

Date de dépôt : 23 septembre 2008

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi modifiant la loi du Conseil d'Etat 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 majorité de M. Alberto Velasco (page 1)

Rapport de minorité de M. Pierre Weiss (page 28)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Alberto Velasco

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission des finances, sous la présidence de Guy Mettan, s'est réunie les 30 avril, 7, 14, 21 et 28 mai, 4, 11 et 18 juin 2008 pour examiner le projet de loi cité et renvoyé à notre commission par le Grand Conseil. Assistaient aux travaux de la commission :

Département des finances

- M. David Hiller, conseiller d'Etat
- M. Noureddine Bouzidi, OPE, direction, administration et finances
- M. Yves Fornallaz, direction du budget
- M^{me} Sabina Mascoto, secrétariat général
- M. Jean-Paul Pangallo, directeur général adjoint des finances de l'Etat

EXPOSÉ DE MOTIFS PRÉSENTÉ PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

Dans le cadre de sa volonté de réformer et de moderniser en profondeur la politique des ressources humaines au sein de l'Etat, le Conseil d'Etat a d'emblée estimé que la pratique de négociations suivies, transparentes et constructives avec les organisations représentatives du personnel constituait la meilleure manière de faire avancer ce dossier. A l'évidence, une saine gestion des ressources humaines implique que les importants changements induits par les différents volets de la réforme aient lieu dans un climat de parfaite compréhension et d'adhésion de la part du personnel concerné.

Cette pratique du dialogue constructif a permis de passer trois accords avec les organisations représentatives depuis le début de la législature, assurant ainsi un climat propice à la conduite du changement. C'est dans ce cadre qu'a été signé l'accord du 13 septembre 2006 entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel.

Le premier point de cet accord concerne le système de rémunération et indique :

« La prime de fidélité est remplacée par un 13^e salaire versé à tout le personnel dès l'engagement. Afin de respecter un coût salarial identique sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de prison), les annuités seront modulées. Les modalités d'application et de transition seront négociées. Ce système de rémunération est introduit au plus tard au 1^{er} janvier 2008 ».

Ce protocole d'accord prévoit ainsi qu'un certain nombre de contraintes doivent être respectées dans l'élaboration du nouveau système. Le salaire brut et le coût salarial (salaire brut, part employeur des charges sociales, LPP) cumulés des deux systèmes doivent être identiques sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison). D'autre part, il est admis par les deux parties que le nouveau système de rémunération repose sur un mécanisme d'annuités automatiques.

En apposant leurs signatures sur l'accord, le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel ont également convenu que le nouveau système ne doit pas entraîner une diminution de la retraite à la fin de la carrière professionnelle. Sur l'ensemble d'une carrière de 38 ans (durée de cotisation donnant droit à une retraite complète) la somme des cotisations versées aux caisses de pension doit être égale ou supérieure au système actuel. Pour respecter cette contrainte, une part du 13^e salaire peut être soumise aux cotisations LPP, contrairement à la prime de fidélité.

Le respect de ces contraintes a demandé un travail considérable pour en arriver à une solution acceptable pour les deux parties. Ce travail ardu explique le retard sur l'échéancier prévu initialement, qui aurait dû voir la négociation entre les deux parties s'achever à la fin du premier semestre 2007, et le nouveau système être mis en œuvre dès janvier 2008.

Compte tenu de cette complexité, à laquelle se sont ajoutées des contraintes techniques liées aux développements nécessaires du système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de pouvoir réaliser des simulations fiables, l'introduction du nouveau système a donc dû être décalée d'une année; c'est l'objet d'un projet de loi parallèle, modifiant la loi sur le traitement et les diverses prestations versées au personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers.

