

Date de dépôt: 1^{er} décembre 2006

Messagerie

Rapport

modifiant la loi sur les augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'Etat ainsi que sur la progression de la prime de fidélité (B 5 17)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Guy Mettan

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission des finances a examiné ce projet de loi lors de sa séance du 21 novembre 2006. M^{me} Mariane Frischknecht, secrétaire adjointe, MM. Gianni Arziliero, Olivier Christin, Jean-Paul Pangallo et David Hiler représentaient le Département des finances. M^{mes} Laura Platchkova et Stéphanie Kuhn ont assuré la rédaction du procès-verbal avec la rigueur habituelle.

Exposé des motifs

Le chef du Département explique que le régime normal, en matière d'annuités, consiste à payer une annuité aux fonctionnaires de l'Etat au 1^{er} janvier de l'année en cours, à l'exception du corps enseignant pour lequel le versement de l'annuité est décalé dans le temps. Il rappelle que l'année dernière, l'accord qui a été conclu prévoyait, non pas une demi-annuité, mais une annuité décalée. Par conséquent, sans ce projet de loi, il aurait fallu voter

une annuité au 1^{er} janvier, alors que le budget prévoit que cette annuité soit payée seulement à partir du 1^{er} juillet. Il précise que par conséquent, il n'y a pas de rattrapage par rapport à la manière de procéder de l'année dernière ; ce qui a suscité bien des difficultés, au niveau de l'administration, dans certains calculs puisque la négociation avec les associations représentatives du personnel est restée ouverte sur cette question, jusqu'à la dernière séance. La négociation portait sur le maintien de l'annuité décalée et l'indexation à 0.4% ou le retour à l'annuité habituelle mais sans indexation. Il a été décidé, lors de la dernière séance de négociation, de maintenir le rythme décalé des annuités, ce qui est une méthode moins onéreuse que celle qui consiste à avancer cette annuité au 1^{er} janvier. M. Hiler précise qu'il s'agit d'une dérogation à la loi générale, qui doit par conséquent faire l'objet d'un projet de loi.

En ce qui concerne la prime de fidélité, les membres du personnel mis au bénéfice pour la première fois d'une prime de fidélité auront droit au taux de 30% de la prime. Pour le reste du personnel, la prime de fidélité n'augmente pas, conformément à la loi. L'article 2 indique quelles sont les dates de versement des annuités. L'article 3 indique qui bénéficiera d'un versement supplémentaire, soit les personnes qui n'ont pas de prime de fidélité et qui, pour la première fois, ont droit à une prime à un taux de 30%.

Le régime des annuités proposé ne pose pas de problème pour le personnel de l'Etat, dans son ensemble, à l'exception du corps enseignant, pour lequel l'annuité 2007 est versée au 1^{er} janvier 2008 et affecte donc le budget 2008. L'annuité pour l'année 2006 sera versée en 2007. A son avis, le présent projet de loi vise à déroger à la loi ordinaire, pour le plus grand bien de l'état des finances publiques.

Prises de position

Un député libéral se préoccupe de l'incidence des diverses dispositions de l'accord passé avec le Cartel car le projet de loi, s'il précise le mécanisme, reste silencieux quant au coût de la reprise de ces mécanismes. La députation libérale est favorable à l'octroi d'augmentations salariales aux collaborateurs, notamment lorsque la santé de l'entreprise le permet, ce qui n'est pas le cas. C'est la raison pour laquelle il existe, dans le projet de loi sur la fonction publique déposé par l'Entente, un article sur les augmentations de salaires qui fait spécifiquement référence aux prestations des collaborateurs et aux possibilités de l'employeur. Enfin, le présent projet de loi fait état d'une disposition spécifique concernant les enseignants. Pour le groupe libéral, ceci n'est pas supportable et il s'opposera donc au projet lors du vote final.

Un député vert indique que son groupe a l'habitude de respecter les contrats signés. L'une des premières décisions du Conseil d'Etat a été de renouer la négociation et le dialogue avec la fonction publique. Le Conseil d'Etat a défini des objectifs, une méthode ainsi qu'un calendrier. Les accords qui ont été passés avec la fonction publique font partie de cette démarche générale. Les Verts entendent donc que les mécanismes salariaux soient respectés puisqu'ils font partie de ce contrat. Ce signe d'un retour à la normale, pour les employés de l'Etat, est un signe d'autant plus important qu'il leur est demandé de fournir un effort particulier ; d'être plus efficaces, de fournir des efforts accrus et de changer de culture. Le groupe entend donner un signe positif aux collaborateurs de l'Etat afin d'appuyer ce changement de culture.

