

Date de dépôt : 6 octobre 2021

Rapport

de la commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG) (B 5 22) (Modifications organisationnelles)

Rapport de M. Alberto Velasco

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission des finances a traité cet objet lors de ses séances du 28 avril, des 5 et 12 mai ainsi que des 2 et 9 juin 2021 sous la présidence de M. Eric Leyvraz. Le procès-verbal a été pris par M. Gérard Riedi. La commission a été assistée dans ses travaux par son secrétaire scientifique, M. Raphaël Audria.

Introduction

A la demande de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), le présent projet de loi vise à apporter 2 légères modifications à la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (LCPEG ; rs/GE B 5 22).

La première concerne l'organisation de l'assemblée des délégués (ADE), qui serait désormais présidée non plus d'office par le membre de la présidence qui représente les membres salariés, mais par une personne élue par l'ADE parmi ses membres.

La seconde modification concerne le comité et vise à permettre aux membres du comité de bénéficier d'une décharge en temps octroyée par leurs employeurs, afin qu'ils puissent préparer les séances et y participer ; ce faisant, la CPEG souhaitait que les conditions de leur rémunération soient clarifiées. Saisi de la proposition de la CPEG, le Conseil d'Etat a estimé qu'il

pouvait entrer en matière. En effet, les modifications projetées relèvent uniquement du domaine opérationnel et s'intègrent dans le droit supérieur. En conséquence, le Conseil d'Etat vous soumet le présent projet de loi.

Pour les détails, le rapporteur vous renvoie à l'exposé des motifs du projet de loi.

Travaux de la commission

Audition M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat/DF, et M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'office du personnel/DF

M^{me} Fontanet est accompagnée de M. Tavernier pour présenter le PL 12891 qui est extrêmement simple. La première modification vise à permettre aux membres du comité de bénéficiaire d'une décharge en temps qui soit octroyée par leur employeur afin qu'ils puissent préparer leurs séances et y participer. Par ailleurs, lorsque l'activité du membre du comité a lieu durant les heures de travail dues à son employeur, il rétrocède à son employeur les indemnités, ce qui est logique. En revanche, quand l'activité du membre du comité a lieu en dehors des heures de travail, il peut conserver ces indemnités parce que c'est une indemnité qu'il perçoit de la caisse. La deuxième modification concerne l'organisation de l'assemblée générale des délégués qui ne sera plus présidée d'office par le membre de la présidence qui représente les salariés, mais par une personne qui sera élue au sein de l'assemblée des délégués par ses membres. La troisième modification est d'ordre transitoire pour permettre à l'assemblée des délégués de procéder au changement de sa présidence lors de la première assemblée ordinaire.

Elle indique qu'il ne faut pas penser que c'est une inégalité de traitement que le membre du comité ne puisse pas conserver ces indemnités lorsque la séance a lieu pendant les heures de travail. En effet, on a maintenant donné une décharge en temps et il faut évidemment qu'il soit déchargé en temps pour qu'il puisse préparer ces séances. Cela fait partie des modifications de cette loi.

Questions des commissaires

Un commissaire (Ve) pose une question sur la composition de l'indemnité. En effet, dans certaines structures, il y a un forfait annuel auquel s'ajoute un forfait par séance. Quant au fait de rétrocéder l'indemnité à l'employeur, on peut imaginer que cela donne un avantage de revenus à l'heure pour certains par rapport à d'autres selon le niveau de l'échelon salarial où ils se trouvent. Enfin, quand on est actif dans n'importe quel domaine, il y a le temps travaillé réel, c'est-à-dire ce qu'on appellerait les

jetons de présence, et il y a tout ce qui gravite autour. Il souhaite savoir comment il va être défini que c'est du temps travaillé « jetons de présence » ou du temps travaillé dans le relationnel des délégués qu'ils pourraient avoir au quotidien.

M^{me} Fontanet pense qu'il y a le temps de préparation qui fera l'objet d'une décharge. Ensuite, il y a la rémunération pour les membres du comité et M. Tavernier va expliquer comment elle se compose. M. Tavernier indique que, en termes de rémunération, il y a un forfait fixe sur l'année pour l'engagement de l'ensemble des 20 membres du comité, versé en deux fois, et il y a une indemnité par séance.

Concernant les montants, M. Tavernier n'a pas ces montants en tête et il relève que les règles par rapport aux conseils d'administration ou à ce genre de comités étaient que, pour le temps de séance pris sur le temps de travail, les indemnités sont reversées à l'employeur. La LOIDP a repris ces éléments. Pour le comité de la CPEG, une exception a été faite au moment des travaux de la fusion. Il a été estimé, aussi par rapport au changement de la LOIDP, qu'il n'y a plus de raison d'avoir cette modification. C'est pour cette raison que cela est proposé. Maintenant, le Conseil d'Etat a aussi réfléchi par rapport au temps de travail nécessaire pour la préparation. Il y a ainsi une réflexion pour modifier le RPAC et introduire un congé en temps pour la préparation des séances. Par exemple, les personnes représentant les employés qui participent à la commission paritaire du statut ont 5 jours de congé par année pour la préparation des séances.

Un commissaire (PLR) relève qu'il y a la question de savoir si la rémunération prend en compte la préparation ou non. Par exemple, si les commissaires devaient se cantonner à être rémunérés par rapport à leur présence, sans aucun travail de préparation, les rémunérations qu'ils touchent seraient assez indécentes. Il serait donc bien de pouvoir connaître, sur ces dernières années, quel a été l'entier des rémunérations, que cela soit pour le simple membre du comité ou pour son président. Cela permettra de voir si on peut considérer comme incluse ou non la préparation aux séances. Il est d'accord que la question soit transmise à la CPEG, mais il imaginait que le département avait cette information dès lors qu'il a déposé un projet de loi à ce propos.

Par ailleurs, M. Tavernier précise que, aujourd'hui, les représentants des employés au comité de la CPEG n'ont pas ces 5 jours. Il a indiqué que, dans le cadre de modification légale proposée, il y avait une réflexion dans ce sens, mais aucune décision n'a été prise par le Conseil d'Etat à ce niveau. Concernant la formation, c'est la LPP qui s'applique et les membres du

comité d'une caisse de pension ont l'obligation de se former. Du temps doit ainsi être libéré pour qu'ils puissent se former.

S'agissant de savoir si c'est la caisse de prévoyance qui rémunère l'Etat pour ces formations et la perte de gain, il explique que ces formations sont faites à l'extérieur. Ce sont des experts en caisses de pension qui organisent ces formations. Selon ce dont le membre du comité a besoin, il va s'inscrire à ces formations et c'est la CPEG qui va financer la formation. Sur la perte de gain, il répond qu'elle ne finance pas sa perte de gains étant donné que la personne est rémunérée. Il n'y a pas de perte de gains. C'est sur son temps de travail.

Sur la nécessité de conserver l'alinéa 3, un commissaire (PLR) s'interroge sur le bienfondé, car il y a des membres qui, durant leur temps de travail, vont être à un comité et vont percevoir des indemnités qu'ils vont rétrocéder à leur employeur. Ce ne sont pas des sommes énormes alors que les employeurs concernés ont recapitalisé la caisse de pension. C'est donc un peu circulaire. Il demande si on ne pourrait pas plutôt garder le principe que la personne ne reçoit pas d'indemnité, si ce n'est pas dans son temps de travail, puisqu'il y a une rétrocession qui représente un travail administratif et comptable assez inutile.

M^{me} Fontanet comprend que le commissaire souhaite garder le principe qu'il n'y a pas d'indemnité quand c'est sur le temps de travail et éviter qu'il y ait un versement puis une rétrocession. Elle ne sait pas pourquoi cela a été fait de cette manière. C'est peut-être une question de simplification dans les versements, mais il n'a pas tort.

M. Tavernier indique que, dans son souvenir, c'est lié à la LOIDP qui prévoit que les indemnités sont reversées à l'employeur si la séance se déroule sur les heures de travail. La CPEG se met ainsi en ligne avec la LOIDP uniquement pour les représentants des employés, étant donné que c'est déjà le cas pour les représentants des employeurs. Là, on parle uniquement des personnes qui travaillent pour ces institutions. On parle donc des fonctionnaires pour qu'ils n'aient pas une double rémunération.

M^{me} Fontanet comprend que la question est de savoir pourquoi il y a un versement de l'indemnité pour qu'elle soit ensuite rétrocédée plutôt que de prévoir que la CPEG ne la verse pas, mais M. Tavernier vient de dire que c'est en application de la LOIDP qui indique qu'il doit y avoir une indemnité. Le département va vérifier cette question.

Ensuite, un commissaire (Ve) indique avoir un souci par rapport à la perte d'attractivité pour cette fonction. Il a l'impression que c'est une fonction compliquée avec beaucoup de responsabilités, notamment en termes de

formations nécessaires. Il se demande si, en disant à ces collaborateurs qu'ils seront salariés de la même façon si c'est dans les heures de travail, on ne risque pas de perdre de l'attractivité et que, au final, la caisse ne trouve plus les personnes qui veulent cette tâche compliquée.

M^{me} Fontanet fait la remarque que la formation est assurée à ces collaborateurs. On part aussi du principe qu'ils ont un intérêt à avoir cette responsabilité. Il y a également des séances qui ne se font pas pendant les heures de travail. Il est vrai que les collaborateurs aimeraient bien être payés deux fois, une fois pour le travail qu'ils ne font pas et une fois parce qu'ils siègent à la CPEG, mais à un moment donné on demande d'avoir une gestion saine des deniers de l'Etat et il n'y a pas de raison de recevoir une rémunération supplémentaire quand on n'est pas à sa place de travail, surtout si on est payé pour être à sa place de travail. Quelqu'un qui a un 80% et qui le fait sur le 20% de congé, il n'y a pas de souci. Très clairement, pour quelqu'un qui est libéré de son temps de travail, il n'y a pas de raison qu'il reçoive une double indemnisation. En tout cas, c'est l'avis du Conseil d'Etat. Par contre, cela ne sera probablement pas l'avis des collaboratrices et collaborateurs qui s'engagent dans ce comité et cela ne sera peut-être pas l'avis de la caisse.

Le département indique qu'il y a 5 séances par année auxquelles il faut ajouter les séances de commission. Il précise que tant les séances du comité que celles des commissions durent deux heures. Selon un commissaire, il y a généralement 6 séances de commission par année. Il aimerait donc savoir quel est le nombre d'heures de décharge prévues pour la préparation de ces 22 heures de séances au total. Par ailleurs, il y avait une réflexion pour modifier le RPAC et mettre 5 jours de congé par année pour la préparation des séances.