Afin de respecter l'esprit de l'accord signé en 2006 avec les organisations représentatives du personnel, des mesures transitoires sont dès lors prévues en 2008. Il s'agit de maintenir le versement ordinaire, en juin, de la prime de fidélité individuellement due, y compris la progression prévue dans la loi, et d'y ajouter le paiement, en décembre, d'un montant correspondant à la différence entre la prime versée en juin et le 40% du traitement mensuel en 2008, pour tous les employés, ayants droit, dont la prime est inférieure à 40%. Le coût de ces mesures transitoires est chiffré à 42 millions de F.

Le Conseil d'Etat considère que ce geste est attendu à juste titre de la part du personnel de l'Etat. Ses représentants au sein des associations se sont fortement investis dans la négociation relative au nouveau système, et la responsabilité du décalage de sa mise en œuvre ne peut d'aucune manière leur être imputée. Ne rien entreprendre en 2008 serait malvenu, au vu des engagements réciproques qui ont été pris en 2006 – et à la lumière de la perte de pouvoir d'achat réel de 14,70% depuis le 1^{er} janvier 1992 qu'a dû assumer le personnel de l'Etat durant ces quinze dernières années. Par ailleurs, les perspectives financières de l'Etat pour l'année 2008 sont loin de présenter un caractère préoccupant qui nécessiterait que l'on revoie l'opportunité d'engager une telle dépense.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Auditions

Audition de M. Hiler, conseiller d'Etat en charge du département des finances, au sujet des projets de lois 10249 et 10250

Présentation du nouveau système de rémunération

M. Hiler rappelle tout d'abord le discours de Saint-Pierre qui fixait la nécessité de reprendre l'ensemble des questions liées à la politique des ressources humaines de l'Etat de Genève et d'un certain nombre d'entités subventionnées ainsi que le vote du Parlement, en 2007, d'une loi permettant l'allègement de la procédure de licenciement en cas d'insuffisance avérée, la procédure précédente restant valable pour les licenciements disciplinaires. Par ailleurs, il indique que la généralisation des évaluations périodiques est en cours et que la période probatoire est réduite à 2 ans. Il explique que, contrairement à d'autres cantons, Genève a décidé de procéder par étapes et que le nouveau système de rémunération devance les réformes du système d'évaluation des fonctions. Il note que le système de rémunération a été conçu il y a environ 35 ans et que les choses ont aujourd'hui beaucoup changé, par exemple qu'en raison du critère d'ancienneté, d'importants écarts de salaires s'opèrent, au point qu'un cadre nouvellement promu peut être moins bien payé que l'employé qu'il dirige, ce qui n'incitera pas à l'acceptation de promotions puisque, pour des responsabilités plus grandes, le salaire sera moindre.

M. Hiler présente ensuite le nouveau système, qui tente de palier aux défauts de l'ancien système, ainsi que les mécanismes de compensation qui seront mis en place en indiquant qu'aucun collaborateur ne doit subir les inconvénients du nouveau système s'il n'en a pas eu les avantages et qu'un système de compensation est mis en place pour éviter d'avoir deux grilles salariales.

Coût de la réforme

M. Hiler indique que cette réforme implique un coût, soit :

- une augmentation de la masse salariale de 1,7 %, qui représente 4,2 mios;
- la mise en place des mécanismes de compensation s'élève ainsi à environ 75 mios.

En rapport avec les chiffres exposés, il relève qu'à chaque fois qu'il est procédé à la mise en œuvre graduelle d'un système, les coûts sont toujours plus importants.

Inflation et indexation

Ensuite, M. Hiler rappelle qu'en 2006 l'inflation était de 1,2 % mais que le Conseil d'Etat n'a versé que 0,4 % sans mettre les 0,8 % conditionnels et, malgré les résultats finalement très positifs, ce 0,8 % n'a pas été indexé. Il note que les organisations représentatives du personnel ont accepté que la remise en place chronologique des systèmes des annuités se fasse progressivement, tout en indiquant, que le Conseil d'Etat n'a pris aucun engagement sur l'indexation et précise que les choses devraient se dérouler sans encombre, à moins que l'inflation ne soit trop élevée.