Pour le groupe radical, il est aussi nécessaire de distribuer ce qui peut l'être : le personnel doit être rémunéré en fonction de ce que l'entreprise peut faire. Les radicaux sont convaincus que le Conseil d'Etat est bien le patron des employés de l'Etat. Lorsque cet accord a été conclu entre le Conseil d'Etat et la fonction publique, le groupe radical a été plutôt positif parce que le Conseil d'Etat avait pris l'engagement de réduire la masse salariale sur la durée de la législature ; cette réduction s'inscrit dans le cadre du plan de redressement quadriennal qui est, pour la première fois, chiffré. Cependant, cette masse salariale qui devait baisser de 1.25% par année a en fait progressé de 3.4% par rapport aux comptes 2005. Il a donc le sentiment que les députés vont devoir s'intéresser à nouveau à la question des rémunérations.

Le représentant socialiste estime incroyable de comparer l'Etat à une entreprise. Une entreprise n'est en effet pas pérenne alors qu'il est demandé à l'Etat d'être pérenne quelle que soit la situation et quels que soient ses revenus. On demande parallèlement aux fonctionnaires une plus grande efficacité et un engagement accru. Le Conseil d'Etat a pris l'engagement de parvenir à l'équilibre des finances d'ici la fin de la législature ; les chiffres présentés vont pour le moment dans cette direction. Il estime qu'il est nécessaire de laisser agir le Conseil d'Etat et de respecter la fonction publique. Il s'agit de minimas tout à fait acceptables.

Le PDC n'est pas très enthousiasmé par ce projet de loi mais le votera malgré tout car il tient compte de deux éléments importants. D'une part, il préserve la capacité de l'Etat employeur et lui donne la possibilité, comme pour tout employeur, d'octroyer des augmentations à son personnel. Il est logique que l'Etat employeur puisse avoir la possibilité d'octroyer des augmentations afin de récompenser son personnel.

Par ailleurs, l'alinéa 2 de l'article 3 du PL indique que la prime de fidélité sera versée, pour la première fois, aux nouveaux arrivés, ce qui représente un

encouragement. En effet, il a toujours été constaté une iniquité dans le traitement des fonctionnaires, les plus anciens étant favorisés par rapport aux nouveaux venus. Ce projet de loi corrige en partie cette iniquité, il s'agit donc d'une mesure intéressante. Le PDC n'est en revanche pas satisfait de la progression du nombre de fonctionnaires à l'Etat. Il rappelle que le Conseil d'Etat s'est engagé pour une baisse de 5% pendant la législature et que cette baisse n'est pas encore concrétisée dans ce budget.

A l'issue de ce premier tour de table, M. Hiler rappelle les quelques options de base du Conseil d'Etat : le rétablissement intégral des mécanismes salariaux et de l'indexation est prévu pour l'année de retour à l'équilibre. Il rappelle également que l'objectif a été de négocier un changement culturel d'importance, qui donne la possibilité à l'Etat de licencier des personnes pour insuffisance de prestations ou inaptitude.

Par ailleurs, le système de rémunération actuel a pour principal défaut de permettre un écart trop important entre le salaire à l'entrée dans la fonction publique et celui à la sortie. Le Conseil d'Etat a donc proposé d'agir sur la progressivité, de la remplacer par un 13^{ème} salaire et de faire l'appoint par une réduction des annuités, ce qui signifie que les salaires en fin de carrière seront moins élevés qu'ils ne le sont actuellement. Les salaires seront cependant plus élevés en début de carrière et pendant la période où les personnes ont une certaine attractivité sur le marché du travail. Tout ceci figure dans l'accord.