En réponse à certaines remarques, le département remarque que la décharge n'est pas fixée dans la loi. Par rapport à la réflexion en cours évoquée, il se réjouit que les commissaires entendent la caisse et ses demandes. En effet, s'ils trouvent que le projet de loi du Conseil d'Etat est large, il pense qu'ils ne vont pas être déçus s'agissant des attentes par rapport aux décharges et aux indemnisations, y compris quand cela a lieu durant le temps de travail.

Le département insista pour dire qu'il n'y a pas de jours de congé pour les représentants des employés au comité de la CPEG, mais il y a une réflexion à ce sujet. Par ailleurs, il faut voir que le domaine est extrêmement technique. Quand il s'agit de représentants de l'employeur, on s'assure que ceux-ci aient des connaissances suffisamment bonnes dans la matière pour que la préparation des séances ne prenne pas des heures. S'agissant de la

représentation des employés, il se peut que cela prenne plus de temps pour certains. D'autres sont tout à fait spécialistes et se sont formés à long terme. Pour autant, on n'est pas en train d'offrir des vacances. Si on compte dix séances par année, cela veut dire qu'il y a une demi-journée de préparation pour chaque séance, ce qui ne paraît pas hallucinant.

Un commissaire (EAG) estime qu'il faut bien comprendre que ce sont des gens qui pour beaucoup font un métier qui n'a rien à voir avec les caisses de pension, qui, pour siéger au comité de la caisse, doivent se former dans un champ de compétences très techniques et qui engagent leur responsabilité individuelle. Il pense qu'il ne faut pas non plus s'énerver sur les 5 jours, parce que cela ne fait pas partie du projet de loi et il relève que le département a confirmé que la rémunération n'est pas sous forme de jetons de présence mais un montant par séance.

Le commissaire comprend que ce montant par séance couvre la participation à la séance, mais aussi le temps de préparation. Dans ce cas, on demanderait de rétrocéder cette indemnisation parce que la séance a lieu sur le temps de travail, mais ce mécanisme ne prend pas en compte le fait qu'une partie de cette rétribution compense un temps de préparation fait en dehors des heures de travail. A la suite de quoi, le département indique qu'il y a un forfait de base qui est donné pour l'année à chaque membre du comité. Par ailleurs, il y a une indemnité donnée lorsque la personne participe au comité. Il précise que c'est la CPEG qui fixe ces forfaits. Cela étant, il trouve aussi assez intéressant qu'il y ait un forfait et que la personne le touche quand même, même si elle n'est pas présente. Ce qui est, par ailleurs, confirmé.

Pour le groupe MCG, c'est tant mieux qu'un projet de loi fixe ce genre de fonctionnement, il considère que cela aurait très bien pu passer par un règlement, mais ce n'est peut-être pas possible pour des raisons légales. Il comprend également qu'il y a une volonté d'apporter des clarifications pour que les gens ne touchent pas une rémunération à double et, de toute manière, la responsabilité des membres du comité est engagée.

M^{me} Fontanet signale que c'est d'abord parce que la CPEG les a interpellés à ce sujet, même si elle peut le faire directement toute seule par règlement. Le Conseil d'Etat a été interpellé depuis de nombreux mois par la CPEG sur ces questions, notamment les décharges et les indemnisations, et il faut savoir que la CPEG souhaitait que les membres du comité puissent conserver leur indemnisation même pendant les heures travaillées. Le Conseil d'Etat n'a pas donné suite à cette demande, mais il est entré en matière sur une décharge pour préparer ces séances. Cela nécessitait effectivement le dépôt d'un projet de loi, avec un nouvel article 46A, étant donné que ces questions ne sont actuellement pas réglées par la loi.

M. Tavernier ajoute que l'une des raisons pour lesquelles le comité a voulu cet article dans la loi, c'est que certains représentants des employés ont eu des difficultés avec leur employeur pour avoir la libération du temps pour qu'ils puissent participer aux séances ou les préparer. Il est lui-même intervenu plusieurs fois, ces dernières années, en faisant des messages à ces employeurs pour leur indiquer que, selon la loi fédérale sur les caisses de pension, ils avaient l'obligation de libérer les personnes qui représentaient ces institutions au comité de la CPEG.

A la suite de quoi, un commissaire (Ve) invite ses collègues à lire la LOIDP, notamment l'article 22 sur la rémunération. Ce n'est pas très clair quand le projet de loi parle d'indemnités alors que la LOIDP et la ROIDP parlent de rémunération. En fait, il y a toujours un système de forfait annuel et il y a des « jetons de présence » qui sont souvent de 500 francs. Quant au forfait, il dépend de la taille de l'institution. En fait, ce système existe et il pense qu'il y a une écriture qui a été faite en parallèle de la LOIDP. Le principe même de rétrocession à l'institution concerne typiquement le cas d'un administrateur des SIG qui siège à EOS. Celui-ci doit alors faire une rétrocession aux SIG parce qu'il est déjà administrateur des SIG. Là, on le fait pour des collaborateurs de l'Etat qui ne représentent pas l'Etat, mais leurs collègues. Il pense qu'il y a une ambiguïté à ce niveau, ce qui devra être clarifié avec la CPEG pour être au clair. La seule chose qui fait peur au commissaire, c'est cette question d'attractivité par rapport aux compétences exigées et, le cas échéant, la formation nécessaire ou il faut trouver un juste équilibre. Il faut que la CPEG soit quand même défendue par les meilleurs collaborateurs représentants des employés.

Pour un commissaire PLR le fait d'être membre du comité de la CPEG est une question d'envie personnelle et cela ne doit pas être lié à la rémunération, mais il comprend qu'il y ait une décharge pour participer aux séances. Autre chose est que l'Etat vienne encore donner des heures de décharges et, à la limite, les rémunérer. Ce n'est pas l'Etat qui les rémunère, mais la CPEG et, s'il y a un montant forfaitaire, c'est bien pour dire qu'il y a de toute façon un travail à faire en dehors des séances.

M^{me} Fontanet confirme qu'une indemnité forfaitaire est versée et que, par ailleurs, il faut savoir qu'il y a 20 membres au comité de la CPEG.

Considérant la rémunération forfaitaire qui lui serait de toute façon destinée d'un employé de l'Etat qui siégerait au comité, le département confirme celle-là et recommande de poser la question à la CPEG qui pourra expliquer exactement à quoi correspond cette indemnité forfaitaire et quel est son montant.

Concernant le nombre de commissions auxquelles peut participer un employé de l'Etat, le département indique que rien n'interdit à une personne d'être dans une commission paritaire et au comité à la CPEG, mais, à sa connaissance, ce ne sont pas les mêmes personnes. Mais il faut quand même que la personne puisse faire son travail et vraisemblablement l'employeur réagirait si la personne est trop souvent absente de son travail.

En réponse à la question de savoir si, outre le président, l'Etat rémunère d'autres membres du comité, si le président est toujours rémunéré directement par l'Etat et à quelle hauteur il l'est, M^{me} Fontanet confirme que la personne présidant la délégation employeurs, qui préside le comité de la caisse en alternance avec un représentant des employés, est toujours rémunérée par le Conseil d'Etat, ce qui a un coût important. Elle propose de revenir vers la commission des finances avec ces montants, mais elle peut déjà dire que tout ce que cette personne reçoit directement de la CPEG est déduit de sa rémunération par l'Etat.

Discussion interne

Un commissaire (PLR) fait remarquer que la commission avait face à elle un membre du comité de la CPEG, cadre de la fonction publique, qu'il était incapable de dire ce qu'il touche et que cette situation est invraisemblable.

Le président estime que, si on est chargé d'un sujet très important comme la CPEG et qu'on ne rappelle pas combien on touche, c'est problématique.

Un commissaire (PDC) trouve que les coûts de la formation, y compris les pertes de salaire, devraient être à charge de la CPEG. En effet, ce sont des coûts importants ; il a été vice-président d'une caisse de pension et il sait ce que cela représente de se former. Il y a peut-être vingt membres au comité de la CPEG. Ce travail étant très significatif, il pense que ces coûts relatifs à la formation devraient être payés par la CPEG parce que c'est une obligation légale et, quand on paie, on sait si les gens s'y soumettent.

Audition de M. Eric Alves De Souza, président/CPEG, M. Jean-Daniel Jimenez, vice-président/CPEG, M. Hugues Bouchardy, responsable du pôle juridique et compliance/CPEG, et M. Christophe Decor, directeur général/CPEG

M. Alves De Souza remercie la commission des finances de les avoir invités à s'exprimer et de pouvoir répondre aux questions des commissaires sur ces deux projets de lois importants pour la gouvernance de la CPEG. Il indique qu'un long travail préparatoire a été effectué. Le projet de loi comprend ainsi un exposé des motifs très complet, en particulier sur la mise

en conformité suite à l'arrêt du Tribunal administratif fédéral du 1^{er} juillet 2020.

En fait, plus personne n'attendait cet arrêt du TAF puisque la procédure durait depuis 7 ou 8 ans. Le Tribunal fédéral a beaucoup tardé et, à l'été dernier, il a rendu cette décision particulière qui remet en question les modalités de fonctionnement du comité qui avait reçu l'aval de l'autorité de surveillance au moment de la fusion des deux anciennes caisses de pension. Donc, personne ne s'y attendait. Aussitôt, le comité a pris contact avec l'ASFIP afin de procéder à des échanges de vues sur les solutions possibles et, surtout, afin de gérer l'intérim. Par ailleurs, ils ont rapidement pris langue avec le DF et ces échanges de vues ont été très fructueux, même si la proposition préconisée par le comité ne correspond pas à la formule initiale suggérée par le DF.

Ils ont procédé à une analyse des solutions pour recomposer le comité en fonction des deux exigences du TAF. Tout d'abord, il ne faut pas qu'il y ait de représentation propre des cadres au sein de la délégation des employés du comité. Par ailleurs, il ne faut pas non plus qu'il y ait de représentant des pensionnés dans cette même délégation. M. Alves De Souza précise que ce deuxième point s'est invité dans le débat puisque les recourants ne le demandaient pas.

Le comité a eu recours à 4 critères, mentionnés dans l'exposé des motifs, qui lui ont permis de soupeser les différentes formules. En définitive, ils ont donné un premier préavis au DF qui concluait à une solution de statu quo en maintenant un comité avec 20 membres, mais en retirant le représentant des cadres et celui des pensionnés. Une autre possibilité est une formule à 18 membres. Toutes les deux étaient compatibles avec les critères retenus par la caisse pour une bonne gouvernance.