M. Hiler remarque que, si ce système est introduit, le risque est mineur sur 2008 en raison d'une indexation conditionnelle, par contre, pour 2009 le personnel a pris sa part de risque car l'indexation pourrait être plus faible. Il indique que les choses sont faites honnêtement et que le plan financier quadriennal qui sera présenté prévoit une indexation de 1 %.

En guise de conclusion par rapport aux coûts du nouveau système de rémunération, M. Hiler évoque l'augmentation de la masse salariale ainsi que la nécessaire prise en compte de « l'effet de noria », dont il est question en page 26 de l'exposé des motifs du projet de loi 10250. Il indique qu'un calcul exact des mécanismes salariaux devrait aboutir à la moitié de la facture actuelle et qu'une meilleure maîtrise des techniques permettra rapidement de se remettre à flots, d'où l'acceptation de la prise de risque du changement de système. Il conclut que le système est plus attractif, par une amélioration de la gestion et de la maîtrise des coûts.

Sur le mécanisme de compensation

En ce qui concerne le mécanisme de compensation, M. Hiler souhaite dissiper tout malentendu et précise que personne ne recevra d'enveloppe en quittant ses fonctions à l'Etat. Ce mécanisme vise, par un versement compensatoire, à assurer que la personne reste *de facto* dans l'ancien système mais prévoit, par ailleurs, qu'elle ne reçoive plus rien lorsqu'elle démissionne. De même, la personne, censée recevoir une compensation pendant plusieurs années, ne recevra rien si, dans l'intervalle, elle démissionne.

Sur le 13^e salaire

M. Hiler rappelle que le 13^e salaire vise à réduire l'écart entre les salaires de début et fin de carrière et mentionne l'existence d'un deuxième problème qui se pose dans le système actuel, résumé sous forme graphique en page 14 du document : « Etude comparative des salaires, réalisée à partir de fonctions sélectionnées de l'administration fédérale et de fonctions équivalentes de l'économie privée », à disposition au secrétariat du Grand Conseil. Ce

graphique, qui figure en annexe, qui montre la tendance des rémunérations globales, permet de comparer les salaires du canton de Genève à ceux des autres cantons, de la Confédération ainsi que du secteur privé. M. Hiler relève que les fonctions sont ici triées par ordre de points Strata, la fonction 1 correspondant à la plus élevée de l'échantillon. Il note que les écarts sont importants pour cette classe. Il indique que, de ce graphique, on peut retenir les éléments suivants :

- Pour les postes hautement rémunérés, la Confédération se trouve à mi-chemin entre les cantons et le secteur privé.
- Genève rémunère moins les postes hautement rémunérés que le secteur privé, la Confédération et les autres cantons, en indiquant que ces postes ne concernent que des fonctions existantes à l'Etat, telles que directeurs financiers, directeurs des ressources humaines.
- Les écarts ne sont pas significatifs entre les cantons retenus et Genève, jusqu'à la fonction 9. Les différences deviennent ensuite substantielles entre Genève, la Confédération et les cantons.

M. Hiler relève quelques inconvénients par rapport au recrutement. Genève étant un grand canton, légèrement plus riche que les autres, il devrait attirer les « meilleurs éléments » de toute la Romandie, ce qui n'est pourtant plus le cas. En effet, n'étant pas mieux payées dans notre canton et ayant à subir des loyers et autres coûts plus élevés, les personnes en recherche d'emploi ne voient pas d'avantages à venir à Genève. Sur la base de cette comparaison notamment, il indique que l'un des objectifs assez urgents consisterait à rapprocher la courbe « canton de Genève » de la courbe « cantons ». Par contre, il relève qu'il n'est pas dans l'intention du canton de s'aligner aux salaires de la Confédération.

Enfin, M. Hiler remarque que Genève débute relativement haut, avec les salaires de base, puisque les postes de l'Etat commencent à la classe 4. Il note que, jusqu'à la fonction 17 environ, les courbes sont très proches, et que c'est essentiellement pour les cadres supérieurs que les différences sont très marquées.