Il indique que le coût des réévaluations de fonctions, pour le petit Etat, est de l'ordre de 6 millions de francs pour l'année 2007, auquel s'ajoute encore quelques millions pour l'année 2008. Les rattrapages CIA sont en revanche onéreux. Ces rattrapages CIA se déroulent sur une période de 5 ans et sont couverts par la provision pour avantage au personnel, qui a été constituée en 2005. Contrairement à ce qui s'est produit avec les infirmières et avec les assistants sociaux, on a enlevé l'indemnité pour maîtrise de classe. Il y a donc eu réévaluation mais également suppression de l'indemnité. Reste que la partie employeur du rattrapage CIA est très coûteuse car les enseignants ont encore une pyramide des âges plutôt importante.

M. HILER ajoute que le taux d'indexation retenu par le projet de loi est fixé à 0.4%. Au moment de la signature de l'accord, l'inflation était de 1.4%. L'indexation décalée coûte 35 millions de francs sur une masse Grand Etat de 3,5 milliards. L'exposé des motifs a pu faire craindre des coûts très importants en matière de système de rémunération. En effet, deux éléments différents ont été liés : le nouveau système d'évaluation des fonctions et le nouveau système de rémunération. L'adoption de ce dernier nécessitera un choix afin d'en déterminer le coût. Ce choix dépendra de l'importance

accordée à cette réforme et de la situation financière de l'Etat de Genève en 2008. Le nouveau système d'évaluation des fonctions, quant à lui, est basé sur la répartition d'environ 160 emplois de référence selon le système français, contre actuellement 2 400 fonctions recensées à l'Etat de Genève. Ce système comporte une nouvelle pondération et a un coût. Si, à la suite d'un déplacement, des personnes voient leur rétribution diminuer, elles bénéficient des droits acquis en ce qui concerne le salaire. Il reviendra au Grand Conseil de déterminer ce coût.

Il s'agit donc d'un budget de réforme et de réorganisation, qui permettra de sortir d'un système vieux de trente ans et qui est chaque année plus contestable et contesté. 80% des personnes se répartissent sur environ 10 fonctions. Le système actuel rend tout impossible, notamment la gestion des postes. Ces mesures ne font pas l'objet d'un accord avec les associations représentatives du personnel, de telle sorte que lorsque le coût en sera connu, le Grand Conseil pourra librement se déterminer à ce sujet.

Répondant à une question sur la productivité, M. Hiler explique que le Conseil d'Etat souhaitait limiter à 1% la croissance des charges salariales et qu'en raison des mécanismes salariaux et des besoins nouveaux, il était nécessaire de chercher des ressources supplémentaires. Il indique que le Département des finances et quelques autres départements font un peu mieux qu'autofinancer, par le biais des réductions de postes, les augmentations consenties.

Un député libéral constate que pour 2008, le coût total des différents rattrapages s'élèvera à environ 80 millions, les effets se cumulant chaque année. Il remarque qu'à ce jour, l'Etat n'a pas la capacité de certifier les chiffres qu'il propose quant à la somme des cotisations sociales. Il constate que si ce principe d'incertitude est accepté, il est difficile de suivre qu'elle sera la progression, dans le temps, de cette partie importante du budget, qui représente presque 2 milliards pour le petit Etat.

M. Hiler explique que les montants dépensés, chaque mois, département par département, sont connus. Il appartient au Conseil d'Etat de rester dans la cible en raison de la réduction technique linéaire. Il indique qu'à fin octobre, malgré l'erreur commise lorsque le Conseil d'Etat a essayé de maintenir la réduction technique linéaire pour le corps enseignant à 14 millions, le dépassement final est de 4.5 millions pour le DIP, tous les autres départements se situant en-dessous de la cible. Il ajoute que la variable principale pour laquelle les incertitudes persistent, concerne le calcul du coût du poste. Calculer le coût du poste requiert de connaître le nombre d'annuités. Une hypothèse, basée sur l'expérience, est faite, à savoir que les personnes ont en moyenne 5 à 6 annuités.

Un autre député libéral constate que le total des rattrapages est compris entre 39.7 et 64.8 millions pour 2007. Il désire savoir s'il est procédé à des réévaluations dans le grand Etat et s'il y a des engagements dans la classe de fonction pour le grand Etat et, si tel est le cas, quels en sont les effets. Il considère, à propos de la classe de fonctions, que l'estimation de 40 millions, qui est l'estimation la plus basse donnée, est encore incomplète.

