

Date de dépôt: 19 mai 2007

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Anne-Marie von Arx-Vernon, Véronique Schmied, Béatrice Hirsch Aellen, Luc Barthassat, Jacques Baudit, Guillaume Barazzone, Mario Cavaleri, Michel Forni, François Gillet, Guy Mettan, Pascal Pétroz et Pierre-Louis Portier pour l'alignement des salaires des TPG sur ceux de la fonction publique

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Pierre Weiss

Mesdames et
Messieurs les députés,

La motion « pour l'alignement des salaires des TPG sur ceux de la fonction publique » a été renvoyée au Conseil d'Etat après avoir été examinée par la Commission des finances lors de deux séances présidées, avec son calme et son autorité habituels, par M^{me} Mariane Grobet-Wellner.

La première fois, le 7 mars 2007, les discussions ont eu lieu en présence de M. David Hiler, conseiller d'Etat, chef du Département des finances (DF), ainsi que de M^{mes} Jacqueline Corboz et Marianne Frischknecht, secrétaires adjointes au DF ; la seconde, le 2 mai 2007, avec la participation, pour le DF, de MM. Hiler et Pangallo, directeur du budget de l'Etat et de la planification financière, ainsi que de M^{me} Frischknecht, et pour le Département du

territoire (DT), de MM. Robert Cramer, conseiller d'Etat, Alain Fournier, chef du service financier, Jean-François Huguet, directeur administratif, Philippe Matthey, secrétaire général et Vincent Motter, directeur financier. M^{me} Mina-Claire Prigioni a immortalisé les propos de chacun. A tous vont nos remerciements !

Un bref rappel des considérants de la motion 1703 déposée par le groupe PDC avant de plonger dans le vif des débats de la commission.

Selon les auteurs de la motion, l'augmentation des salaires des collaborateurs des TPG, une entreprise subventionnée à hauteur de 150 millions de francs par an, est supérieure à l'évolution de ceux de l'Etat de Genève. Cela représente une disparité sinon une incohérence d'autant plus gênante que des efforts salariaux ont été demandés à ces derniers, alors que les premiers ont bénéficié d'une pleine indexation depuis 1999, année de la création d'une échelle de salaires « maison ». D'où le souci des motionnaires d'aboutir à un alignement de l'évolution salariale des TPG sur celle de l'Etat.

Pour le chef du DF, « la problématique que recouvre la motion n'est pas unique aux TPG, mais y est effectivement spectaculaire ». Il rappelle que, lors de la signature du contrat de prestations, l'option avait été choisie par les TPG d'augmenter la productivité, notamment pour l'entretien des véhicules et par le remplacement de bus par des trams plus grands, plutôt que de bloquer les salaires. Il annonce des comparaisons salariales avec l'Etat qui a certes bloqué à plusieurs reprises les automatismes salariaux, mais a aussi procédé à des réévaluations collectives (instituteurs, assistants sociaux, infirmiers, policiers) ; cela a au demeurant été le cas de TPG en 1999. Il pose enfin le problème des augmentations salariales dans l'ensemble des organismes subventionnés.

Un commissaire (S) voit une boîte de Pandore dans cette motion : celle de l'autonomie salariale du secteur subventionné. Il se borne à deux questions, tournant autour des salaires « justes » et « faux » : Les salaires de l'Etat sont-ils corrects ? Quelles sont les raisons d'un niveau supérieur de salaire à SIG par rapport à l'Etat ?

Un des motionnaires (PDC) pose le problème précis des limites de la cohérence, qui va au-delà du respect de la cohérence des rémunérations entre petit et grand Etat, dans le souci d'éviter *in fine* des pratiques salariales identiques à celles du secteur privé. Il distingue le cas des SIG ou de l'AIG, non subventionnés, qui ont de ce fait droit à une autonomie plus large en l'espèce, de celui des TPG, déficitaires, qui tirent moitié de leurs revenus de

la subvention étatique. Il souhaite enfin que le Conseil d'Etat répercute ce message aux divers organismes subventionnés.

Des doutes naissent dans l'esprit d'un commissaire (R) quant à l'utilisation de l'argent public ; il observe que le Conseil d'Etat a bloqué la subvention pour les EMS, mais pas pour les TPG, au motif de l'expansion connue par ces derniers. Il y voit une inégalité de traitement avec d'autres bénéficiaires de subventions.

Le chef du DF relève toutefois que, si le blocage des subventions aux EMS est absolu, ceux-là sont dotés d'une CCT alignant les salaires sur ceux de la fonction publique cantonale ; d'autre part, la subvention versée aux TPG est quadriennale. Il reconnaît toutefois que plusieurs logiques sont présentes : il y a celle des efforts mis sur la masse salariale, comme à AIG, sinon à SIG, un monopole qui bénéficie de prix fixés par l'Etat – et pratique une politique de salaire et de retraite généreuse, financée par le consommateur, selon le rapporteur ; il y a aussi la politique menée par les TPG.