Au moment où la caisse a reçu le projet finalité, tel que préparé par le Conseil d'Etat, ils ont constaté que la solution retenue était celle d'un comité à 18 membres auxquels s'ajoute un représentant des pensionnés avec voix consultative. C'est la solution que le comité a préavisée favorablement.

M. Alves De Souza précise que ce choix du comité pour une formule à 18+1 est le fruit d'un consensus entre différentes tendances. Certaines organisations syndicales, qui se sont exprimées aussi à travers la délégation des employés, souhaitaient un comité maintenu à 20 personnes, voire composé de 26 personnes comme prévu dans les travaux préparatoires de la loi régissant la CPEG en 2012. A l'inverse, la caisse a bien noté que le DF, suivant les principes d'une gouvernance moderne, souhaitait réduire

davantage le nombre de membres. Ainsi, le préavis donné par la CPEG pour une solution à 18+1 est le fruit de ce consensus trouvé au sein du comité.

Du point de vue juridique, la solution 18+1 est la plus proche de l'arrêt du TAF. En effet, on retire le représentant des pensionnés. On dilue également le représentant des cadres parmi les autres représentants des salariés puisqu'il peut toujours être candidat à l'élection au comité et on conserve 9 assurés actifs au sein du comité de la caisse contre 9 représentants des employeurs. Pour la CPEG, c'est la solution la plus proche d'une applique simple, directe et pragmatique de l'arrêt du TAF.

M. Alves De Souza souligne l'urgence qu'il y a à ce que le parlement adopte la loi proposée par le Conseil d'Etat, le cas échéant en la modifiant. En effet, dans l'intervalle, le comité est réduit à la gestion des affaires courantes. Ils ont essayé de définir cette notion très précisément avec l'ASFIP, mais elle a ses limites. En ces temps de transition énergétique, ils avaient beaucoup travaillé sur la définition d'une nouvelle stratégie climatique pour la CPEG afin de répondre notamment à la pression de leurs assurés qui souhaitent un virage énergétique plus marqué au sein de la CPEG. Le comité est prêt, mais l'ASFIP ne les a pas autorisés à modifier la politique d'investissement de la caisse. C'est l'exemple concret d'un blocage rencontré. L'ASFIP considère de manière générale que le comité n'a plus aucune compétence réglementaire.

Au-delà des investissements, qui sont certes un domaine important, le fait de ne pas pouvoir modifier les bases réglementaires met en danger l'accomplissement des missions essentielles de la caisse. Par exemple, le comité n'est pas à même de modifier les bases techniques de la caisse. Il ne peut pas augmenter ou diminuer le taux d'intérêt d'évaluation des engagements, le taux du barème des PLP, etc. Toutes les bases techniques sont ainsi figées. Avec l'ASFIP, ils seraient ainsi très heureux que le pouvoir législatif puisse adopter, le plus rapidement possible, une loi.

M. Alves De Souza signale qu'ils ont fait quelques projections, parce que le processus des élections qui permettra de constituer le nouveau comité, une fois la loi adoptée et entrée en force, est long. Si le Grand Conseil devait adopter ce projet de loi les 3 et 4 juin 2021, l'assemblée des délégués ne serait élue que le 22 décembre et le comité le 20 janvier 2022. Si le projet de loi est voté à la session des 1^{er} et 2 juillet 2021, l'assemblée des délégués serait élue à la fin janvier 2022 et le comité à la mi-mars 2022. Enfin, dans une hypothèse que l'on espère ne pas être réaliste, une adoption de cette loi les 2 et 3 septembre 2021 conduirait à ce que le comité soit élu au mois de mai 2022. Il faut préciser que cette planification ne tient pas compte d'un éventuel référendum. On est ainsi entré dans un régime provisoire qui dure et

cela est un véritable danger pour les assurés, pour les employeurs et pour toutes les parties prenantes de la caisse.

Questions des commissaires

Au sujet du fonctionnement du comité et des différentes commissions, notamment la commission présidentielle, M. Alves De Souza explique qu'ils ont un système de fonctionnement paritaire à tous les étages de la gouvernance. Au niveau du comité, il y a deux délégations de 10 membres avec chacune un président, respectivement M. Jimenez pour la délégation des employeurs et M. Alves De Souza pour la délégation des employeurs. Tant les membres des deux délégations que leurs présidents sont désignés pour une durée de 4 ans. L'actuelle législature se termine le 31 août 2021, mais elle est de facto prolongée par les problèmes qui viennent d'être évoqués. Il y a une alternance paritaire tous les deux ans. La présidence du comité change et c'est alors l'autre chef de délégation qui reprend la présidence, son prédécesseur devenant vice-président. Ainsi, M. Alves De Souza est président jusqu'au 31 août 2021 et, après cette date, c'est M. Jimenez qui sera président du comité. D'ailleurs, ils ont décidé de faire cette rocade paritaire indépendamment des problèmes rencontrés.

Il y a 3 commissions (la commission des placements, la commission juridique et technique et la commission d'audit et d'organisation) chacune avec 6 membres paritaires (3 représentants des employés et 3 représentants des employeurs) avec un président et un vice-président qui appartiennent à chacune des deux délégations. La présidence du comité siège avec voix consultative aux séances des commissions. Enfin, la commission présidentielle est un organe qui ajoute de l'huile dans les rouages. Son rôle est de préparer les séances du comité, d'assurer la coordination entre les commissions et de faire le lien avec la direction générale. Elle est composée du président et du vice-président ainsi que des membres de la direction générale (M. Decor et M^{me} Michèle Devaud, directrice générale adjointe) avec voix consultative. C'est un organe où ils travaillent par consensus. Ils ne votent pas au sein de la commission présidentielle. Ils préparent les réunions.

Un commissaire comprend que les commissions sont composées de 6 membres avec en plus, le cas échéant, le président et le vice-président du comité. Cela veut donc dire que M. Jimenez et M. Decor siègent dans les trois commissions ainsi que dans la commission présidentielle, il note donc que chaque membre du comité siège dans une seule commission, sauf M. Alves De Souza et M. Jimenez.

M. Alves De Souza confirme les propos du commissaire ; il précise que les membres peuvent se suppléer. Ainsi, en cas d'empêchement, un membre de la CPL pourra siéger pour une séance à la CJT.

Au sujet du représentant des pensionnés avec voix consultative, M. Alves De Souza indique que c'est un membre qui a, actuellement, les mêmes compétences, droits et devoirs que les autres membres du comité. Actuellement, c'est M. Dumont qui siégera à la CPL avec voix délibérative.

Quant à savoir ce qu'il va se passer, demain, pour le représentant des pensionnés, M. Alves De Souza explique que, dans ce qui est prévu, le représentant des pensionnés n'aura qu'une voix consultative. Il est prévu de le faire participer à toutes les séances du comité. Il ne sera membre d'aucune commission, mais il pourra participer aux travaux de toutes les commissions, comme c'est le cas actuellement. En effet, chaque membre du comité peut s'agréger volontairement à une commission pour participer à une séance. Il peut s'exprimer, mais il ne vote pas. Cela sera donc la même chose pour le représentant des pensionnés.

Le commissaire demande s'il ne serait pas plus judicieux d'avoir deux représentants des pensionnés pour qu'ils puissent se relayer et passer peut-être le témoin à mesure du processus, et M. Decor fait remarquer que, aujourd'hui, les pensionnés ont un représentant au comité avec une voix délibérative et que celui-ci ne siégera déjà pas dans toutes les commissions. Toutes les représentations ne peuvent pas siéger dans toutes les commissions. Il y a une représentation des employés et une représentation des employeurs. Toutes les autres représentations, sensibilités et groupes ne sont pas forcément représentés dans toutes les commissions. En fait, les groupes servent à l'élection, mais, quand vous êtes élu, vous êtes membre du comité. C'est cette unité de membres du comité qui est répartie dans les commissions indépendamment de leur origine en termes d'élection.

Aujourd'hui, le représentant des pensionnés est intégré comme un membre plein. Il siégera avec une voix délibérative au comité comme tous les membres du comité. Il siégera dans une seule commission avec une voix délibérative. Demain, on va faire la même chose. Ainsi, le représentant des pensionnés siégera au comité, mais il ne siégera pas avec voix délibérative dans les commissions. En effet, dans la majorité des activités, les commissions font un travail préparatoire et donnent des préavis. Ensuite, les décisions sont prises au niveau du comité, à part certaines délégations de compétence qui sont liées à l'opérationnel courant. C'est donc au comité où doit être la voix délibérative. On est ainsi resté sur la même notion. Ce n'est pas parce qu'on est représentant des pensionnés qu'on doit être représenté dans toutes les commissions puisque déjà aujourd'hui, par exemple en tant

que représentant des enseignants, on ne peut pas être représenté dans toutes les commissions. En d'autres termes, la représentation sert à l'élection, mais plus au fonctionnement du comité. Ensuite, il n'y a que la parité qui existe. L'« étiquette » disparaît au moment où l'on entre au comité.

Concernant la parité homme-femme au niveau politique ainsi que de représentativité plus équilibrée dans les conseils d'administration et le nombre de femmes qui siègent au sein du comité de la CPEG, M. Decor répond qu'il y a 4 femmes sur les 20 membres du comité.

S'agissant de savoir si la CPEG a sollicité les membres affiliés à la CPEG concernant ces modifications législatives, M. Alves De Souza confirme qu'ils ont été consultés. Le comité demande le préavis de l'assemblée des délégués sur toute modification de la LCPEG, ce qu'ils ont également fait pour la mise en conformité suite à l'arrêt du TAF. Concernant la première question du commissaire, M. Alves De Souza fait remarquer qu'ils ne cooptent pas et qu'ils ne peuvent donc pas choisir leurs successeurs. Pour ce qui est des membres de la délégation employeurs, c'est le Conseil d'Etat qui le nomme. Pour les membres de la délégation employés, ils sont le fruit des élections à partir des bases syndicales. Cela étant, ils sont totalement partisans d'une amélioration de la proportion hommes-femmes, mais cela ne dépend pas d'eux.

M. Jimenez ajoute que, au début de la législature, il y avait deux femmes qui siégeaient et les remplaçantes ont été deux femmes. Effectivement, ils ont bien conscience de cette évolution vers laquelle on doit tendre. Après, une délégation est nommée par le Conseil d'Etat et l'autre vient d'un consensus qui se fait principalement autour des associations représentatives du personnel et des syndicats. Il y a donc une progressivité. D'ailleurs, lors de leur audition devant la commission des finances concernant les aspects ESG, les commissaires ont pu constater que c'est une femme qui est la directrice chargée de cette fonction à la CPEG.