M. Hiler va fournir un tableau à la commission. Le versement de l'annuité pleine représente environ 35 millions de francs. L'indexation est fixée à 0.4%, ce qui représente environ 17 millions. Par conséquent, le total se monte à 52 millions, auquel s'ajoute le versement de la prime pour les membres du personnel mis au bénéfice pour la première fois d'une prime de fidélité. Le coût de base de la loi, si elle reste inchangée, est d'environ 60 à 70 millions. Il précise que l'indexation est très basse et que l'annuité, si elle est pleine par rapport à l'année dernière, est insuffisante par rapport à la loi. Il propose d'établir une note consolidée à ce sujet. Il explique que les $\frac{3}{4}$ des mécanismes salariaux sont versés, bien que seulement la moitié du chemin (192 millions), qui mène de 430 millions à 0 millions, ait été parcouru. En effet, il a été nécessaire de négocier le nouveau statut de la fonction publique.

Une députée PDC évoque la phase de transition pendant laquelle deux systèmes de rémunération seront en vigueur à l'Etat et se demande si cette notion de deux systèmes de rémunération ne pourrait conduire certaines personnes à affirmer qu'il existe des fonctionnaires à diverses vitesses au sein de l'Etat.

M. Hiler répond que cette formulation est admise dans le protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel. Il a été convenu que l'égalité se fait sur l'ensemble de la carrière. Il ne peut en effet être reproché aujourd'hui à certaines personnes de bénéficier de plus d'annuités alors que celles-ci n'ont pas eu droit au 13^{ème} salaire avant. Il s'agit de la raison pour laquelle chaque partie estimant que le système devait être quelque peu modifié, il a été décidé qu'il n'y aurait pas un système unique en une seule fois. Toutefois, plus on attend, plus les effets de compensation des uns et des autres par le jeu des réévaluations collectives successives et des réévaluations individuelles se prolongent. Il indique qu'il existe une mauvaise compréhension de la part d'une partie de l'administration et notamment des cadres intermédiaires et que la négociation se poursuit.

Entrée en matière et votes

La Présidente met ensuite aux voix l'entrée en matière du projet de loi 9949.

Vote d'entrée en matière sur le projet de loi 9949 :

Pour : 8 (2 S, 2 Ve, 2 R, 2 PDC)

Contre : 5 (3 L, 2 UDC)

Abstention : 1 (1 MCG)

L'entrée en matière est acceptée.

La Présidente met aux voix l'article 1 « Modifications » :

Art 1 Modifications

La Loi sur les augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'Etat ainsi que sur la progression de la prime de fidélité (B 5 17), du 26 juin 2004, est modifiée comme suit :

Art 2 (nouvelle teneur sans modification de la note)

Pour l'année 2007, les augmentations annuelles dues selon l'article 12 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont versés au 1^{er} juillet à l'exception du corps enseignant pour lequel celles-ci seront versées dès le 1^{er} janvier 2008 et ce sans aucune compensation rétroactive.

Pour : 6 (2 S, 2 Ve, 2 PDC)

Contre : 5 (3 L, 2 UDC)

Abstention : 3 (2 R, 1 MCG)

L'article 1 est adopté.

La présidente met aux voix l'article 3 (nouvelles teneur sans modification de la note) :

Art 3 (nouvelle teneur sans modification de la note)

¹ Pour l'année 2007, la progression de la prime de fidélité est suspendue sous réserve de l'alinéa 2.

² Pour l'année 2007, la prime de fidélité perçue pour la première fois par un membre du personnel est versée au taux de l'article 16 alinéa 2.

Pour :	7 (3 S, 2 Ve, 2 PDC)
Contre :	0
Abstention :	8 (2 R, 3 L, 2 UDC, 1 MCG)

L'article 3 est adopté.

La présidente met aux voix l'article 2 « Entrée en vigueur » :

Art 2 Entrée en vigueur

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

Pour :	7 (3 S, 2 Ve, 2 PDC)
Contre :	0
Abstention :	8 (2 R, 3 L, 2 UDC, 1 MCG)

L'article 2 est adopté.

La présidente met aux voix le projet de loi 9949, dans son ensemble.