Coûts du projet

Au sujet des coûts du projet, M. Hiler rappelle que, en 2006, malgré le résultat positif de 200 millions, il a manqué 0,8 % de compensation de l'indexation à la fonction publique. Il explique que le Conseil d'Etat a fait une analyse sur les mécanismes salariaux et leur coût réel, le résultat étant qu'il y a un écart de 0,5 % par an (somme non dépensée), selon la méthode d'analyse employée. Il indique que cette somme, comme les commissaires

ont pu le constater sur les comptes 2007, n'est dépensée en ce qui concerne le petit Etat. Ce n'est pas le cas au niveau du grand Etat.

Observations, questions et réponses

En réponse à la remarque du président qui observe qu'avec ces nouveaux projets de lois, 10249 et 10250, le phénomène d'écart entre secteurs privé et public va s'accroître pour les petits cadres et le petit personnel, dont le revenu est déjà relativement supérieur à l'Etat, puisque le projet prévoit une augmentation de ces bas salaires, M. Hiler précise que le projet de loi est favorable aux personnes en début de carrière, quelle que soit la classe. Il explique que les chiffres retenus pour réaliser le graphique sont une moyenne, et ne porte pas sur les salaires en début ou fin de classe. Il relève enfin que la gendarmerie n'a pas vu sa classe augmenter mais qu'une kyrielle d'indemnités y a été ajoutée, ce qui n'est, en termes d'image, pas une solution satisfaisante selon lui.

Sur les cadres

Un commissaire (Lib) remarque que ce premier document permet de constater qu'il y a un aplatissement des différences salariales. En effet, en comparant les salaires entre la classe 4, annuité 0 et la classe 33, annuité maximale, selon l'ancien et le nouveau système, il indique que le rapport est de 5,31 dans l'ancien système, et de 4,80 dans le nouveau système. Il conclut que le nouveau modèle est moins inégalitaire entre le collaborateur le moins bien payé et le collaborateur le mieux payé.

Par contre, il est d'avis que l'accord relatif à ce projet de loi a été signé avec des syndicats ne représentant pas les intérêts des cadres supérieurs et souhaite savoir ce qu'il en est pour les non-cadres supérieurs. En effet, il remarque que les salaires d'entrée de ces collaborateurs s'écartent aujourd'hui déjà considérablement du marché, et qu'ils augmenteront encore avec le nouveau système. Il critique les montants proposés par la première partie de cette réforme en deux temps, du point de vue financier et politique. En effet, il ne lui semble pas possible de proposer une telle augmentation salariale pour la masse des collaborateurs de l'Etat, compte tenu de ce qui est offert dans le secteur privé.

Répondant à l'interpellation du commissaire libéral, M. Hiler note, en faisant référence à la courbe, que c'est un effet induit par l'aplatissement souhaité entre le début et la fin de carrière. Il signale ensuite que les deux associations de cadres ont signé cet accord et relève que le mécanisme de la prime de fidélité fait que le système est plus ou moins favorable, selon le parcours des personnes.

Il donne raison au député lorsqu'il dit que le nouveau système aplatit les inégalités et note que c'est justement l'argumentation qui sera utilisée devant le Conseil d'Etat pour augmenter le salaire des cadres. Il remarque encore que cet effet de rétrécissement évoqué et concernant essentiellement les personnes en classe 4, en première année de service.

M. Hiler, revenant sur les implications des modifications introduites sur la politique RH des cadres, relève que, au niveau de ce projet, la question de l'évaluation des cadres n'est pas touchée car tel n'était pas son but et estime qu'il était plus prudent d'entreprendre les réformes en deux temps. Il indique ensuite que les modifications de la LPAC ont suscité peu de licenciements mais une augmentation des entretiens de service, au cours desquels l'insuffisance de prestations du collaborateur lui est signifiée. Ensuite, il explique que le nouveau système des cadres sera négocié avec ces derniers et fera vraisemblablement l'objet d'une opposition de la part de certains syndicats généraux, tout en précisant que les réflexions touchent tant le système d'évaluation des fonctions que la question du PLEND.