Concernant le nombre de représentants nommés par le Conseil d'Etat et combien d'entre eux sont des femmes, M. Jimenez répond qu'il y a 2 femmes sur les 10 membres de la représentation employeurs.

Un commissaire (PDC) a bien compris le degré d'urgence pour la CPEG pour que ce projet de loi soit voté. Une question qui se pose concerne la modification prévue pour la représentation des pensionnés. Aujourd'hui, les pensionnés ont une rente qui est fixée et qui ne connaît pas d'évolution en fonction du taux de couverture de la caisse. Celle-ci n'a pas la possibilité, au 31 décembre d'un exercice, de décider d'une réévaluation des pensions ou d'une indexation au coût de la vie.

M. Alves De Souza indique que la caisse n'a que la possibilité d'indexer les pensions et, chaque année, elle prend la décision de le faire ou non. Il faut noter qu'il y a des considérations, dans l'arrêt du TAF, sur le fait que les pensionnés ne sont pas concernés par l'actif et le passif de la caisse et qu'ils n'ont pas de prise sur cela, ce qui ne justifie pas qu'ils aient une fonction délibérative et, en tout cas, pas à la place d'un assuré actif. Il faut également préciser que, actuellement, il n'y a qu'un seul représentant des pensionnés au sein du comité.

Le commissaire note qu'une problématique qui va se poser, notamment avec l'audition des représentants des pensionnés qui va suivre, c'est qu'ils n'ont qu'un seul représentant et que, quand il faut discuter d'une réévaluation des rentes qui correspond à l'indexation, ils pourraient être péjorés par le fait de ne pas être entendus par le comité de la caisse. Il demande si c'est quelque chose qui a été vu par le législateur ou non ou si c'est arbitraire et que cela permet à la commission concernée de prendre les décisions financières adéquates sur la base des propositions de l'actuaire.

M. Alves De Souza indique qu'ils ont un rapport de leur actuaire pour les bases techniques et un rapport de la division financière pour l'indexation des rentes. Sur ce dernier point, il était assez clair, ces dernières années, qu'il n'y avait pas lieu d'indexer les pensions. M. Alves De Souza fait remarquer que le représentant des pensionnés a jusqu'à présent été très actif et que sa voix continue à être entendue. Il faut voir que la distinction entre voix délibérative et voix consultative est relative. Elle ne se traduit qu'au moment du vote, mais souvent ils votent de manière consensuelle au sein du comité, ce qui est une bonne chose selon M. Alves De Souza. Ils ont ainsi considéré qu'un représentant des pensionnés était suffisant. Cela ne changerait fondamentalement pas le fonctionnement actuel. L'importance des pensionnés ne justifie pas que l'on double leur représentant alors même que l'on va diminuer la représentation, en passant à 18 membres, des autres parties prenantes.

Un commissaire (Ve) ne se rend pas compte de la charge de travail pour les membres des commissions de la CPEG. Il imagine également que les pensionnés souhaiteraient peut-être être représentés par deux personnes, notamment pour se faciliter la tâche et permettre plus facilement d'assurer la relève, voire pour permettre une force de suppléance. Il demande si cela poserait un problème pour la CPEG.

M. Alves De Souza répond que le comité a été très sollicité, lors des quatre dernières années, surtout au moment où il a examiné les différents projets de lois relatifs à l'assainissement financier de la caisse. Ainsi, il y a eu 17 séances du comité en 2017, 18 séances en 2018, 14 séances en 2019 et

12 séances en 2020. Cela ne comprend pas les séances des commissions et, en moyenne, il faut ajouter 9 séances de commission par année et par membre de commission. On est donc à environ 25 à 27 séances par année. C'est un nombre assez élevé qui est rendu nécessaire par la complexité des sujets qui sont bien mis en évidence. M. Alves De Souza note que la responsabilité d'un membre du comité d'une caisse de pension, notamment quand elle est de la taille de la CPEG qui est une des dix plus grandes de Suisse, est très importante. C'est aussi une responsabilité directe, individuelle et personnelle de chaque membre du comité, à la différence des autres conseils d'administration ou organes des établissements publics genevois notamment, où la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes les met à l'abri de toute prétention directe d'un tiers lésé, ce qui n'est pas le cas des membres du comité de la CPEG.

M. Jimenez ajoute que les deux délégations se réunissent régulièrement pour se coordonner sur les dossiers et préparer les comités. A l'heure actuelle, il y a vraiment un espace d'échange et de coordination qui leur permet d'aller au comité avec tout le monde et avec des points de vue majoritaires ou unanimes.

M. Decor précise que la loi fédérale ne donne aucune voix au chapitre aux pensionnés. En effet, la prévoyance professionnelle assure contre le décès, l'invalidité et la vieillesse. Concernant la vieillesse, à partir du moment où vous devenez pensionné, vous avez une rente qui est viagère et qui ne peut pas être modifiée à la baisse. Quels que soient les problèmes que rencontre la caisse, vous ne serez pas impacté. C'est pour cela que le législateur a décidé de ne pas mettre de pensionnés, puisque toutes les mesures d'assainissement et tous les sacrifices ne seront supportés que par les actifs. Il n'y a pas de pensionnés prévus dans la constitution paritaire des comités parce que, une fois que l'on est pensionné, on est protégé.

On peut parler de l'indexation, mais on ne peut pas toucher à leur rente viagère. Certaines caisses ont essayé, dans des situations difficiles, de faire participer les pensionnés à l'effort en réduisant un peu les rentes et elles ont été déboutées par le Tribunal fédéral. En effet, on ne peut pas toucher une rente de pensionnés une fois qu'elle est ouverte. C'est ce constat technique qui fait qu'il y a moins de voix au chapitre et pas du tout dans la loi fédérale. La tâche principale du comité est l'équilibre financier de la caisse, ce qui se fait soit sur les cotisations (le financement direct), soit sur les prestations. Dans les deux cas, ce sont soit les actifs, soit les employeurs, mais jamais les pensionnés. C'est la raison pour laquelle ils ne sont pas dans un comité paritaire.

M. Decor ajoute que cette question avait été débattue à la commission des finances. Il y a ainsi eu un pensionné avec voix délibérative qui a fonctionné du côté employés et, donc, il était actif dans une seule commission et au comité, comme tous les membres du comité. Demain, il aura une voie consultative et il aura l'intérêt, en termes du fonctionnement de la caisse, d'avoir la sensibilité des attentes des 22 000 pensionnés. Il peut notamment y avoir des peurs par rapport à la digitalisation et au fait de ne plus avoir des documents sur papier, et toutes ces sensibilités sont importantes. Toutefois, dans la conduite des discussions, pour M. Decor, il n'y a pas besoin de doubler ou tripler le nombre de représentants des pensionnés, d'autant plus avec voix consultative, pour qu'ils soient partout pour avoir toutes les informations puisqu'ils seraient au niveau du comité qui prend les décisions. Cela créerait un déséquilibre avec les autres membres si on disait que l'on en met plusieurs parce que, si jamais, il est possible de faire des tournus ou de se remplacer. Aujourd'hui, c'est la même chose avec les membres. Il n'y a pas de suppléants en dehors du comité. Les personnes sont élues pour la législation. Si quelqu'un est absent pour une commission, il est remplacé par un autre membre du comité. S'il y a un membre absent à un comité, il n'y a pas de suppléant par rapport à la responsabilité rappelée par M. Alves De Souza.

M. Decor entend la sensibilité des pensionnés de vouloir être partout, mais déjà aujourd'hui ils ne sont pas partout et cela fonctionne. Déjà aujourd'hui, les autres membres du comité ne peuvent pas être partout. C'est parce qu'on est dans un comité paritaire qui marche en confiance que l'on doit répartir cela dans les commissions et on se fait confiance dans les commissions. Sinon on ne fait plus de commissions, mais un comité qui gère tout.

A la suite d'une question, M. Alves De Souza répond que, s'agissant de la rémunération des membres du comité d'un établissement de droit public, il n'y a rien d'indiscret. Cela étant, la question concerne le PL 12891 et, avant de lui répondre, M. Alves De Souza aimerait faire une brève introduction.

M. Alves De Souza indique que ce projet de loi 12891 baptisé « modifications organisationnelles » comporte deux volets distincts. Le premier est la modification de l'article 48 LCPEG sur la présidence de l'assemblée des délégués. C'est une demande faite en juin 2019 par l'assemblée des délégués qui souhaite revenir au système prévalant notamment avec l'assemblée des délégués de la CIA consistant à avoir un président propre. Le comité a accueilli favorablement cette demande essentiellement parce que l'expérience a montré qu'il est difficile pour le chef de la délégation des assurés actifs, en l'occurrence M. Jimenez, de jouer

le double rôle que lui prescrit la loi, d'une part de président ou vice-président du comité et d'autre part de président de l'assemblée des délégués. En plus, il peut être à double titre en porte-à-faux, parce qu'il est aussi le représentant des assurés actifs alors que le comité peut avoir pris des décisions, notamment sur le plan des prestations et du financement, qui sont plus difficiles à faire passer. Au niveau de la gouvernance de cette assemblée qui, même si elle n'a pas de pouvoir décisionnel, a des pouvoirs consultatifs importants et est, en quelque sorte, leur base démocratique du côté des assurés actifs, il a semblé que c'était une bonne idée et M. Alves De Souza croit que le Conseil d'Etat a favorablement accueilli cette proposition.

Le deuxième volet de ce projet de loi porte sur la décharge. A plusieurs reprises, on a constaté que les membres, notamment de la délégation des employés, n'arrivent pas à trouver une oreille assez attentive auprès de leur employeur pour disposer du temps nécessaire pour se préparer voire pour participer aux séances. En effet, quand il a fallu multiplier les séances, certains membres ont vraiment eu de la peine à pouvoir se libérer. Une telle situation ne leur a pas semblé admissible. Ils ont donc pensé nécessaire d'insérer, à l'article 46A nouveau de la loi, le principe de la décharge en temps pour tous les membres du comité, quel que soit leur employeur. Ce principe a également trouvé un accueil favorable auprès du Conseil d'Etat.

Ensuite, M. Alves De Souza indique qu'il y a eu quelques points sur lesquels il y a eu des aller-retour. Dans un premier temps, la solution que proposait la CPEG sur les jetons de présence, qui était la reconduction du système actuel, avait trouvé la faveur du Conseil d'Etat. Ensuite, celui-ci, dans une analyse plus approfondie, a estimé nécessaire d'abroger la directive MIOPE et de trouver une solution analogue à celle de la LOIDP pour les établissements de droit public genevois.