Vote d'ensemble du PL 9949 :

Pour :	7 (3 S, 2 Ve, 2 PDC)
Contre :	5 (3 L, 2 UDC)
Abstention :	3 (2 R, 1 MCG)

Le projet de loi 9949, dans son ensemble, est adopté.

La Commission des finances vous prie, Mesdames et Messieurs les députés, d'en faire autant.

Projet de loi (9949)

modifiant la loi sur les augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'Etat ainsi que sur la progression de la prime de fidélité (B 5 17)

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

Art. 1 Modifications

La loi sur les augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'Etat ainsi que sur la progression de la prime de fidélité (B 5 17), du 26 juin 2004, est modifiée comme suit :

Art. 2 (nouvelle teneur sans modification de la note)

Pour l'année 2007, les augmentations annuelles dues selon l'article 12 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont versées au 1^{er} juillet à l'exception du corps enseignant pour lequel celles-ci seront versées dès le 1^{er} janvier 2008 et ce sans aucune compensation rétroactive.

Art. 3 (nouvelle teneur sans modification de la note)

¹ Pour l'année 2007, la progression de la prime de fidélité est suspendue sous réserve de l'alinéa 2.

² Pour l'année 2007, la prime de fidélité perçue pour la première fois par un membre du personnel est versée au taux de l'article 16 alinéa 2.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

Date de dépôt : 6 décembre 2006

Messagerie

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Weiss

Mesdames et
Messieurs les députés,

Dans l'exposé des motifs qui accompagne le PL 9949, le Conseil d'Etat n'hésite pas à mettre l'accent sur sa volonté « de redressement des finances publiques ». Bel objectif, mais étrange moyen d'y parvenir que le présent projet de loi ! Insistant en plusieurs paragraphes sur « la restauration de la confiance entre l'Etat et les collaborateurs et les collaboratrices de l'Etat » ou encore sur « la poursuite du dialogue et de la collaboration », le gouvernement se fait moins disert sur le prix de ladite confiance et dudit dialogue. Et même complètement muet, ce qui est du plus grand curieux pour un projet de loi soumis à la commission des finances et lié structurellement à l'adoption du budget. La page et demie qui sert d'exposé des motifs offrait certes un espace réduit pour développer des arguments convaincants, mais suffisant quand même pour rappeler les montants des annuités et ceux de la prime de fidélité. La transparence de l'action gouvernementale a connu et connaîtra certainement jours plus glorieux. Le respect dû à ce Parlement aussi.

On ajoutera que les débats en commission n'ont pas davantage éclairé les commissaires qui ont dû réclamer, avec insistance, des compléments aux chiffres articulés en séance ! Selon de premières estimations¹, il apparaissait que l'annuité décalée coûterait 35,02 millions de francs et que l'économie réalisée sur la prime de fidélité se monterait à 10,3 millions de francs, sans que la dépense ne soit précisée ! A teneur d'indications² fournies après le

¹ Cf. ann. 1, Lettre du 3 novembre 2006 de M. le conseiller d'Etat David Hiler à M. le député Gabriel Barrillier, président de la commission ad hoc.

² Cf. ann. 2, Lettre du 29 novembre 2006 de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel de l'Etat à M^{me} Mariane Grobet Wellner, présidente de la commission des finances.

vote (!), à la demande expresse de la députation libérale, insatisfaite du brouillard entourant le budget 2007 dans ses aspects liés aux charges de personnel, le coût des annuités serait de 38,59 millions de francs – soit 3,5 millions de plus en moins d'un mois – et celui de la prime de fidélité partielle de 3,5 autres millions de francs.