Un rappel des discussions en Commission des transports concernant le dernier contrat de prestations est fait par un autre commissaire (R). Il apparaît que la direction y aurait été plutôt négative face à l'augmentation de la masse salariale, de 5 millions de francs par an, contrairement aux représentants syndicaux.

L'intervention du premier commissaire (R) se voit appuyée par un commissaire (MCG), compte tenu de l'importance de la subvention, de l'absence de lien entre augmentation des prestations et augmentation des salaires et des efforts fournis par la fonction publique.

Un commissaire (UDC) doute que le Parlement puisse se prononcer sur la politique salariale d'une entreprise subventionnée, sauf à généraliser la démarche, et craint tant une ingérence qu'un alignement des politiques salariales.

A ce stade de la discussion, il appert à la présidente (S) que la commission est apte à traiter de cette motion, plutôt que de la renvoyer à la commission des transports.

Une discussion s'engage sur l'opportunité d'auditionner des représentants des TPG, tant direction que syndicats.

Un vote, à la suggestion d'un commissaire (R) a lieu qui clôt la séance. Il donne 9 voix opposées (3 L, 2 R, 2 PDC, 1 UDC, 1 MCG) et 5 voix favorables (3 S, 2 Ve) à ladite audition.

Des documents complémentaires sont toutefois demandés au DF¹.

Lors de la séance suivante, le conseiller d'Etat Robert Cramer, chef du DT, commente les données salariales fournies entre-temps par le DF, puis insiste sur la nécessité de ne pas nier l'autonomie des TPG et sur la non-représentativité au sein de l'Etat des métiers propres aux TPG (mécanicien ou conducteur, par exemple) ainsi que sur la croissance de cette entreprise qui se traduit aussi en gains de productivité, de par le recours aux trams, ce qui permettrait même de calculer un indicateur de coût salarial par personne transportée. Il reconnaît toutefois que la question de l'évolution de la masse salariale, une affaire complexe, doit être suivie de près, par le biais du contrat de prestations, que les TPG, fort rigoureusement gérés, doivent continuer de développer un état d'esprit entrepreneurial, en même temps que d'écouter le Conseil d'Etat qui les a mis en garde sur les questions salariales, et que les salaires devraient plutôt y être comparés avec d'autres entreprises suisses de transport public.

Des doutes sont émis par le rapporteur (L) sur la non-comparabilité des métiers représentés aux TPG et à l'Etat de Genève, mais aussi la satisfaction de savoir qu'un message de rigueur salariale a été transmis aux TPG. Il considère néanmoins que **l'augmentation supérieure des salaires n'est pas justifiée en soi et n'est pas acceptable par rapport à la politique de l'Etat en la matière.** Le renvoi de la motion au Conseil d'Etat s'impose donc.

La réponse du chef du DT, avec l'humour dont il est coutumier, part de l'augmentation des dépenses pour l'Etat si ce dernier devait aligner ses salaires sur ceux des TPG..., passe par la nécessité d'avoir un cadre fixe visant à la performance de l'entreprise et la difficulté d'établir des indicateurs compte tenu de la complexité des situations, et débouche sur l'utilisation qui devrait être faite de bénéfices supérieurs à ce que prévoit le contrat de prestations : irait-on vers une restitution (partielle) à l'Etat ? Il ne se déclare toutefois pas choqué par les tableaux fournis aux commissaires.

Un avis qui n'est pas partagé par un des motionnaires (PDC) qui souligne **la différence salariale entre le salaire de 80 650 F d'un collaborateur de l'Etat en classe 10, annuité 13, et celui d'un conducteur des TPG dans la**

¹ Cf. ann. 1

même position (même si des distinctions sont à faire pour l'équivalence des classes et des fonctions), **qui se monte à 87 871,63 F, soit 7 221,63 F.** Il attire encore l'attention sur les deux derniers paragraphes de l'annexe 1.

Une secrétaire adjointe du DF précisant que, s'agissant du document fourni par son département, seule la situation des enseignants du secondaire se prête à comparaison avec les TPG, du fait de l'absence de réévaluation, le rapporteur (L) note que **l'augmentation des salaires est bel et bien supérieure aux TPG, d'environ 18%, par rapport aux enseignants**, sur la base des indications fournies qu'il généralise. Il ajoute qu'il convient de distinguer l'évolution salariale d'un établissement public déficitaire de celle d'un établissement public bénéficiaire, un aspect aussi relevé par le préopinant.