La solution actuelle dont le comité recommande la reconduction est la suivante. Il y a une indemnité pour chaque membre du comité. Elle est de 4000 francs par membre. Ensuite, un président ou un vice-président de commission reçoit une indemnité supplémentaire de 9000 francs tandis que le président ou vice-président du comité reçoit une indemnité supplémentaire annuelle de 27 000 francs. M. Alves De Souza précise que ce sont des indemnités forfaitaires annuelles. Au total, cela fait 13 000 francs pour un président ou vice-président de commission et 31 000 francs pour le président et le vice-président du comité. Ces indemnités ne sont pas concernées par ce débat relatif à l'article 46A. Ce sont des indemnités forfaitaires liées au travail nécessaire et à la responsabilité qui va avec cette fonction.

Ensuite, il y a le jeton de présence qui est de 400 francs et qui est versé pour toute participation à une séance du comité ou de commission, à

l'assemblée des délégués elle-même et à des séances préparatoires des différentes présidences (présidence du comité ou présidence de commission), étant précisé que c'est alors un demi-jeton pour les présidences. En cas de participation à une formation, puisque la formation est obligatoire pour les membres d'une caisse de pension, c'est aussi un jeton unique, quelle que soit la durée de la formation.

Si les séances de commission se déroulent en dehors des heures de bureau de la caisse (avant 8h00, entre 12h00 et 14h00 ou après 17h00), le jeton est versé à tous les membres concernés du comité. En revanche, si les séances ont lieu pendant les heures de bureau telles que définies par la caisse, le jeton n'est pas versé au membre de la délégation des employeurs. Il est conservé par la CPEG et n'est pas reversé à l'Etat. En revanche, il est versé aux membres de la délégation représentant les employés. C'est le système actuel et c'est sur ce point qu'il y a une divergence du comité par rapport au Conseil d'Etat. Le comité recommande de conserver le système actuel pour des raisons historiques et pragmatiques. Ils se basent sur cette ancienne directive MIOPE qui leur semble justifiée au vu des différences de traitement entre membres employés et membres représentant les employeurs. Elle est aussi plus pratique. En effet, le projet de loi s'appuie sur les horaires de travail des différents employeurs, ce que la caisse ne connaît a priori pas et qui peut varier. Ce sera donc une solution compliquée à mettre en œuvre. C'est la raison pour laquelle la CPEG estime que le système actuel devrait être reconduit.

M. Alves De Souza indique que le comité a reçu des questions complémentaires de M. Audria sur le montant des rémunérations auxquelles les auditionnés sont prêts à répondre. Il précise que tout ce qu'il vient dire sur le système des indemnités et des jetons est consigné dans leur directive sur la rémunération des instances. Ce n'est pas un document qui est publié sur le site de la caisse, mais il est accessible pour la commission.

Concernant les diverses séances par année, leur déroulement, la décharge en temps de préparation et le temps nécessaire à la préparation de ces séances, M. Alves De Souza signale que, en règle générale, les séances du comité et des commissions ont lieu à 17h00 et pour deux heures, exceptionnellement trois heures. En ce qui concerne les séances de préparation des commissions et du comité, cela dépend des possibilités de chacun, mais c'est en général entre 12h00 et 14h00 pour une durée d'une à deux heures. M. Alves De Souza ajoute que le temps de préparation pour les séances va beaucoup dépendre de l'ordre du jour et des habitudes de chacun. Il pense qu'on peut compter deux heures pour la préparation d'une séance.

M. Jimenez confirme que c'est à peu près ce qu'il faut pour la préparation d'une séance. Il ajoute qu'il faut davantage de temps de préparation pour les nouveaux membres. Pour eux, deux heures, c'est peut-être même un peu court. Par contre, en moyenne, deux heures paraissent être une durée de préparation raisonnable.

M. Alves De Souza indique qu'il y a 40 à 50 heures de séances par année auxquelles s'ajoutent largement autant d'heures pour la préparation. Il faut signaler que la caisse avait un objectif de 20 heures, au minimum, de formation par membre du comité, ce qui avait été plus ou moins atteint jusqu'au moment où la pandémie est arrivée. Ces 20 heures sont réparties en trois ou quatre sessions de formation par année. En général, une formation dure une journée ou une demi-journée. M. Alves De Souza fait remarquer que, juridiquement, le comité de la CPEG prend toutes les décisions. Il a la direction et la gestion de la caisse. Elle n'est pas déléguée à la direction générale. Ainsi, toutes les décisions remontent au comité. C'est naturellement préparé par la direction générale et l'administration qui pilotent la caisse, mais le comité doit assumer toutes les décisions et, donc, toutes les comprendre et certaines sont complexes, en particulier dans le domaine actuariel.

M. Alves De Souza confirme qu'ils cherchent à avoir des séances après 17h00 pour régler le problème, mais le jeton ne rémunère que la participation aux séances. C'est d'ailleurs ce que dit la directive de la CPEG. C'est l'indemnité annuelle forfaitaire qui est destinée à indemniser le temps dévolu à la préparation des séances pour chaque membre du comité, quelle que soit sa fonction, mais elle est aussi liée à la responsabilité.

En réponse à la remarque de savoir si, dans le forfait de 4000 francs pour un membre ordinaire du comité, il y a le fait d'avoir la fonction, de porter les soucis à ce sujet, de travailler sur les dossiers, de se préparer, etc., M. Alves De Souza confirme la remarque, mais il précise que, à son avis, la rémunération d'un membre ordinaire du comité est très basse par rapport aux responsabilités et à la fonction.

Un commissaire (PLR) note que les auditionnés interviennent à un moment où il y a l'examen, dans différentes commissions, de rapports, notamment du SAI, sur les rémunérations de diverses entités publiques. Il aimerait savoir combien gagne en moyenne un membre du comité sur les trois dernières années et quels sont les salaires à la direction. Concernant ces derniers, il souhaite savoir s'ils sont versés avec des frais de représentation et s'ils sont indexés avec des bonus, comme c'est le cas dans différentes entités publiques du canton.

M. Alves De Souza signale que les auditionnés ont une statistique qu'ils pourront laisser à la commission. Il faut ainsi savoir qu'un membre d'un comité, en moyenne pour les 3 dernières années, a reçu, en plus des 4000 francs de base d'indemnité forfaitaire, 12 400 francs de jetons en 2018, 9600 francs en 2019 et 9200 francs en 2020. On voit que ce n'est pas beaucoup. Un membre de présidence de commission a reçu, en plus des 4000 francs de base d'indemnité forfaitaire, 12 400 francs en 2018, 11 400 francs en 2019 et 11 000 francs en 2020. Enfin, pour la présidence et vice-présidence, ils ont reçu, en plus des 31 000 francs d'indemnité forfaitaire, 18 400 francs de jetons en 2018, 21 400 francs en 2019 et 21 000 francs en 2020. Il faut encore préciser le statut personnel de M. Alves De Souza, qui a été désigné par l'Etat en tant qu'avocat indépendant, au début du mandat, pour présider ou vice-présider le comité de la caisse. M. Alves De Souza a ainsi conclu avec l'Etat de Genève une convention de mandat qui prévoit une rémunération à l'heure, comme cela se fait habituellement pour les avocats. Dans un premier temps, il était prévu 450 francs par heure. M. Alves De Souza précise que toutes les indemnités (indemnités et jetons de présence) qu'il reçoit sont déduites de cette rémunération à l'heure selon la convention de mandat. Celle-ci a été modifiée, sur sa proposition, en 2019 dans le sens d'une réduction. Le taux horaire a ainsi été diminué à 400 francs et, pour toute participation à des séances, en gros quand un jeton est versé, on ne compte pas les heures. L'indemnité forfaitaire reste déduite des honoraires d'avocat. Enfin, ils ont instauré un plafond de 100 000 francs au maximum d'honoraires qui pourraient être dus par l'Etat pour ce mandat.

M. Decor ajoute qu'il y a, sur le site internet de la CPEG, les états financiers de la caisse. Au point 7.7, vers les pages 49 et suivantes, les commissaires peuvent trouver le détail des frais d'exploitation avec la liste des frais totaux des instances. Cela regroupe autant les indemnités que les charges sociales de celles-ci ainsi que les autres frais qui correspondent aux frais de formation. De plus, d'ici la fin du mois, les états financiers 2020 seront disponibles.

Dans les états financiers, il y a aussi l'indemnité du comité, hors frais, au point 7.7. Il y a également le revenu moyen d'un membre du comité de direction à 100% qui était de 193 100 francs pour 2019 et de 194 800 francs pour 2020. On trouve également le revenu moyen des autres collaborateurs, le revenu le plus bas de la caisse et le ratio entre le revenu le plus élevé et le plus bas. Concernant la rémunération du comité de direction, ils sont dans les grilles de l'Etat de Genève. Le directeur général bénéficie d'une indemnité de

représentation de 1000 francs par mois. Il n'y a pas de bonus ni de part variable dans la rémunération des membres de l'administration.

Un autre commissaire (PLR) trouve piquant que les heures de bureau aillent de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00, soit 7 heures par jour alors qu'il lui semblait que l'on travaillait 40 heures par semaine à l'Etat, c'est-à-dire 8 heures par jour.

Il aimerait être sûr de bien comprendre qu'il y a 400 francs de jeton, quelle que soit la durée de la séance, mais que les séances durent généralement deux séances. On peut donc dire que c'est grosso modo 200 francs de l'heure en moyenne. A cela, il s'ajoute des indemnités. Sur le fond de la problématique qui a été évoquée, le Conseil d'Etat propose que, quand un membre du comité participe à une séance pendant les heures de travail, il ne reçoive pas ses jetons puisqu'il reçoit déjà son salaire. Quant aux auditionnés, ils souhaiteraient qu'il reçoive son salaire et, en plus, les jetons. Dans un tel cas, il aimerait savoir comment les auditionnés justifient que l'on paie deux fois une personne alors qu'elle ne peut pas remplir deux fonctions différentes en même temps.