Certes, le versement des annuités est repoussé au 1^{er} juillet 2007 (au 1^{er} janvier 2008 pour le corps enseignant) (art.2). Certes, la prime de fidélité, à hauteur de 30%, n'ira qu'aux néo-fonctionnaires (art. 3). Mais la couleur est annoncée : « l'objectif, à terme [dès le retour à l'équilibre du budget], est le rétablissement d'une application complète et constante de ces mécanismes une fois que ceux-ci seront redéfinis en concertation avec la fonction publique ». Aux auteurs de l'Entente autres que libéraux d'un projet de loi réformant le statut de la fonction publique cantonale et adopté par toute la droite de ce parlement représentée au sein de la commission ad hoc, on ne peut qu'adresser un appel à davantage de cohérence : entendent-ils toujours remplacer les automatismes par un système mélangeant, en des proportions subtiles, performances collective et individuelle ainsi que possibilité de l'employeur ? D'autant que les raisons énoncées par le conseil d'Etat, à l'appui de son projet de loi 9949, se limitent à la prévisibilité des dépenses salariales, mais n'évoquent en aucune manière l'imprévisibilité des recettes fiscales. Des recettes qui, même dans le « proche futur » évoqué par l'autorité, pourraient se faire moins abondantes que rêvé par d'aucuns. En d'autres termes, il ne s'agit nullement de refuser aux collaborateurs de l'Etat la juste rémunération de leurs efforts et de leurs compétences, mais de conditionner toute augmentation salariale à la santé financière de l'employeur.

Mais la maigreur de l'exposé des motifs – d'autres, autrement critiques, mettraient en cause son indigence –, ainsi que la mise en perspective du projet de loi 9949 avec le projet de loi de l'Entente sur la fonction publique ne sont pas seules à fonder le refus du présent projet de loi. La progression globale, à 1,39%, des charges salariales étatiques ne laisse pas d'inquiéter, qui dépasse l'objectif annuel global de progression des charges (1%) fixé par le conseil d'Etat dans ses intentions de législature. Le point a d'ailleurs été souligné par un commissaire radical.

Autre motif d'insatisfaction souligné par un commissaire libéral, l'incertitude globale régnant quant aux coûts totaux des mesures salariales, des coûts bien supérieurs aux économies difficilement atteintes par le biais du premier plan de mesures d'économies du Conseil d'Etat. L'excuse de l'informatique défaillante n'est plus acceptable. Le rapporteur de minorité n'eut d'ailleurs pas de mal à montrer la largeur – qui se calcule en dizaines de

millions de francs – de l'intervalle des coûts de la hausse des charges salariales, selon le document susmentionné, remis aux commissaires en séance. Et de le mettre en regard du non-respect, pour 5617 F, de l'art. 7 de la LGAF traitant du frein aux dépenses et se référant au déficit maximum acceptable. La rigueur de l'action gouvernementale en est ressortie malheureusement ternie, aux yeux du rapporteur de minorité et probablement à ceux de citoyens qui avaient placé des espoirs dans une autre méthode de gouverner.

A ce sujet, à qui souhaiterait encore trouver un autre motif de refuser ce projet de loi, on indiquera précisément la méthode fort peu compréhensible du Conseil d'Etat dans l'élaboration du projet de budget. Il suffit à cet égard de mettre en regard ses déclarations condamnant l'élaboration du précédent budget avec le procédé d'une orthodoxie « questionnable » consistant à recourir à ce que d'aucuns baptiseraient d'expédients (les deux projets de loi concernant les transferts des actifs de l'aéroport et des TPG qui sont soumis à référendum). Or, il y a là près de 20 millions que l'Etat devra peut-être couper dans ses dépenses. En adoptant le PL 9949, ce Grand Conseil entend-il d'ores et déjà indiquer que les coupes n'affecteront que les bénéficiaires de subventions ?

Il est encore temps, Mesdames et Messieurs les députés, de se prémunir contre des votes populaires adverses et, en tout état de cause, de ne pas retarder le retour des finances cantonales à l'équilibre. De même qu'il est temps de ne pas redonner le branle à des automatismes salariaux obsolètes, dans l'attente d'une décision de ce Grand Conseil et, le cas échéant, du Conseil général sur le projet de loi de l'Entente modernisant le statut de la fonction publique. Pour cela, il est nécessaire de refuser les dispositions du PL 9949. La responsabilité que nous assumons non seulement devant nos électeurs, mais devant les générations futures, est à ce prix.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances

Le Conseiller d'Etat

DF
11, rue de l'Hôtel-de-Ville
Case postale 3860
1211 Genève 3

Monsieur Gabriel Barrillier
Président de la Commission ad hoc
sur le personnel de l'Etat
Grand Conseil
2, rue de l'Hôtel-de-Ville
1211 Genève 3

N/réf. : DH/
V/réf. :