Le chef du DT se réjouit d'entendre un motionnaire ne pas revendiquer une grille salariale identique entre Etat et établissements subventionnés, alors qu'il ne partage pas la distinction entendue quant à la présence ou à l'absence de déficits, car il veut « **à tout prix éviter que ces derniers ne ressentent qu'ils sont « assistés » par l'Etat** » !

Une secrétaire adjointe du DF ajoute que **ce type de préoccupations, relatives à l'égalité de traitement, méritera d'être repris lors de la négociation du futur contrat de prestations de l'université ou des HUG.** Seules des différences marginales sont du reste acceptables pour le chef du DT.

L'aspect opportuniste de la motion 1703 est mis en évidence par un commissaire (S) qui est d'avis qu'elle n'aurait pas vu le jour si les salaires des TPG étaient inférieurs à ceux de l'Etat. Il considère qu'il est préférable d'agir par le biais du contrat de prestations.

La crainte d'une administration-bis, résultant du nivellement des différences et de la suppression de l'autonomie des établissements publics autonomes est soulignée par un commissaire (Ve).

Le souci de recevoir davantage d'informations, y compris pour le futur, est exprimé par un commissaire (UDC) qui espère ainsi connaître le coût des TPG et celui de la fonction publique, dans la perspective d'un assainissement des finances publiques, la question de l'égalité de traitement n'intervenant que dans un second temps.

Le chef du DT reconnaît qu'il est possible de comparer les salaires de secrétaires aux TPG et à l'Etat. Il exprime sa conviction que les contrats de prestations permettent de fixer le prix d'une prestation sans devoir y ajouter le souci de la gestion du personnel. Quant aux comparaisons salariales avec les entreprises de transport public, il ajoute qu'**il est certes possible de**

relever des différences salariales ; encore faudrait-il connaître la productivité des fonctions comparées. Il voit en la motion 1703 un instrument utile qu'à condition qu'elle se limite à « inciter les TPG à une bonne gestion, à éviter de trop grandes dérives et à rechercher une certaine égalité de traitement entre des gens qui travaillent dans le même type d'entreprises ». Il refuse en revanche toute volonté de normalisation dont il craint qu'elle ne soit contre-productive.

Le rapporteur (L) est aussi intéressé par l'établissement de comparaisons (« benchmarks »), en l'étendant aux entreprises privées de transport public. Il met toutefois en garde contre une évolution du salaire des conducteurs supérieure à celle des enseignants du secondaire. Car **outre le risque que les prestations ne soient pas assez augmentées, il y a la réalité que les citoyens sont appelés à financer aussi les augmentations salariales des TPG, et pas seulement celles des prestations.** Ce qui reflète la puissance des syndicats au sein de cette entreprise.

Un commissaire (R) se rallie à l'opinion selon laquelle l'autonomie des établissements publics est relative. Il souhaite toutefois une discussion plus ferme des termes du contrat de prestations. Il regrette les inégalités de traitement entre TPG et fonction publique et **l'augmentation annuelle de la masse salariale, « un élément handicapant par rapport à la concurrence avec la région frontalière en matière de transport ».**

Le chef du DT réplique que le refus du transfert de charges sur les communes en 2005 a entraîné une économie de 4,5 millions de francs dans la subvention versée aux TPG. Il ajoute que l'augmentation du montant du contrat de prestations (en l'espèce) pour la période 2006-2009 s'élève à 20 millions de francs, à quelque 170 millions, contre 40 millions pour le précédent contrat qui atteignait déjà un sommet de 150 millions, mais que des mesures visant à l'efficacité devaient accompagner sa mise en œuvre ; à témoin, une augmentation de la capacité mise à la disposition des passagers de 25% environ.

La contradiction entre autonomisation et motion 1703 est encore soulignée par un commissaire (R), qui ajoute que **le contrat de prestations « ne garantit absolument pas la bonne gestion des établissements » autonomes.** Il préfère la négociation de CCT différenciées avec chacun d'entre eux. Il craint une uniformisation salariale, qui ne pourrait sourire qu'aux syndicats. Mais, en l'état, il se rallie à cette motion dont la présidente (S) mentionne qu'elle pourrait être interprétée comme une invitation à la réévaluation des salaires des TPG...

Le chef du DT relève toutefois que le motionnaire, notamment, n'entend pas aller dans le sens d'une uniformisation des salaires. Il termine en disant sa conviction que « la seule façon d'insuffler un esprit entrepreneurial dans un établissement (public autonome) consiste à encourager les bonnes pratiques en matière de management ».

La présidente met alors aux voix le renvoi de la motion 1703 au Conseil d'Etat qui est accepté par 9 voix (3 L, 2 R, 2 PDC, 1 UDC, 1 MCG) contre 6 (3 S, 2 Ve, 1 UDC).