S'agissant des entreprises privées, hors du secteur bancaire, M. Hiler note que les cadres ont généralement deux types d'avantages, à savoir une rémunération plus grande que dans la fonction publique, dans la plupart des cas, ainsi que diverses valorisations indirectes. Il relève que, dans le secteur public, la question de l'augmentation des salaires des cadres ainsi que du montant de leur retraite, se pose aujourd'hui, mais indique encore la possibilité que les cadres ont de cotiser un supplément de retraite, ce qui leur permet ensuite de prendre une retraite anticipée. Il remarque aussi que depuis 10-15 ans, en raison des difficultés financières, ce qui est attendu du cadre a beaucoup changé ; la loi lui demande notamment de vérifier l'existence d'un rapport entre les moyens et les résultats. Enfin, il évoque le fait que, dans des secteurs pour lesquels l'Etat n'a pas de monopole, la difficulté de trouver des cadres, qui sont rémunérés le double dans le secteur privé, et note que, si les salaires de tous les cadres étaient augmentés à l'Etat, la cible ne serait pas atteinte.

M. Hiler signale que la moitié des cadres à l'Etat n'a pas de fonction managériale. Dès lors, le travail de reclassement, sur 4 niveaux hiérarchiques, de l'ensemble des cadres de l'Etat, effectué par le collègue des secrétaires généraux, était un prérequis, et de relever que le choix du Conseil d'Etat a été d'agir par étapes. En effet, un projet global portant sur plusieurs années comportait le risque de ne jamais aboutir.

Un commissaire MCG pense que, s'il est décidé de payer autrement les gens, alors il faut admettre que les cadres de haut niveau ne sont plus des

fonctionnaires et se demande concrètement ce qui est fait au niveau de l'Etat pour former les gens dont l'Etat a besoin.

M. Hiler indique n'être certes pas d'accord de payer 500 000 F de salaire annuel à un cadre mais relève toutefois que ce dernier travaille beaucoup et que les qualités des cadres ne sont actuellement pas rémunérées à leur juste valeur. Au terme de comparaison, il souligne la qualité des interlocuteurs de l'administration fédérale.

Enjeu de ce projet de loi

M. Hiler signale que ce n'est pas le salaire d'entrée, mais celui de fin d'activité qui pose problème car peu de gens sont encore en classe 4, étant donné qu'il n'y a quasiment plus d'activités non qualifiées où le CFC n'est pas nécessaire. En effet, les cafétérias n'étant plus gérées par l'Etat et le nettoyage étant confié à des entreprises externes, il indique que sur 16 000 collaborateurs à l'Etat, 308 sont en classe 4. Il note que, dans le privé, l'ancienneté ne fait pas varier le salaire de 50 % entre le début et la fin de carrière, comme c'est le cas à l'Etat; dans le secteur privé, c'est le critère de la formation ou de la performance qui est pris en compte.

Par conséquent, selon M. Hiler, l'enjeu de ce projet de loi se situe au niveau de la classe 7 dans laquelle se trouvent les aides-soignants, c'est-à-dire une quantité importante de collaborateurs.

Heures supplémentaires

Un commissaire libéral considère que cette loi n'est acceptable que si la question des heures supplémentaires de la police et de la prison est réglée auparavant. Il estime qu'il n'est plus possible d'avoir un système de rémunération de la fonction publique comportant ces deux exceptions. Enfin, il note que, si l'Etat souhaite que ce projet soit soutenu, il faut qu'il communique un message clair à l'égard des cadres supérieurs.

A ce sujet, M. Hiler indique qu'il est favorable au changement de ce système qui impliquerait le recrutement de nouveaux policiers. Il souligne que l'Etat possède certes les postes en francs, en heures supplémentaires, mais pas en hommes. Il précise que le risque de turnover sera plus grand avec le nouveau système et conclut que pour diminuer significativement les heures supplémentaires (ou du moins faire en sorte qu'elles soient récupérées tout de suite), il faudrait créer quelque 50 à 100 postes de gendarmes.