M. Bouchardy indique que cette réglementation découle d'un extrait de PV du Conseil d'Etat. C'est cette réglementation qu'ils ont reprise. Et M. Jimenez répond qu'ils ne siègent pas durant les heures évoquées par le commissaire (PLR). Les gens viennent ainsi en dehors de leurs heures de travail. Ensuite, il y a des corps de métiers qui ont des horaires annualisés. C'est le cas de M. Jimenez puisqu'il fait partie du corps enseignant. Il mène donc son travail en dehors des séances auxquelles il participe pour la CPEG. Il y a également d'autres secteurs qui ont des horaires variables. Ces personnes, notamment dans le milieu hospitalier, demandent à être sur des jours de congé ou des jours de repos pour siéger. Ce que les auditionnés essaient de dire, c'est que, si on ne conserve pas le modèle actuel, il va être difficile, avec différentes catégories de salariés, de trouver une solution qui permette de restituer, dans certains cas, les jetons de présence, voire des jetons de présence partiels. M. Jimenez ne pense pas qu'il y ait des gens qui soient doublement payés. Ils ne viennent pas sur leurs heures de travail et ne sont pas en même temps payés par leur employeur et rétribués par les jetons de présence.

M. Jimenez précise que, s'il doit y avoir une rétribution des jetons de présence et que les personnes sont à moitié en séance et à moitié sur leurs heures de travail, dans certains cas, il va falloir une usine à gaz pour restituer les jetons de présence aux employeurs.

M. Decor ajoute qu'il faut se rendre compte que, dans la délégation des employés, il y a des membres qui viennent de fonctions et d'activités différentes où l'horaire de travail n'est pas forcément 8h00-12h00 et 14h00-17h00 ou 8h00-12h30 et 13h30-17h00. Des enseignants peuvent venir pour une journée de formation. Cela veut dire qu'ils ne vont pas enseigner durant la journée ou la demi-journée de cette formation. Il faut alors définir si c'est un jour d'enseignement et si c'est considéré comme du temps de travail ou non. Il y a des membres du comité qui sont dans des horaires 3 × 8 à l'hôpital. S'ils ont modifié leur horaire pour venir à une séance, il s'agit de savoir si c'est considéré comme du travail ou non. Cela veut dire qu'il faudrait vérifier au cas par cas et voir si la personne a vraiment dépassé son horaire et si elle a été rémunérée par son employeur. La proposition était de rester au plus simple et au plus facile à gérer. Les séances ont en effet lieu au maximum en dehors des heures, mais s'il y a des choses à faire, ils ne vont pas faire du « one to one » pour demander à l'employeur si la personne a été rémunérée sur ce temps ou non, si elle a demandé congé, si c'est sur ses vacances, etc. Cela devient ingérable au niveau administratif.

Ensuite, M. Alves De Souza précise qu'il y a des employés de l'Etat parmi les représentants des employeurs, et M. Decor indique que, si on reste à la règle actuelle, ceux-ci ne touchent rien, ni leur employeur. M. Bouchardy signale que les heures de travail sont des horaires bloqués qui étaient des horaires bloqués de l'Etat à l'époque.

S'agissant de savoir quelle est la différence entre le fonctionnaire qui représente l'employeur et celui qui représente les employés s'il participe à une séance qui a lieu durant les heures de travail et si la caisse va devoir faire un calcul, M. Decor fait remarquer que le représentant des employeurs a été désigné par son employeur pour participer au comité. Pendant les heures de travail, il est rémunéré puisque c'est son employeur qui l'a désigné. Il n'y a pas de versement de jetons pendant les heures et il n'y a donc pas de rétrocession. Pour la partie des employés, c'est une élection. Ainsi, l'employeur « subit » (on le sent parfois ainsi en termes de libération du temps) son employé qui demande des changements d'horaires, des replanifications, etc. On est ainsi dans deux relations différentes en termes de représentation au sein du comité. Le représentant des employeurs a été désigné par son employeur. Celui-ci met donc à disposition le temps et, normalement, il ne devrait pas lui interdire de venir. Du côté des représentants des employés, l'employeur « subit » la volonté de l'employé de participer et le fait qu'il ait été élu. Ce sont deux relations entre employeur et employé qui sont différentes et qui créent des tensions différentes.

Le projet de loi évoque 5 séances du comité et 6 séances de commission par année, soit 11 séances en moyenne par année, et M. Alves De Souza fait remarquer que c'est davantage. Ils sont à 20 séances par année au moins. Il précise qu'ils proposent une solution flexible. Ce qui est dans la loi c'est le principe de la décharge en temps. Par contre, il ne recommande pas de dire que cela doit être deux heures ou cinq heures. Cela va dépendre de chaque rapport de travail, de chaque employeur et de chaque relation. M. Alves De Souza assure qu'il y a des membres du comité, du côté de la délégation de M. Jimenez, à qui l'employeur ne donne parfois même pas le temps pour la séance ou qui refuse de nommer un suppléant si cette personne a une permanence importante. Par exemple, si elle a une permanence jusqu'à 18h00, il est possible qu'on ne lui donne pas de suppléant pour le bloc 16h30-18h00. En fait, c'est vraiment le principe qui compte dans cette modification. C'est le principe d'inscrire cette décharge qui est important. Il faut savoir que des membres représentants des employés ont dû remplir aux dernières élections parce qu'ils ne trouvaient pas d'autres personnes à élire pour siéger au comité, dont deux personnes qui avaient prévu de prendre leur retraite du comité et qui ont dû se présenter à nouveau. Ce n'est pas si facile de trouver des gens. C'est une lourde responsabilité et cela prend du temps.

Concernant les jetons, il comprend que le commissaire trouve que la solution du Conseil d'Etat, consistant en une rétrocession, a la vertu de l'égalité apparente et qu'elle est élégante. Il est d'accord, mais la caisse a une pratique qui fonctionne bien et c'est cette voix de la pratique et de la raison qu'ils voulaient faire entendre. Cela étant, M. Alves De Souza conçoit que la commission des finances estime que la solution du Conseil d'Etat est plus équitable, logique et conforme à la loi.

Un commissaire (PLR) trouve que les principes c'est bien, mais l'expérience enseigne que les principes sont ensuite parfois tordus et il n'a aucune confiance dans la manière dont cela va être pratiqué par ceux qui seront chargés de le faire. En revanche, il est assez sensible à l'idée qu'il appartient aux employeurs de libérer leur personnel pour exercer cette fonction. Il demande toutefois s'il ne serait pas plus simple de fixer deux principes clairs dans la loi. Il s'agirait de dire que les séances ont lieu durant le temps de travail, donc entre 8h00 et 18h00, et que l'employeur a l'obligation de libérer les personnes membres des instances de la CPEG. Le troisième principe consisterait à dire qu'il n'y a pas de rémunération. Le problème serait alors réglé. Ce serait plus simple en matière de contrôle et de jetons de présence. Le cas échéant, si on estime qu'il faut une certaine indépendance, la CPEG convient alors avec les employeurs de la manière de leur apporter une compensation pour les jetons de présence qu'ils sont de

toute façon indirectement tenus de reverser quand les séances ont lieu sur le temps de travail. Il demande si on n'arriverait pas ainsi à une solution simple et équitable.

M. Alves De Souza pense qu'il deviendrait plus difficile de trouver des employés candidats pour venir siéger au comité et que les employeurs soient d'accord de les lâcher.

Le commissaire note que les employeurs n'auraient pas le choix si c'est fixé dans la loi. Jusqu'à nouvel avis, les employeurs doivent appliquer la loi, surtout quand c'est à l'Etat. Si c'est le problème que voient les auditionnés, il pense qu'il sera assez facilement résolu. A la suite de quoi, M. Alves De Souza fait remarquer que c'est une chose de nommer quelqu'un. C'est une autre chose d'avoir son adhésion à la fonction.

Le commissaire indique qu'il peut entendre qu'il faut absolument être rémunéré pour exercer cette fonction et qu'il y a un bonus. A ce moment, on peut leur donner une indemnité forfaitaire symbolique de 2000 francs par année et il y aura peut-être des gens qui le feront. En fait, il n'arrive pas à imaginer que, parmi les 76 000 affiliés à la CPEG, il n'y ait pas un certain nombre de gens pour se dire que l'avenir de la CPEG et leurs retraites ont suffisamment d'importance pour faire en sorte d'y consacrer une part de leur temps de travail, sans que cela ne leur prenne une minute supplémentaire, pour s'occuper de l'avenir de leur caisse et de celle de leur employeur. Ce sont quand même des gens dont on dit – et il a le sentiment que c'est le cas de la plupart d'entre eux – qu'ils ont la vocation de l'institution publique et de servir l'Etat. Fonctionnaire n'est pas un emploi comme les autres. Il semble que, sur l'ensemble de ces personnes, on devrait quand même en trouver une vingtaine pour aller au comité et il demande s'il n'y a pas vingt personnes, au sein de la fonction publique genevoise, qui se sentent concernées par l'avenir de la CPEG. Il ajoute, puisqu'il y a des problèmes de responsabilité, qu'une assurance RC pourrait être prise en charge pour ces personnes. M. Alves De Souza trouve sidérant qu'on soit tellement désintéressé de la chose publique quand on embrasse une carrière dans la fonction publique. Ce n'est pas son éducation, car il est fils de fonctionnaire et il ne comprend pas qu'il n'y ait pas quelqu'un qui se sente concerné.

M. Decor fait savoir qu'ils ont une assurance RC prise en charge par la caisse pour ses membres. Elle prend soin de ses membres, tant les assurés que les pensionnés. Par ailleurs, il faut se rendre compte qu'un membre du comité est considéré comme tel quand il est sur son lieu du travail et il attire toutes les foudres de ses collègues. Ce n'est pas une position facile à assumer dans son environnement de travail. En effet, si on regarde la vie de la CPEG depuis sa naissance, les informations qu'elle a transmises à ses assurés

n'étaient pas forcément à chaque fois des bonnes nouvelles. Elle a annoncé beaucoup de baisses de prestations. C'est difficile d'assumer cette position dans son environnement de travail en fonction des différentes personnes qu'il y a aux alentours. Cela biaise leurs relations avec leurs collègues. M. Decor ne dit pas que ce n'est pas facile de trouver quelqu'un. Il ne dit pas qu'on ne trouvera peut-être pas vingt personnes, mais il pense qu'être membre du comité n'est pas forcément quelque chose d'honorifique auprès de certains collègues.

M. Alves De Souza croit que le commissaire a une impression erronée de ce qu'est un membre du comité de la caisse. D'abord, ils ont un sens civique extraordinaire. Ils s'acquittent de leurs devoirs de manière exemplaire. M. Alves De Souza n'est pas un fonctionnaire. Il préside des séances depuis 4 ans en alternance avec M. Jimenez et il peut assurer qu'ils se donnent beaucoup de mal, que c'est un job difficile et que la rémunération d'un membre ordinaire qui n'attend pas 15 000 francs par année est modique. En supprimant toute rémunération, comme le souhait a été exprimé, il y aurait encore plus de difficultés de recrutement du côté employés.

