« Une sélection naturelle se fait à hauteur du volume salarial donné au candidat. »**

9. Signalons une dernière contribution utile au débat de notre ami Michel Balestra. Il nous a écrit que baisser les salaires des directions générales des régies publiques n'aurait pour effet *que* **« d'économiser quelques dizaines de milliers de francs par an, par régie publique. »** Et ceci s'appliquait à la version initiale du projet avant les amendements modérateurs de Cyril Mizrahi !

Ceci nous confirme que le sacrifice réel demandé aux dirigeants de nos régies publiques est, en termes réels, extrêmement réduit, de quelques dizaines de milliers de francs par an et par régie... Pour ce prix modeste, que les intéressé·e·s pourront assez facilement supporter eu égard à leurs revenus conséquents, on introduirait une réforme qui aura le grand mérite de respecter les logiques salariales du service public et de contribuer à

motiver tous les employé·e·s de celui-ci, en rompant avec l'idée de dirigeants providentiels parachutés et surrémunérés comme planche de salut.

10. Enfin, le signal donné par un refus majoritaire de ce PL serait malsain et douteux. Il reviendrait en arrière de manière injustifiée et inexplicable sur une entrée en matière largement majoritaire sur ce projet de la part de votre commission législative... Eu égard aux amendements proposés, ce vote serait un vote purement idéologique visant à conforter une vision néolibérale discréditée de la gestion du secteur public genevois.

Au vu, notamment, de ces dix arguments, je vous invite, Mesdames et Messieurs les député·e·s, à entrer en matière et à adopter ce PL, amendé le cas échéant... après un retour en commission évidemment bienvenu.