CIA

En réponse à un commissaire libéral qui s'interroge sur les incidences de ce nouveau dispositif sur la CIA, M. Hiler indique que l'estimation des coûts de l'introduction du 13^e salaire au niveau de la CIA, CEH et CP sera de

12 mios de francs environ, c'est-à-dire 8 mios de francs s'il n'est tenu compte que du 66 % dans le calcul. Il précise encore que les coûts CIA concerneront essentiellement la réforme relative à la réévaluation des fonctions, plus que cette réforme-ci.

Le commissaire note que le DF n'a pas pris en compte, dans ses calculs, le fait qu'à l'heure actuelle les carrières ne durent plus 38 ans. Sur ce point, M. Hiler explique que les coûts CIA n'ont pas été calculés sur une base de 38 ans de carrière, mais en tenant compte du turnover des diverses professions. Il indique que l'une des contraintes posées par l'Etat aux caisses de pensions était de garantir le dernier salaire.

Au sujet de la demande faite par un commissaire (UDC) : à savoir si les comparaisons salariales avec le secteur privé ont été pondérées par les avantages offerts par les caisses de pension de l'Etat, M. Hiler explique que les avantages relatifs aux caisses de pensions n'ont pas été pris en compte dans les comparaisons car les caisses dépendent des secteurs. En outre, il précise que, dans les secteurs moins privilégiés du domaine privé, les caisses sont moins avantageuses pour les cadres. Il note toutefois que les normes sont voisines entre les divers cantons suisses et que les caisses ne constituent donc pas un élément déterminant de distinction.

Méthodologie suivie

A ce sujet, diverses interrogations sont exprimées tout au long du débat soit :

- Au cours de discussions avec les représentants du personnel, la méthode de travail a été évoquée.
- Est-ce que la suite des négociations concernant les cadres se fera de manière bilatérale avec les cadres uniquement ou avec l'ensemble des représentants du personnel ?
- A-t-on recensé tous les métiers existants dans l'administration publique, avant ou après l'évaluation des cadres ?
- Existe-t-il un échéancier ?

M. Hiler répond en indiquant que les gens sont au courant et que le protocole d'accord en fait foi. A ce sujet, il note que l'avis des syndicats varie. Ainsi, le cartel pense que la réévaluation des cadres supérieurs n'est pas une bonne idée, les unions de cadres y sont plus favorables et certains syndicats de branches, comme celui de la Police, ne sont pas hostiles à cette démarche. Ensuite il note que l'opposition la plus forte provient du corps

enseignant, qui n'a pas une haute estime de ses cadres. Enfin, s'agissant de l'échéancier, il espère que le projet aura abouti à la fin de l'année 2008.

Un commissaire (Soc) tient à relever qu'il y a encore des cadres s'engageant à l'Etat par vocation de servir la chose publique pour le bien commun ! Par ailleurs, à l'heure de faire de comparaison des statuts de rétribution, les conditions de travail et la qualité de vie est aussi à prendre en compte.

Audition de l'Association des magistrats de la République et canton de Genève, M^{me} Christine Junod, présidente, et Louis Peila, membre du comité

En préambule, M^{me} Junod indique tout d'abord que l'Association des magistrats de la République et canton de Genève (ci-après : l'Association) n'a pas été auditionnée par le Conseil d'Etat jusqu'à la veille de la présente séance. Elle précise que les magistrats ne sont pas dans un rapport employeur-employé avec l'Etat mais qu'ils sont élus et sont de ce fait soumis à un statut autre au sein de la fonction publique. Elle explique qu'il lui semblait important, dans le cadre de la réflexion du Conseil d'Etat sur la refonte du statut de la fonction publique, de pouvoir exprimer le point de vue des magistrats, à savoir le souhait d'obtenir un statut plus visible et identifiable. En outre, elle a le souhait que la spécificité de cette fonction soit reconnue.