Concernant les représentants des employeurs, qui sont en général de grands directeurs de l'administration ou des entités extérieurs comme l'aéroport ou les HUG, ils ont un problème de temps. De toute manière, ils ne veulent pas de jetons. Même si on leur en donnait, ils n'en voudraient pas. Par contre, quand une séance est organisée à 16h00 ou qu'une séance doit se prolonger en début d'après-midi, ils ne peuvent pas venir. Ils ont des séances tout le temps. Il est donc presque impératif que la caisse fasse ses séances après 17h00, sinon M. Alves De Souza n'a plus les membres de sa délégation. Les commissaires savent à quel point ils sont occupés. Pour eux aussi, cette fonction au comité de la caisse est un sacerdoce assumé, mais c'est un sacerdoce.

Sur la responsabilité des membres du comité, M. Alves De Souza indique que l'article 52 LPP prévoit la responsabilité individuelle de chaque membre de l'organe suprême d'une caisse de pension pour tout dommage causé à un tiers dans l'exercice de ses fonctions. C'est exactement à l'image de la responsabilité des membres d'un conseil d'administration d'une société anonyme. C'est le régime ordinaire et c'est une exception absolue. En général, dans les établissements de droit public, en raison de la protection des fonctionnaires, il n'y a pas une telle responsabilité directe. Le lésé doit alors s'adresser à l'Etat qui, le cas échéant, a une action récursoire contre son agent qui aurait manqué à ses devoirs. Comme cela a été dit précédemment, la CPEG a une assurance responsabilité civile qui couvre cette responsabilité, mais c'est juste l'aspect financier. M. Alves De Souza sait de quoi il parle.

Quand on est partie prenante à un procès, qui est en général public dans ce cas, c'est vécu très désagréablement et c'est une souffrance qui peut durer des années. Cela aussi est compensé par l'indemnité forfaitaire. Maintenant, sur les influences auxquelles les uns et les autres pourraient être soumis, d'après son expérience, M. Alves De Souza peut dire que chaque membre du comité sait résister – c'est parfois difficile, mais c'est inhérent à la fonction – aux impulsions qui peuvent venir de leur base respective, d'un côté les employeurs et d'un autre les associations syndicales.

M. Alves De Souza indique qu'il a lui-même vérifié qu'elle est bien faite, mais le montant de la couverture est, sauf erreur, de 30 millions de francs par sinistre. C'est une assurance dirigeant ordinaire, comme elle existe pour les sociétés de droit privé. Etant donné le chiffre d'affaires de la CPEG, il confirme il y a quand même un super risque qui pourrait exister et qui ne serait pas couvert. Des procédures où des membres de caisses de pension sont condamnés à payer des dommages est une réalité, aussi dans la jurisprudence récente.

Un commissaire (Ve) relève que dans ce projet de loi, par le fait que le comité de la CPEG se réunit en principe cinq fois l'an et que chaque membre du comité siège par ailleurs dans l'une des trois commissions six fois par an, on arrive donc à 11 séances par an ; or les auditionnés parlent plutôt de 20 à 30 séances par année. De plus, il indique que, quand on parle de décharges, il est vrai que ce n'est pas clair, car la décharge pourrait être sur le temps de travail ou, si la personne est plus attentive, sur son temps de loisirs, comme beaucoup de personnes le font. Par ailleurs, le temps n'est pas donné non plus. On constate donc qu'on est plutôt à 20 ou 25 séances et, donc, plutôt à 50 heures de décharges, ce qui change pas mal la donne.

Il note que les auditionnés avaient apparemment une autre formulation à l'article 46A, alinéa 3 qui n'a pas été retenue pour le Conseil d'Etat et il aimerait savoir quelle est cette proposition.

M. Alves De Souza peut assurer que les chiffres de l'exposé des motifs ne sont pas corrects et ils laissent à la commission des finances la statistique sur les 4 dernières années. Par ailleurs, il indique, au sujet de l'article 46A, que c'était cette solution flexible qu'ils recommandaient. Elle était ainsi formulée : « les employeurs affiliés peuvent prévoir, pour leurs représentants nommés par le Conseil d'Etat, l'obligation pour ceux-ci de restituer l'indemnité versée sur l'accomplissement de leur mandat ou de renoncer à cette dernière lorsque celui-ci est exercé sur leur temps de travail ». C'est cette flexibilité qui concerne les représentants des employeurs et qui correspond à la pratique actuelle de la caisse. Pour les représentants des employés, ceux-ci reçoivent toujours leurs jetons.

Au sujet de la portion des assurés de la CPEG qui sont des employés du petit Etat, du périmètre consolidé et d'autres employeurs affiliés à la CPEG, M. Decor répond que, pour la partie des actifs, sur environ 50 000 assurés, il y en a environ 24 000 pour le petit Etat. Si on y ajoute les grands employeurs que sont les HUG, l'Hospice général et l'IMAD, on arrive à quasiment 40 000 à 45 000 assurés. Il reste encore 5000 assurés qui sont plutôt dans les fondations et des petits employeurs. Il y a 65 employeurs en tout qui sont affiliés à la CPEG, sachant que, avec les six plus grands employeurs que sont l'Etat de Genève, l'UNIGE, l'IMAD, les HUG, l'Hospice général et l'aéroport, on est à environ 95% des effectifs.

Sur la répartition des proportions au sein du comité, que cela soit dans la délégation des employeurs ou dans la délégation des employés, M. Alves De Souza indique que, pour les employeurs, il n'y a pas de règle. C'est le Conseil d'Etat qui, au gré des nominations, va veiller à une juste proportion entre le petit Etat et les grands employeurs extérieurs. Pour la représentation présidée par M. Jimenez, il y a trois groupes (enseignement, administration et établissements hospitaliers, plus les cadres actuellement), ce qui assure une représentation à peu près équivalente puisqu'il y a 2 « enseignement », 3 « administration » et 3 « hospitaliers ».

M. Jimenez ajoute que ce qui va prendre du temps, dans le processus qui va suivre la validation de cette loi, c'est que les employeurs doivent leur retourner le nombre de collaborateurs pour pouvoir refaire la répartition des groupes.

Au sujet des propositions de modifications de la loi que le comité a faites consistant à enlever les rétrocessions d'indemnité, M. Alves De Souza précise que c'était la proposition d'origine que la caisse a faite au Conseil d'Etat puisque cela partait d'elle. Il croit que ce n'est pas repris dans le projet de loi, mais la CPEG propose que les alinéas 3 et 4 du projet de loi soient supprimés et remplacés par le texte qu'il a lu plus tôt. D'ailleurs, ce texte peut être laissé à la commission. Cela ne concerne que les représentants des employeurs en prévoyant que « les employeurs affiliés peuvent prévoir pour leurs représentants nommés par le Conseil d'Etat l'obligation pour ceux-ci de restituer l'indemnité versée pour l'accomplissement de leur mandat ou de renoncer à cette dernière lorsque celui-ci est exercé sur leur temps de travail ». M. Alves De Souza rappelle que, dans le régime actuel, tous les représentants des employeurs renoncent à leurs jetons pour les séances qui ont lieu pendant les heures CPEG. M. Alves De Souza propose de laisser cette fiche à la commission des finances.

Un commissaire (PDC) considère que la vraie variante est soit 4000 francs, soit un montant entre 20 000 et 22 000 francs, et il demande

quel est le juste milieu pour motiver quelqu'un à faire son job, partant du principe que, pour être au comité, il faut avoir un niveau de formation qui permette de comprendre la musique. Cela nécessite donc un engagement important et il aimerait que les auditionnés puissent dire si, selon eux, l'argent est un facteur de motivation ou non.

M. Alves De Souza estime que savoir si l'argent est un facteur de motivation va dépendre de chacun des individus. En particulier pour les employés qui touchent cette « double rémunération », ce n'est que justice. Du point de vue de M. Alves De Souza, il est juste de rémunérer, même si c'est parfois, rarement, à double, pour le temps qu'ils consacrent à la caisse de pension. Même s'ils sont fonctionnaires, c'est un devoir qu'ils accomplissent, mais que d'autres ne font pas, et qui prend sur leurs loisirs et leurs autres activités et sur l'organisation de leur travail. M. Alves De Souza penche donc plutôt pour une solution où l'on est à 15 000 francs, ce qui est la situation actuelle en moyenne. C'est juste, selon M. Alves De Souza.

M. Decor relève que l'on est sur un débat au niveau des instances. Ce sont M. Alves De Souza et M. Jimenez qui sont plus proches de leurs collaborateurs pour savoir ce qui est le plus à même de les motiver. Par contre, le directeur général a un point de vue pragmatique par rapport aux équipes qui gèrent les présences, les versements, etc. On parlait du temps nécessaire pour verser les jetons, qui va peut-être coûter plus cher que le jeton lui-même.

Vote

Débat d'entrée en matière

Mise aux voix, l'entrée en matière du PL 12891 est acceptée à l'unanimité par : 11 oui (3 S, 2 Ve, 2 PDC, 3 PLR, 1 UDC)

2^e débat

Le titre & préambule, l'art. 1, l'art. 46A, l'art. 48 al. 6 et 7, la section 3 du chapitre XIII, l'art. 74 et l'art. 2 sont **adoptés sans opposition**.

A la suite de ce vote, un commissaire note que la question de la durée du temps de décharge a été évoquée lors des débats, il a été question de 5 jours. A un moment donné, si on ne précise rien nulle part, il aimerait savoir comment ce temps va être déterminé puisque cela ne figurera pas dans la loi. Il estime que l'intention devrait apparaître dans les débats de la commission, même si ce n'est pas inscrit dans la loi.

Un autre commissaire a des doutes sur le fait de mettre le nombre de jours dans la loi, considérant qu'il est plus judicieux que cela figure dans un règlement. Cela permet, en cas de modification du nombre de jours, de ne pas procéder par une modification de loi et de s'éviter une procédure lourde. L'intention figurera dans le rapport.

Le département précise que, en page 5 de l'exposé des motifs, il est expliqué au deuxième paragraphe qu'une règle inspirée de l'article 35, alinéa 3, RPAC pourra être prévue pour la décharge. Cette disposition dit que « en outre, une décharge syndicale de 16 heures par tranche de 100 équivalents temps plein est accordée aux délégués syndicaux désignés par leurs organisations représentatives du personnel. Au besoin, les bénéficiaires de cette décharge sont désignés chaque année. Ils bénéficient de temps libérés sans préavis, hormis une information donnée à leur hiérarchie en principe 24 heures à l'avance ». Il est ainsi prévu de s'inspirer de cette règle assez générique du RPAC. Par contre, le nombre d'heures ne serait pas forcément celui-ci. Il imagine qu'un article serait ajouté dans le règlement pour cette disposition, mais ce point peut être précisé par l'OPE si la commission le souhaite.