L'éventualité d'un rapport de minorité est évoquée.

Proposition de motion (1703)

pour l'alignement des salaires des TPG sur ceux de la fonction publique

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant:

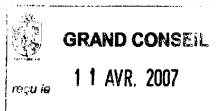
- l'augmentation des salaires des TPG supérieure à celle des fonctionnaires de l'Etat de Genève ;
- le fait que les TPG sont subventionnés par l'Etat à hauteur de 150 millions F par an;
- le souci d'éviter toute disparité entre les employés des TPG et ceux de la fonction publique ;
- les efforts salariaux qui ont été demandés aux fonctionnaires de l'Etat de Genève,

invite le Conseil d'Etat

à étudier la possibilité d'aligner les salaires du personnel des TPG sur ceux de la fonction publique.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Le Conseiller d'Etat



DF
Case postale 3860
1211 Genève 3

Madame Mariane Grobet-Wellner
Présidente
Commission des finances
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
Case postale 3970
1211 Genève 3

N/réf. : DH/MFRIGT
V/réf. :

Genève, le 10 avril 2007

Concerne : M 1703 "pour l'alignement des salaires TPG sur ceux de la fonction publique"

Madame la Présidente,

Le 7 mars dernier, dans le cadre de l'analyse de la motion citée en marge, Monsieur D. Hiler vous a proposé de vous fournir une comparaison, sur une période déterminée, de l'évolution du salaire d'une fonction aux TPG avec celle de 3 ou 4 catégories professionnelles de la fonction publique réévaluées ou non. Après un rappel du contexte de l'application des mécanismes salariaux de 1991 à 2006, vous trouverez, sous forme de tableaux, les éléments de comparaison pour l'évolution de la rémunération de quatre fonctions importantes.

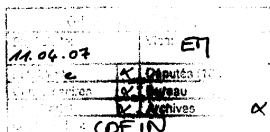
1. Contexte :

Au cours de ces 15 dernières années, les mécanismes salariaux n'ont pas toujours été distribués au personnel de l'État tel qu'ils sont prévus par la loi sur le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel (B 5.15). Ainsi l'indexation de l'échelle des traitements, l'octroi de l'annuité supplémentaire et la progression de la prime de fidélité pour les ayants-droits ont été plusieurs fois gelés.

Les tableaux ci-dessous rendent compte de la progression réelle de la rémunération des collaborateurs, aussi bien en valeur nominale (ou réelle en francs), qu'en francs constants.

La rémunération n'intègre ici que le salaire annuel de base et la prime de fidélité.

Certaines fonctions ont des indemnités ou des paiements d'heures supplémentaires qui n'apparaissent pas.



2. Historique de la progression des mécanismes salariaux de l'Etat de Genève :

Ce tableau recense :

- les octroi/blocages de progression des annuités
- les progression/blocages de la prime de fidélité
- les détails des conditions d'application de l'indexation de l'échelle des traitements

Exercice Budgétaire	Octroi de l'annuité	Progression de la prime de fidélité	Indexation (adaptation au coût de la vie)
1991	OUI	OUI	Au 1.1.91 = +5,42 % Au 1.7.91 = +3,35 %
1992	OUI	OUI	Au 1.1.92 = +2,34 %
1993	NON	NON	Au 1.1.93 = 0 % (blocage)
1994	OUI	OUI	Au 1.1.94 = 1 % (avec effet rétroactif au 1.7.93)
1995	NON	NON	Au 1.1.95 = +1 %
1996	OUI	OUI	Au 1.1.96 = 0 % (blocage)
1997	NON	NON	Au 1.1.97 = 0 % (blocage)
1998	OUI 2 annuités (97 et 98)	OUI 2 progressions (97 et 98)	Au 1.1.98 = 0 % (blocage)
1999	OUI (versement décalé de 6 mois)*	OUI	Au 1.1.99 = 0 % (blocage)
2000	OUI (versement décalé de 6 mois)	OUI	Au 1.1.2000 = +0,28 % (blocage)
2001	OUI (versement décalé de 6 mois)	OUI	Au 1.1.2001 = +1,34% dont 0,34% de rattrapage versé au 31.12.2000 pour le 1er janvier
2002	OUI au 1 ^{er} janv.	OUI	Au 1.1.2002 = +1,55% dont 0,9% de rattrapage versé au 31.12.2001 pour le 1 ^{er} janvier. Au 1.7.2002 = +0,89%
2003	OUI au 1 ^{er} janv.	OUI	Au 1.1.2003 = 0% + 0,7% de rattrapage versé au 31.12.2002 pour le 1 ^{er} janvier AU 1.7.2003 = +0,78%
2004	OUI (versement décalé de 6 mois)	OUI (demi progression +2,5%)	Au 1.1.2004 (voté au 1.7.04 avec effet rétroactif au 1.1.04) = +0,1%
2005	NON	NON	Au 1.1.2005 : indexation annuelle plafonnée à +0,75%
2006	OUI (versement décalé de 6 mois)	NON	Au 1.7.2006 : indexation annuelle plafonnée à +0,4%

* "versement décalé de 6 mois" signifie que l'annuité n'a été octroyée qu'au 1^{er} juillet de l'année en cours.