M^{me} Junod indique que l'intention de l'Association est de voir ce que ces deux projets de lois, 10249 et 10250, contiennent et d'apporter une réflexion sur la situation des magistrats. Elle ajoute que ce n'est que depuis hier qu'elle a pu enfin prendre connaissance d'éléments supplémentaires, notamment une projection de la classe dans laquelle se trouvent les magistrats, la classe 31, et des effets des deux projets de lois sur cette classe. Enfin, elle évoque le sentiment des membres de l'Association d'avoir été mis de côté, de façon exagérée.

Prenant la parole, M. Peila indique qu'il soutient l'ensemble des propos tenu par sa collègue.

A la suite de quoi on passe aux questions formulées par les commissaires :

Autonomie du Palais et problématique comptable

Un commissaire (L) se dit être sensible aux arguments exposés par les juges, mais souhaite y apporter un bémol. En effet, il nous a été indiqué que l'indépendance du Pouvoir judiciaire n'était pas réalisable, notamment en raison du système informatique de l'Etat, mais que les récents progrès

informatiques permettront dorénavant une indépendance comptable du Palais. Estimant que le troisième pouvoir doit récupérer l'autonomie de ses fonctions et de sa rétribution, il convient dès lors de soutenir la proposition de l'Association, tout en ayant conscience que cela demande des efforts supplémentaires. Mais il estime que les magistrats ne doivent pas être confondus avec les autres employés de l'Etat. Toutefois, il souligne que cela suppose que le Pouvoir judiciaire se mette à niveau s'agissant des attentes que le premier pouvoir a en ce qui concerne, notamment, la problématique comptable.

M^{me} Junod rétorque que l'autonomie est voulue et acceptée pour le meilleur et pour le pire, tout en ayant conscience que celle-ci implique une bonne maîtrise des charges et revenus. Elle comprend les préoccupations exposées par le commissaire, mais estime que cela ne doit pas constituer un problème. Ensuite, s'agissant de la demande de spécifier la notion de magistrat, elle indique qu'il s'agit-là des magistrats de carrière, qui remplissent les conditions des articles 60 et suivants LOJ, et correspondent à 91 postes professionnels. Cette dénomination n'inclut ni les suppléants, ni les assesseurs, ni les assesseurs suppléants.

Un commissaire (Ve) s'interroge sur l'étendue de cette volonté d'autonomie affichée par le Palais, inclut-elle les huissiers du Palais, la sécurité intérieure, le personnel d'entretien, etc ?

M^{me} Junod ne pense pas que ces considérations entrent dans le champ de ces deux projets de lois. Concernant la sécurité, elle évoque une répartition de compétence entre les pouvoirs et indique qu'il y a moult façons de procéder. Mais elle se dit prête à discuter de l'autonomie et de ses limites.

S'agissant de l'autonomie du Palais, M. Peila rappelle les projets de lois 9951 et 9952, actuellement elle est en cours d'étude au sein d'une commission de notre Grand Conseil. Tout en précisant que les magistrats ne souhaitent pas sortir du champ d'application de la LPAC, il souligne que l'objectif de cette démarche consiste à maîtriser et améliorer leur efficacité.

Audition de MM. Nicholas Egger et Jean-Marc Mommer, respectivement vice-président et responsable des ressources humaines de la société Firmenich SA.

M. Mommer procède à une brève présentation de la société Firmenich SA et indique qu'il s'agit d'une société employant actuellement près de

7500 personnes à travers le monde et que la politique salariale de Firmenich, basée à l'interne sur l'équité, consiste à :

- promouvoir l'équité à l'interne en tenant compte de la contribution des individus et des équipes ;
- avoir une position compétitive sur le marché du salaire ;
- favoriser la mobilité et les promotions internes.

