

Date de dépôt: 16 novembre 2006

Messagerie

## Réponse du Conseil d'Etat

à l'interpellation urgente écrite de M. Eric Bertinat : 13<sup>e</sup> salaire de la fonction publique et son incidence budgétaire

Mesdames et

Messieurs les députés,

En date du 12 octobre 2006, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une interpellation urgente écrite qui a la teneur suivante :

*Le 13 septembre dernier, le Conseil d'Etat a passé un protocole d'accord avec les organisations représentatives du personnel de l'Etat pour l'année 2007.*

*Dans la section « Système de rémunération », celui-ci prévoit que la prime de fidélité sera remplacée par un 13<sup>ème</sup> salaire versé à tout le personnel dès l'engagement (traitement selon système actuel x 13 traitements mensuels).*

*La lettre c) du 4<sup>ème</sup> alinéa de cette section prévoit qu'une part du 13<sup>ème</sup> salaire, à négocier, est soumise aux cotisations LPP, contrairement à la prime de fidélité.*

*La Commission ad hoc du Personnel de l'Etat, en sa séance du 6 octobre, a toutefois pris acte de la demande du GCA (Groupement des Cadres de l'Administration) et de l'UCA (Union des Cadres de l'Administration cantonale) d'obtenir une augmentation des salaires pour qu'ils s'approchent des salaires consentis dans le secteur privé.*

*Le Conseil d'Etat s'est engagé à ce que la mutation du système de rémunération ait, à terme, un coût neutre tout en précisant que la période transitoire aura un coût important.*

*Ma question au Conseil d'Etat est la suivante :*

*Avant d'arriver à la neutralité des coûts de cette mutation de système, l'incidence budgétaire du passage au 13<sup>ème</sup> salaire, du prélèvement de cotisations LPP sur une part au moins de celui-ci, de l'augmentation des salaires demandée par les associations de Cadres de l'Administration cantonale a-t-elle été précisément calculée pour la période transitoire 2007-2010 ? Et quelle est-elle exactement ?*

## **RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT**

La réponse à la première question posée se trouve dans le texte de l'accord, consultable sur le site de l'Etat de Genève, que le Conseil d'Etat a signé avec les organisations du personnel et auquel l'interpellant fait référence. Concernant le système de rémunération, le texte précise:

*"La prime de fidélité est remplacée par un 13<sup>ème</sup> salaire versé à tout le personnel dès l'engagement (traitement selon système actuel x 13 traitements mensuels). Afin de respecter un coût salarial identique sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison), les annuités seront modulées.*

*Les modalités d'application et de transition seront négociées."*

L'accord précise également:

*"e) Une période transitoire où l'ancien et le nouveau système de rémunération seront en vigueur est prévue pour préserver les acquis salariaux du personnel et tenir compte des contraintes financières de l'Etat de Genève."*

L'introduction d'un treizième salaire en lieu et place de l'actuelle prime de fidélité a pour but de distribuer différemment le salaire au cours du cursus professionnel. En d'autres termes, l'idée est de réduire l'écart considérable existant actuel entre le salaire à l'engagement et le salaire en fin de carrière.

L'objectif poursuivi est triple:

- améliorer la rémunération des collaborateurs pendant la période correspondant statistiquement à celle où les collaborateurs ont des enfants à charge ;
- rendre l'Etat plus compétitif lorsqu'il s'agit d'engager des personnes ayant entre 5 et 10 ans d'expérience dans une autre administration ou une entreprise privée ;
- rémunérer l'expérience à hauteur de ce qu'elle apporte économiquement à l'employeur.

La neutralité des coûts est obtenue en compensant l'introduction du treizième salaire par l'abandon de la prime de fidélité et par une moindre progression du salaire par le jeu des annuités.

Le changement proposé explique la nécessité de tenir compte d'une période transitoire pendant laquelle les deux systèmes coexisteront. Dans la mesure où le salaire en fin de carrière sera inférieur dans le nouveau système à ce qu'il est aujourd'hui, il ne sera pas applicable à ceux à qui il est défavorable (droits acquis). Le coût de la période transitoire s'explique essentiellement par la coexistence des deux systèmes.

Ce coût peut être considéré comme un investissement. Plus le nombre de collaborateurs englobés dans le nouveau système sera élevé à son introduction, plus le coût sera élevé, mais plus vite et plus fort les effets sur le frein à la croissance de la masse salariale se feront sentir.

Les négociations portent actuellement sur les modalités du nouveau système. Ce n'est que lorsque les parties se seront mises d'accord qu'il sera possible de passer à l'étape de l'étude des modalités de transition. Il est dès lors impossible d'articuler le moindre chiffre, mais comme l'indique l'accord, le coût à supporter par l'Etat pendant la période transitoire ne pourra pas excéder ses possibilités financières.

Notons encore que si dans le nouveau système le salaire en fin de carrière est moins élevé que dans le système actuel, la rente LPP ne sera pas inférieure. Il en est en effet prévu que le treizième salaire soit partiellement soumis à la LPP, ce qui n'est pas le cas de la prime de fidélité.

En ce qui concerne la seconde question relative au salaire des cadres, le Conseil d'Etat entend effectivement à la fois revaloriser le rôle des cadres dans l'administration et réexaminer leur rémunération à la lumière des nouvelles responsabilités qui leur seront confiées.

L'amélioration de la rémunération des cadres est avant tout liée à l'adoption d'un nouveau système d'évaluation des fonctions plutôt qu'à un changement du système de rémunération. L'actuel système d'évaluation des fonctions est obsolètes et a conduit à une invraisemblable multiplication des fonctions recensées. La pondération des critères sur lesquels il repose n'est plus adaptée à la société actuelle. Le critère de responsabilité par exemple n'est pas assez pris en compte, au détriment évidemment des salaires des cadres.

Pour plus de détails concernant la nouvelle politique des ressources humaines, nous renvoyons en outre l'interpellant à la réponse du Conseil d'Etat à la motion 1658 qui présente de façon complète et succincte les différentes réformes prévues par le Conseil d'Etat pour la prochaine législature.

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

#### AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :  
Robert Hensler

Le président :  
Pierre-François Unger