3. Evolution de l'indice des prix à la consommation

En comparant les rémunérations réelles à l'indice des prix à la consommation, nous pouvons déterminer la progression du pouvoir d'achat :

Année	Indice 100 = janv. 1991	
	IPC Suisse	IPC GE
1991	100	
1992	104.9	105
1993	108.5	108.5
1994	110.7	111.9
1995	111.9	113.3
1996	113.5	114.7
1997	114.5	115.7
1998	114.6	116.6
1999	114.6	116.7
2000	116.4	118.7
2001	117.9	120
2002	118.5	121
2003	119.6	122.3
2004	119.7	122.8
2005	121.2	124.7
2006	122.9	126.3

A titre d'exemple, un article vendu 100.- CHF en janvier 1991, était vendu à 104.90 CHF en janvier 1992 (et à 105.- CHF selon l'indice genevois des prix à la consommation).

4. Fonctions

Pour chaque fonction, l'observation porte sur :

- "Rémunération nominale annuelle" : la somme des traitements réels perçus au cours de l'année, à laquelle s'ajoute la prime de fidélité le cas échéant.
- "Evolution nominale de la rémunération" : comparaison de la rémunération de l'année et du traitement au 1^{er} janvier 1991 annualisé.

Cette évolution est présentée en base 100, afin de simplifier les comparaisons avec l'indice des prix, et les comparaisons avec les autres fonctions le cas échéant.

Si l'évolution a pour valeur 129, cela signifie que la progression est de +29% par rapport à la rémunération au 1^{er} janvier 1991.

- "Rémunération annuelle en CHF constant" : c'est la rémunération annuelle à laquelle les effets de l'inflation ont été soustraits ; en francs constants, nous pouvons déterminer la progression réelle du pouvoir d'achat.
- "Evolution de la rémunération en CHF constant" : cette information - présentée en base 100 - permet de mesurer la progression réelle en francs constants du pouvoir d'achat, et de mesurer ainsi l'effet des mécanismes salariaux.

Fonction d'inspecteur/trice (police)

Pour un-e collaborateur/trice engagé-e en janvier 1991, le tableau ci-dessous présente la somme annuelle des montants perçus au titre des traitements, et de la prime de fidélité. La rémunération n'intègre aucune prime, aucun paiement d'heures supplémentaires, aucune cotisation à l'assurance maladie, etc.

Année	Inspecteur/trice (hors indemnités)			
	Rémunération nominale annuelle (en CHF)	Evolution nominale de la rémunération	Rémunération annuelle en CHF constant	Evolution de la rémunération en CHF constant
1991	53'773	109	53'773	109
1992	63'376	129	60'416	112
1993	63'376	129	58'411	109
1994	66'431	135	60'010	112
1995	67'096	136	59'961	112
1996	69'016	140	60'807	113
1997	72'412	147	63'242	118
1998	79'527	161	69'395	129
1999	80'669	164	70'392	131
2000	82'304	167	70'708	131
2001	83'746	170	71'031	132
2002	87'690	178	74'000	138
2003	91'343	185	76'373	142
2004	92'842	188	77'562	144
2005	96'816	196	79'881	149
2006	97'020	197	78'942	147

Le premier traitement sur la période d'observation est en classe 8 annuité 1, ce qui explique la grande amplitude constatée dans la colonne "Évolution nominale de la rémunération".

Fonction d'infirmier-ière

Pour un-e collaborateur/trice engagé-e en janvier 1991, le tableau ci-dessous présente la somme annuelle des montants perçus au titre des traitements, et de la prime de fidélité. La rémunération n'intègre aucune prime, aucun paiement d'heures supplémentaires, etc.