Le commissaire trouverait plus intéressant que la commission ait une proposition de disposition du règlement. Par contre, il s'oppose à ce que cela soit mis dans la loi. Le nombre de jours doit être issu d'un accord entre le personnel et le Conseil d'Etat.

A la suite de cette demande et à la reprise des travaux, la commission se rallie à la proposition figurant dans le courrier reçu (qui se trouve en annexe).

Vote d'ensemble

Mis aux voix, l'ensemble du PL 12891 **est accepté par** :

10 oui (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 2 MCG) et 4 abstentions (3 PLR, 1 UDC)

Conclusion

Au vu de ces explications, la commission des finances vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à suivre son avis et à accepter ce projet de loi.

Projet de loi (12891-A)

modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG) (B 5 22) (Modifications organisationnelles)

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

Art. 1 Modifications

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

Art. 46A Décharge en temps et rémunération (nouveau)

¹ Les employeurs affiliés en vertu des articles 7 et 8 sont tenus d'accorder aux
membres du comité faisant partie de leur personnel une décharge en temps,
sans retenue de traitement, dans la mesure nécessaire à préparer et à
participer aux séances du comité et des commissions.

² Le temps de décharge tient compte des responsabilités confiées au membre
dans la planification et l'organisation des séances du comité et des
commissions.

³ Lorsque l'activité du membre du comité a lieu durant les heures de travail
dues à son employeur, le membre est tenu de rétrocéder à ce dernier
l'indemnité qu'il perçoit de la caisse pour cette activité.

⁴ Lorsque l'activité du membre du comité a lieu en dehors des heures de
travail dues à son employeur, le membre conserve l'indemnité qu'il perçoit
de la Caisse.

Art. 48, al. 6 et 7 (nouvelle teneur)

⁶ Au début de la législature et pour la durée de celle-ci, l'assemblée des
délégués élit en son sein son président ou sa présidente.

⁷ Les membres du comité assistent à l'assemblée des délégués.

Section 3 du Chapitre XIII **Dispositions finales et transitoires du ...**
(à compléter) (nouvelle, contenant l'art. 74, la
section 3 ancienne devenant la section 4,
contenant l'art. 75)

Art. 74 **Disposition transitoire (nouveau, l'art. 74 ancien devenant l'art. 75)**

Modification du ... (à compléter)

L'élection à la présidence d'un membre de l'assemblée des délégués en application de l'article 48, alinéa 6, intervient dans la mesure du possible lors de l'assemblée ordinaire des délégués qui suit l'entrée en vigueur de la loi modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du ... *(à compléter)*. Dans l'intervalle, l'assemblée des délégués est dirigée par le président ou le vice-président du comité représentant les membres salariés.

Art. 2 **Entrée en vigueur**

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

Audria Raphaël (SEC-GC)

De: Tavernier Grégoire (DF)
Envoyé: jeudi 29 avril 2021 18:10
À: Audria Raphaël (SEC-GC)
Cc: Fontanet Nathalie (DF); Leyvraz Eric (GC)
Objet: CPEG : jetons de présence - rétrocession à l'employeur lorsque la séance est sur le temps de travail

Monsieur le Secrétaire scientifique,
Cher Monsieur,

Pour transmission aux membres de la commission des finances :

Situation actuelle

Pour les séances et les formations se déroulant pendant les heures de bureau (8h – 12h et 14h – 17h) :

- les jetons de présence et de formation de la délégation employeurs et employeuses restent acquis à la Caisse et ne sont pas versés à leurs employeurs et employeuses;
- les jetons de présence et de formation de la délégation salarié-es leur sont versés, sauf accord contraire entre l'employeur ou l'employeuse, la ou le membre de comité concerné-e et la Caisse.

Pour les séances se déroulant hors heures de bureau (12h et 14h et après 17h), les jetons de présence sont versés à tous les membres du comité qui y participent.

Situation selon PL 12891 : différence avec la situation actuelle

Pour les séances et les formations se déroulant pendant les heures de bureau (8h – 12h et 14h – 17h), les jetons de présence seront versés à tous.tes les membres du comité qui devront les rétrocéder aux employeurs ou employeuses (Eviter une double rémunération, LOIDP, A 2 24, art. 23, al.3).

Pratiquement, la CPEG pense transmettre directement les dits-jetons aux employeurs ou employeuses.

Avec mes meilleures salutations

Grégoire Tavernier
DG OPE

Code courrier interne : A 801 ER
<https://www.ge.ch/dossier/travailler-etat>

Audria Raphaël (SEC-GC)**Objet:** TR: Rémunération par l'Etat du Me. Alves de Souza**De :** Fontanet Nathalie (DF) <Nathalie.Fontanet@etat.ge.ch>**Envoyé :** mercredi 5 mai 2021 14:25**À :** Audria Raphaël (SEC-GC) <raphael.audria@etat.ge.ch>**Cc :** Fiumelli Olivier (DF) <olivier.fiumelli@etat.ge.ch>**Objet :** Rémunération par l'Etat du Me. Alves de Souza

Cher Monsieur,

Je fais suite à la question posée par le Député Cyril Aellen sur la rémunération versée par l'Etat à Me. Alves de Souza dans le cadre de sa fonction de Président / vice-président de la CPEG, représentant employeur et vous prie de trouver ci-après les informations requises:

Nomination et fonction

Par arrêtés du 21 décembre 2016 et 7 juin 2017, le Conseil d'Etat a désigné Me Alves de Souza en qualité de membre de la délégation des employeurs au comité de la CPEG pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 août 2021. La délégation des employeurs a désigné Me Alves de Souza en tant que vice-président/président du Comité en alternance. Il a assumé la présidence du 01.01.2017 au 31.08.2017, la vice-présidence du 01.09.2017 au 31.08.2019, et il assume à nouveau la présidence du 01.09.2019 jusqu'au 31.08.2021.

Convention de Mandat

Le mandat est régit par une convention de mandat, signée par M. Longchamp, président du Conseil d'Etat.

En juin 2018, la présidence transfère le mandat de Me Alves de Souza au Département des finances et des ressources humaines, effectif le 1 juillet 2018.

Un avenant à la convention, prenant effet au 1^{er} juin 2019 a été signé par Mme Fontanet, mandatée par le Conseil d'Etat. A cette occasion, la rémunération du Me Alves de Souza est revue à la baisse.

Rémunération par l'Etat de Genève

Actuellement, la rémunération de Me Alves de Souza consiste en la facturation, à l'Etat de Genève, de ses heures de travail (hors séances), de laquelle sont déduites les indemnités qu'il reçoit directement de la CPEG. La participation aux séances est rémunérée par les jetons de présence qu'il reçoit directement de la CPEG. Les séances couvertes par des demi-jetons de présence sont facturées par Me Alves de Souza à 50% du tarif horaire. La facturation, déduites des indemnités de la CPEG, est soumise à un plafond de 112'000 francs TTC/an. La rémunération de Me Alves de Souza n'est pas modifiée selon sa fonction de président ou de vice-président.

Rémunération annuelle versée par l'Etat de Genève

	Rémunération par l'Etat de Genève (inclus 7.7% TVA et 3% frais administratifs)
2017	203'000
2018	179'000
2019	121'000
2020	112'000

A cette rémunération s'ajoute l'indemnité de président/vice-président et les jetons de présence que Me Alves reçoit directement de la CPEG.

Bien à vous

Nathalie Fontanet
Conseillère d'Etat

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances et des ressources humaines
Place de la Taconnerie 7
Case postale 3860 - 1211 Genève 3

Tél.: +41 22 327 98 00 - Fax : +41 22 327 98 09



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances et des ressources humaines
La Conseillère d'Etat

DF
Case postale 3860
1211 Genève 3

Grand Conseil
Commission des finances
Monsieur Eric LEYVRAZ, Président
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
1204 Genève

Par courrier interne : A106E3/GC

Genève, le 8 juin 2021

**Concerne : Projet de loi 12891 modifiant la LCPEG (modifications organisationnelles):
art. 46A, mise en œuvre**

Monsieur le Président,

Je réponds par la présente à la demande exprimée par votre commission lors de sa séance du 2 juin dernier en lien avec l'objet mentionné.

Les membres du comité de la CPEG doivent pouvoir exercer leur mandat avec toute la diligence requise, et doivent disposer, à cette fin, du temps nécessaire, libéré par leurs employeurs, selon le principe dit de la « décharge en temps », prévue ici sans retenue de traitement (mais avec une rétrocession de l'indemnité perçue, si les séances ont lieu durant l'horaire de travail).

L'article 46A ne fixe pas le temps de décharge mais prévoit, à son alinéa 1, le principe selon lequel il doit être accordé, dans la mesure nécessaire, à la préparation et à la participation aux séances, compte tenu des particularités ci-après.

Le nombre de réunions peut varier en fonction des travaux qu'il incombe au comité et à ses commissions d'assumer. Ces deux dernières années, le comité s'est réuni entre 12 et 14 fois. De plus, chaque membre du comité a siégé dans l'une des 3 commissions de la CPEG à raison de 6 à 11 fois par année. Les thèmes à traiter peuvent par ailleurs nécessiter un temps de préparation variable en fonction de la technicité du sujet abordé. Pour ces raisons, la notion de temps nécessaire ne peut pas être définie précisément au niveau de la loi.

Tant les employeurs affiliés en vertu de la LCPEG que ceux affiliés par convention, sont tenus d'accorder ce temps de décharge aux membres de leur personnel, qu'ils représentent les employeurs ou les employé-e-s au sein du comité.

En pratique, cet article donne la base de discussion entre l'employeur et l'employé afin de définir entre eux le temps nécessaire à la préparation et à la participation aux différentes séances auxquelles le membre du comité doit participer. Ce temps sera également défini selon son activité.

Dès lors que les membres du comité peuvent être soumis à un statut du personnel qui n'est pas celui de l'Etat, cette modification de la LCPEG a été proposée, applicable également aux personnes qui ne sont pas soumises au statut du personnel de l'Etat.

Pour le personnel soumis au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC; rs/GE B 5 05.01), l'article 35 RPAC sera complété afin de prendre en compte l'activité spécifique des membres du comité de la CPEG. A titre indicatif, cet article prévoit un maximum de 5 jours pour ce qui est de la décharge dite syndicale.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Nathalie Fontanet