Genève, le 3 novembre 2006

Concerne : Coût du protocole d'accord du 13 septembre 2006

Monsieur le Président,

En réponse à la demande formulée par la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat visant à connaître le coût du protocole d'accord signé le 13 septembre 2006 entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel, j'ai l'avantage de vous communiquer ci-après les informations suivantes :

1. Système de rémunération

La condition première de l'ensemble de la réflexion sur le système de rémunération est de préserver la neutralité des coûts globaux entre l'ancien et le nouveau système sur une carrière complète (38 ans). Dans tous les modèles étudiés, les coûts supplémentaires de la suppression de la prime de fidélité et son remplacement par un véritable treizième salaire sont compensés par des annuités moins importantes.

Les coûts supplémentaires ne pourraient donc résulter que de la phase de transition pendant laquelle deux systèmes de rémunération seront en vigueur à l'Etat de Genève ou d'un effet temporaire dû à la répartition des collaborateurs en fonction de leur ancienneté à l'Etat de Genève. Ce deuxième effet ne pourra être défini que lorsque les simulations portant sur l'ensemble des collaborateurs de l'Etat et des entités soumises à la B5 05 seront effectuées. En ce qui concerne le premier on peut résumer la problématique ainsi. Plus l'Etat consentira un effet de seuil important plus les effets financièrement bénéfiques à moyen terme seront rapides et conséquents.

En tout état de cause, l'indispensable réforme du système de rémunération n'aura pas d'effet sur les comptes 2007 et exigera une modification légale.

2. Réévaluation collective des fonctions

Le coût des réévaluations de fonctions pour le Petit Etat est de 6'062'580 F pour l'année 2007. Pour l'année 2008, ce coût passe à 11'706'679.

A ce chiffre s'ajoute les coûts de rattrapage CIA qui émargeront au budget pendant 5 ans à raison de 2'702'413 F en 2007, 6'486'164 F de 2008 à 2011, et 3'783'751 F pour 2011. Il s'agit là de chiffres maxima, basé sur l'hypothèse que les personnes concernées continuent toutes à

travailler à l'Etat de Genève pendant les 5 prochaines années et ne profitent pas du PLEND. Le rattrapage CIA est couvert par une provision constituée dans le compte 2005 et n'influe pas sur le résultat.

Pour les subventionnés, les coûts sont négligeables et il n'est pas prévu d'adapter les subventions en fonction de l'effet des réévaluations collectives.

3. Mécanismes salariaux et indexation

Le tableau joint (cf. pièce 3) indique que pour le Grand Etat, l'annuité décalée au 1^{er} juillet 2007 coûtera 35.02 millions contre 60.17 millions si elle avait été mise en œuvre au 1^{er} janvier 2007. L'indexation à 0,4 % est chiffrée à 16.03 millions. Le complément d'indexation à négocier, versé en cas de diminution du déficit par rapport au budget 2007, sera chiffré le moment venu. La suspension de la progression de la prime de fidélité représente 10.3 millions pour le Grand Etat. Pour le Petit Etat (OPE-DIP), cette suspension représente entre 5.5 et 6 millions. Globalement, l'économie réalisée par l'Etat de Genève sur les mécanismes salariaux est identique dans le premier accord et le second accord, soit une économie de 25 millions pour le Grand Etat.

4. Engagement dans la classe de fonction

Le surcoût total lié à l'engagement dans la classe de fonction des employés actuellement en période probatoire est de 5.9 millions pour le Petit Etat (OPE-DIP). Le coût effectif en 2007 dépendra de la date d'adoption du projet de loi du Conseil d'Etat. Si cette adoption devait intervenir cette année encore elle entraînerait un surcoût d'environ 3.7 millions pour le budget 2007.

Espérant avoir ainsi apporté réponse à votre demande, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

David Hiler

Annexes mentionnées

ANNEXE 2



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

OPE
Direction générale
Case postale 3937
1211 Genève 3

Madame Mariane Grobet-Wellner
Présidente de la Commission des
Finances du Grand Conseil

N^oréf. : GT/am
Dossier traité par : M. G. Tavernier
Viréf. : Aigle 18817-2006

Genève, le 29 novembre 2006

Concerne : Questions relatives au projet de budget 2007

Madame la Présidente,

Je vous prie de trouver en annexe une note explicative ainsi qu'un tableau relatifs aux points 2 et 3 de votre demande du 22 novembre dernier.