Année	infirmier/ière diplômé-e (hors indemnités)			
	Rémunération nominale annuelle (en CHF)	Évolution nominale de la rémunération	Rémunération annuelle en CHF constant	Évolution de la rémunération en CHF constant
1991	53'386	100	53'386	100
1992	58'610	110	55'872	105
1993	59'820	112	55'134	103
1994	65'747	123	59'392	111
1995	66'332	124	59'278	111
1996	70'017	131	61'689	116
1997	69'017	129	60'277	113
1998	72'520	136	63'281	119
1999	73'867	138	64'456	121
2000	76'726	144	65'916	123
2001	79'903	150	67'772	127
2002	88'248	165	74'471	139
2003	91'311	171	76'347	143
2004	92'889	174	77'601	145
2005	94'624	177	78'073	146
2006	94'995	178	77'295	145

Fonction de maître-sse du secondaire

Pour un-e collaborateur/trice en classe 20 annuité 3 en janvier 1991, le tableau ci-dessous présente la somme annuelle des montants perçus au titre des traitements, et de la prime de fidélité. La rémunération n'intègre aucune prime, aucun paiement d'heures supplémentaires, etc.

Année	Maître-sse secondaire (hors indemnités)			
	Rémunération nominale annuelle (en CHF)	Évolution nominale de la rémunération	Rémunération annuelle en CHF constant	Évolution de la rémunération en CHF constant
1991	88'636	101	88'636	101
1992	92'716	106	88'385	100
1993	93'905	107	86'548	98
1994	97'744	112	88'296	100
1995	100'218	114	89'561	101
1996	101'364	116	89'308	101
1997	102'867	117	89'840	101
1998	105'177	120	91'778	104
1999	108'660	124	94'817	107
2000	111'133	127	95'475	108
2001	115'591	132	98'041	111
2002	121'499	139	102'530	116
2003	125'899	144	105'267	119
2004	126'786	145	105'920	120
2005	127'745	146	105'400	119
2006	128'252	146	104'355	118

Fonction de conducteur/trice aux TPG

Pour un-e collaborateur/trice engagé-e en janvier 1991, le tableau ci-dessous présente la somme annuelle des montants perçus au titre des traitements, et de la prime de fidélité. La rémunération n'intègre aucune prime, aucun paiement d'heures supplémentaires, etc.

Année	Conducteur/trice TPG (hors indemnités)			
	Rémunération nominale annuelle (en CHF)	Evolution nominale de la rémunération	Rémunération annuelle en CHF constant	Evolution de la rémunération en CHF constant
1991	53'577	100	53'577	100
1992	61'713	115	58'831	110
1993	62'304	116	57'423	107
1994	65'094	121	58'802	110
1995	65'870	123	58'865	110
1996	67'412	126	59'394	111
1997	67'525	126	58'974	110
1998	69'759	130	60'871	114
1999	74'722	139	65'203	122
2000	77'480	145	66'564	124
2001	80'684	151	68'434	128
2002	81'694	152	68'940	129
2003	85'940	160	71'856	134
2004	87'340	163	72'966	136
2005	90'482	169	74'656	139
2006	91'987	172	74'847	140

5. Conclusion

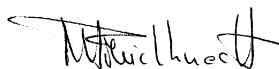
Les spécificités des fonctions retenues mettent en évidence les disparités d'évolution de la rémunération. Par ailleurs, ces fonctions peuvent intégrer des indemnités et/ou des avantages significatifs.

En raison de l'engagement dans la classe de fonction pour les enseignants du secondaire, la progression paraît plus faible. Cette différence s'explique par un salaire de référence (celui de janvier 1991) plus élevé.

Il y a lieu de relever qu'à l'exception de la fonction de conducteur/trice TPG, l'évolution de la rémunération en francs constant affiche un repli entre 2005 et 2006.

L'évolution salariale (l'échelle des traitements) est différente au sein des TPG. A titre d'exemple, le traitement annuel d'un collaborateur de l'État aujourd'hui en classe 10 annuité 13 perçoit 80'650.- CHF alors qu'un employé des TPG perçoit 87'871.63 CHF dans la même position sur l'échelle des traitements, soit 8.95% de plus.

En espérant avoir répondu à vos interrogations, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes meilleures salutations.



Marianne FRISCHKNECHT

Date de dépôt : 25 mai 2007

Messagerie

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Alberto Velasco

Mesdames et

Messieurs les députés,

Nous avons à traiter une proposition de motion qui semble cohérente si l'on se contente du but recherché, à savoir mettre fin à une disparité de traitement pratiquée dans l'ensemble de ce que l'on appelle le grand Etat. Mais quand on s'attelle à analyser le fond, soit la genèse de la disparité salariale observée, alors on ne peut que relever l'incohérence de la démarche. Nous avons affaire à une cohérence de surface et à une incohérence de fond.

En l'occurrence, les motionnaires s'offusquent de ce que, dans le grand Etat - Etat de Genève plus entreprises publiques autonomes - il y ait des disparités salariales du fait que les entreprises autonomes et subventionnées, car certaines ne le sont soi-disant pas, n'aient pas appliqué la politique d'austérité édictée par le Conseil d'Etat. Politique qui, soit dit en passant, a fait que la fonction publique a déjà contribué, depuis les années 90, pour presque 2 milliards de francs au redressement des finances publiques en supportant les blocages successifs des mécanismes salariaux.