Ces documents seront distribués lors de la séance de la Commission des finances de cet après-midi.

En vous remerciant de bien vouloir excuser le retard apporté à vous répondre, je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Grégoire Tavernier
Directeur général

Annexes mentionnées

Réponses aux questions 2 et 3 de la commission des finances dans son courrier du 22 novembre 2006

2. Calcul de la masse salariale (30) inscrite au projet de budget 2007

2.1. L'identification effectuée par la direction du budget et l'Office du personnel de l'Etat de cette diminution abouti aux explications suivantes :

Mesures P1 transversales	2.3 millions
Mesures P1 verticales	3.2 millions
Efficience (postes supprimés)	7.4 millions
Transferts de services	10.7 millions

En ce qui concerne ce dernier poste, il faut comprendre qu'il s'agit du passage de certains postes du Petit Etat au secteur subventionné, à savoir : 3.5 postes aux HUG, 35.4 postes du SIS répartis entre 18.65 postes à l'hospice général et 16.75 à la FSASD, 41.61 postes de secrétaires sociales répartis entre l'hospice général (30 et la FSASD (11.61)

2.2. Vous trouverez en annexe la liste des amendements sur les charges de personnel portés par le Conseil d'Etat, par département, au PB 2007.

2.3. L'engagement dans la classe de fonction, qui prend effet, en cas d'adoption du projet de loi 9904 dès le 1^{er} mai 2007, a été pris en compte dans tous les départements et présente le surcoût suivant pour 2007 :

OPE	SGC	7'820
	Chancellerie	10'140
	DF	153'890
	DES	92'550
	DI	380'432
	PJ	101'740
	DCTI	198'110
	DT	134'420
	DSE	250'000
	DIP	DIP
TOTAL		1'853'437

3. Évaluation globale de l'application des accords conclus avec le Cartel

La présentation du coût des mécanismes salariaux découlant des accords passés avec les organisations représentatives de la fonction publique est un peu complexe parce qu'il implique des décalages dans le temps. Les explications suivantes faciliteront la compréhension de ce coût.

Le premier accord passé avec les organisations représentatives de la fonction publique en mars 2006 était le suivant. Les salariés renonçaient à une indexation complète (1.1) et se contentaient d'une compensation partielle de 0.4% en fonction des graves difficultés financières de l'Etat de Genève. L'annuité pleine était accordée aux collaborateurs mais à partir du 1^{er} juillet seulement (décalage de six mois). Pour le personnel enseignant, l'annuité était versée l'année suivante (2007). La progression de la prime des fidélité n'était accordée qu'aux collaborateurs qui la touchaient pour la première fois.

Coûts induits par l'accord passé avec les organisations représentatives de la fonction publique le 13 septembre 2006

1. Petit Etat

	Annuités		Progression prime de fidélité ¹	Indexation
	2007	2008 ⁴		
Coûts supplémentaires en :				
Selon accord du 13 septembre ²	5.05	14.89	1.64	7.39

	2008	
	2007	2008
Coût des réévaluations collectives	6.06	5.60
Estimation du rattrapage CIA ³	2.70	3.78
Engagement dans la classe de fonction	1.85	0.93

2. Entités soumises à la loi B 5 15

	Annuités		Progression prime de fidélité ¹	Indexation
	2007	2008 ⁴		
Coûts supplémentaires en :				
Selon accord du 13 septembre ²	12.09	6.56	1.86	8.65

Notes :

¹ Par "Progression de la prime de fidélité", on entend les collaborateurs qui bénéficieront pour la première fois de cette prime
² Par "Selon accord du 13 septembre", on entend les coûts consécutifs à l'accord du 13 septembre pour les exercices 2007 et 2008

³ Le coût supplémentaire du rattrapage CIA prendra fin en 2011. Le montant concernant cette charge a été provisionné.

⁴ L'effet du coût de l'annuité 2007 décalée sur le budget 2008 pour le personnel enseignant a été estimé sur la base des annuités décalées 2006. Il ne tient pas compte des éventuels changements de situation du personnel concerné.