Elément important, les motionnaires indiquent :

« *Cette motion n'a pas pour but de démotiver les employés des TPG, ni de toucher à la qualité et à l'efficacité des transports publics genevois. Mais il convient aujourd'hui de mettre fin à une disparité de traitement qui touche les fonctionnaires* ». Comment doit-on comprendre cela ? Que les fonctionnaires devraient bénéficier des mêmes réajustements salariaux que les TPG, ou que les TPG devraient s'aligner sur la politique de restriction salariale appliquée à la fonction publique ? Mais alors à quoi bon ces entités autonomisées avec des super conseils d'administration, si elles deviennent de simples boîtes d'enregistrement avec, en récompense, des jetons de présence pour des administrateurs alibis ?

Lors de son audition, M. Hiler, conseiller d'Etat, explique « *que, lorsque le contrat de prestations des TPG a été négocié, il a été admis que le Conseil d'administration fixerait les règles régissant les TPG, de manière à ce que cet établissement puisse garder son autonomie. Par ailleurs, dans le cas d'espèce, il a été demandé que l'impact de la subvention octroyée aux TPG soit doublé. Pour ce faire, deux possibilités s'offraient aux TPG : soit bloquer ou réduire les salaires, ou alors, et cela représente la solution retenue par le Conseil d'administration, cibler l'effort sur la productivité, notamment en travaillant sur l'entretien des véhicules* ». En clair, on nous dit que les augmentations salariales se sont faites par gain de productivité sans impacter la subvention.

C'est en cela qu'il y a une incohérence à première vue de la part de ceux qui ont présenté et voté cette motion. Ils veulent autonomiser ces entités sous prétexte d'efficacité financière s'inspirant de l'économie privée, pour autant que l'on applique tout ce qui touche à la précarisation de l'emploi et non pas les avantages salariaux conséquents à cette autonomie voulue !

S'il devait y avoir cohérence, alors on doit comprendre que dans le projet d'autonomisation était visée une baisse des charges de fonctionnement par contentement de la politique salariale.

Mesdames et Messieurs les députés, cette motion ouvre une boîte de Pandore. En effet, la question plus générale consiste à savoir s'il faut obtenir une cohérence en termes de politique salariale entre le petit Etat et le grand Etat, ou si, au contraire, les établissements publics autonomes peuvent jouir d'une certaine autonomie avec des conseils d'administration qui leur sont propres. Si la cohérence de salaires doit se limiter au petit Etat, alors le parlement vote un contrat de prestations avec une ligne, et n'entre pas dans le détail budgétaire de ces établissements.

Mais, de ce constat, la motion 1703 pose deux questions : premièrement, celle de savoir si les salaires pratiqués par l'Etat de Genève sont corrects. Ensuite, il faut déterminer, lorsque d'autres entités observent des échelles salariales supérieures à celles du petit Etat, pour quelles raisons elles le font puisqu'elles tirent leur revenu d'un monopole ou concession d'Etat.

De la provenance des recettes

En effet, affirmer que les SIG peuvent prétendre à des rémunérations différentes de celles pratiquées par le seul fait qu'ils sont bénéficiaires est tout simplement faux. Les revenus des SIG, ou toute entité autonome, proviennent essentiellement des taxes sur les fluides servis aux usagers, et ces taxes ne sont appliquées que si elles ont été acceptées par un arrêté du

Conseil d'Etat après proposition du conseil d'administration ad hoc. Non, les prétendus bénéfiques ou équilibre des recettes proviennent de la grâce du Conseil d'Etat et par l'effort, entre autres, des usagers.

Pour résumer, il faut déterminer qui applique des salaires « justes », et qui applique des salaires « faux » et, une fois cela déterminé, poser la question suivante : qui doit être aligné sur qui ?

Auditions

Le groupe socialiste avait émis le souhait, lors des débats en commission, que les syndicats soient auditionnés, car la problématique soulevée par la motion 1703 n'est pas liée à la politique de transport public mais à la question de la politique salariale entre petit Etat et grand Etat.

Un commissaire (R) considéra pour rejeter cette proposition qu'il était uniquement nécessaire de récolter des informations générales pour avoir un débat de principe. Par conséquent, il était défavorable à l'audition des représentants des TPG, direction et syndicats, car les directeurs seront clairement favorables à la motion, tandis que les employés y seront clairement défavorables.

Soumise au vote, la proposition de **ne pas auditionner** les partenaires sociaux des TPG **est acceptée par** : 9 oui (2 R, 2 PDC, 3 L, 1 UDC, 1 MCG) et 5 non (3 S, 2 Ve).

A cet égard, aucune des auditions suggérées n'a été retenue à l'exception de celle de M. Robert Cramer, qui mérite d'être relatée !

Audition de M. Robert Cramer, conseiller d'Etat en charge du DT

Lors de son audition, M. Cramer rappelle que le document élaboré par M^{me} Frischknecht (voir annexe) se base sur les fonctions d'inspecteur, d'infirmier et de maître du secondaire pour la fonction publique, et sur la fonction de conducteur pour les TPG. Tandis que l'évolution nominale de la rémunération entre 1991 et 2006 passe de 109 à 197 pour un inspecteur, et que celle d'un infirmier passe de 100 à 178, celle de maître secondaire n'augmente que de 50% : il faut donc, dans un premier temps, constater des disparités au niveau de l'évolution des échelles salariales au sein de la fonction publique. Il compare également le salaire actuel d'un conducteur TPG à 91 987 F (rémunération nominale annuelle), et relève qu'il est inférieur au salaire d'un infirmier qui s'élève à 94 995 F, ainsi qu'à celui d'un inspecteur de police qui s'élève à 97 020 F.

Ces observations étant faites, M. Cramer analyse la motion d'un point de vue politique et relève d'abord que l'alignement du salaire du personnel des

TPG sur celui de la fonction publique **reviendrait à nier le statut d'établissement public autonome**. Ensuite, il attire l'attention de la commission sur le fait que les métiers exercés au sein des TPG sont peu représentés au sein de l'Etat : il existe en effet surtout des conducteurs ou des mécaniciens, de sorte qu'il ne lui paraît pas adéquat d'aligner, d'un point de vue salarial, des corps de métiers différents. Par ailleurs, il craint que cet alignement salarial ne corresponde pas à l'indépendance de gestion que le CE veut donner aux établissements publics autonomes ; M. Cramer n'est pas convaincu que le fait d'imposer à ces établissements des prescriptions sur la façon dont ils doivent monter leur grille salariale coïncide avec une gestion économe et indépendante.

En revanche, il signale que le CE et le parlement doivent être très attentifs à la problématique de l'évolution de la masse salariale des TPG, et de souligner que ce point peut être contrôlé et suivi par le biais du contrat de prestations.

Conclusion

Cette motion représente l'incohérence qui sous-tend la manière dont sont conçus ces établissements publics autonomes. En effet, à l'origine, l'idée de ces établissements autonomes était de leur laisser, pour une question d'efficacité, l'autonomie en matière de gestion en leur fixant un objectif de gestion tenant compte des subventions accordées. Seulement voilà, aujourd'hui on leur dit de s'inspirer du secteur privé quand il s'agit d'augmenter le rendement de l'entreprise et de s'inspirer des politiques salariales de l'Etat pour autant que subsistent des freins aux mécanismes salariaux.

Enfin, l'idée de différencier les établissements publics autonomes bénéficiaires et déficitaires n'est pas pertinente. Car il est pertinent de parler de bénéfices lorsqu'il est question d'entreprises dans un marché concurrentiel, alors que la plupart des prestations offertes par ces entreprises autonomes ne peuvent pas être achetées auprès d'une autre entreprise. Autrement dit, si les TPG voulaient générer des bénéfices, il leur suffirait de multiplier les prix des billets par trois pour rentrer dans la « sous-catégorie » des établissements publics autonomes bénéficiaires. Mais alors ce serait au détriment de leur mission de service public.

Il est intéressant de relever que les syndicats des TPG ne se sont pas mobilisés aux côtés de la fonction publique quand il s'est agi pour cette dernière de se mobiliser pour le rattrapage des mécanismes salariaux, ne se sentant pas concernés par les préoccupations de la fonction publique. En cela,

s'il faut reconnaître une vertu à cette motion, c'est celle de permettre une mobilisation plus importante de la fonction publique lors des négociations salariales.

Enfin, l'argument en faveur de l'équité de traitement entre collaborateurs de l'Etat de Genève ne tient pas la route, car si les échelles salariales des TPG avaient été inférieures à celles de la fonction publique, le PDC n'aurait pas préconisé l'alignement des salaires.

L'ombre des 12 % de baisse d'impôt plane sur les esprits qui ont rédigé cette proposition de motion. En effet, ce n'est pas la question d'égalité de traitement qui les taraude, mais la possibilité de pouvoir baisser la subvention accordée par l'Etat, afin de rendre les transports publics accessibles à tout un chacun, afin de diminuer les charges au budget de fonctionnement de l'Etat pour amortir cette baisse fiscale qui a fait, fait et fera tant de ravages sur l'augmentation de la dette et les prestations à la population.