Ensuite, M. Egger signale que la rémunération totale se compose de divers postes, à savoir :

- le salaire de base, comportant un 13^e salaire à Genève ;
- la prime trimestrielle, introduite en 1956 et dont le montant est fixé en fonction des résultats trimestriels, comparés à ceux de la même période durant l'année précédente. Il signale qu'il s'agit-là d'un excellent moyen de communication pour véhiculer les résultats de l'entreprise en précisant que cette prime est versée à tous les employés permanents ;
- le bonus annuel, qui n'est pas un montant garanti et qui consiste en un bonus sur les objectifs, représentant un certain pourcentage du salaire de base ;
- le bonus à long terme, prime réservée au management et aux talents prometteurs de l'entreprise.

M. Egger indique que ces divers postes permettent au collaborateur d'avoir une rémunération variable et que le bonus annuel qui ne s'applique qu'à 26 % des collaborateurs du groupe, à savoir les cadres et « professionnels » du groupe, est déterminé en fonction de quatre indicateurs de performance, intervenant chacun pour 25 % dans le calcul, soit:

- le profit / la marge opérationnelle ;
- la performance d'équipe ;
- les défis stratégiques ;
- la contribution individuelle.

M. Egger, qui relève le bon équilibre de la prise en compte d'indicateurs, tant individuels que d'équipe, commente ensuite les échelles des positions au sein de l'entreprise, dont se détachent quatre blocs:

- le « staff », le management, la branche professionnelle, et la direction.

Il développe le contenu de ces blocs en notant que le management et le « professionnel » sont mis à même niveau, un parfumeur n'étant ainsi pas

plus bas, dans l'échelle, qu'une personne dirigeant une équipe. En effet, ce sont des fonctions totalement différentes mais qui peuvent mériter des salaires similaires. Enfin, il explique encore que l'une des questions importante que la société se pose est de savoir si elle veut développer ses propres parfumeurs ou aromaticiens à travers des formations internes, en d'autres termes, si elle veut acheter ou construire ses propres talents.

Questions, réponses

A la question concernant de la dissociation des fonctions, sans pour autant dissocier les étages de rémunération et la possibilité d'employer les mêmes critères au sein de l'administration, M. Mommer est convaincu que des parallèles entre les deux mondes peuvent être faits. Il relève le grand nombre de spécialistes dans l'administration publique, mais remarque tout de même que l'administration cantonale est plus statique et moins flexible qu'une entreprise telle que Firmenich. Il note encore la nécessité de respecter les fonctions et leurs spécificités et indique que certaines différences de traitement, qui doivent être respectées, sont dues aux fonctions elles-mêmes.

D'autres remarques, telles que la composition professionnelle d'une équipe, la taille, son influence sur les performances du groupe et, auquel cas une pondération est-elle effectuée en fonction de la taille, sont exposées. M. Egger explique que la composition de l'équipe se fait par rapport à la taille du gain qui peut être réalisé en fonction du produit et du client, c'est-à-dire que la taille de l'équipe fluctue en fonction des gains. Ensuite, il précise qu'une équipe se compose de 8 à 150 personnes, selon les tâches à accomplir et qu'une autoévaluation a été mise en place il y a deux ans. Que cette évaluation annuelle a lieu fin juin, fin de l'année fiscale, ce qui n'est pas une période propice en raison des nombreux départs en vacances notamment. Par conséquent, une deuxième évaluation intermédiaire, au mois de janvier, a été instaurée. Enfin, il relève la bonne acceptation de cette démarche par les collaborateurs mais remarque la difficulté, pour le management, d'adhérer à cette évaluation à mi-année.

D'autres souhaitent connaître la part des bonus par rapport au salaire de base et à quels montants s'élèvent les classes 11 et 18 figurant dans les documents présentés.

Les représentants de Firmenich indiquent que la société travaille dans un domaine très compétitif, les salaires devant ainsi correspondre au marché dans lequel Firmenich opère et ils notent que l'on oublie souvent de prendre en compte la part de contribution sociale de l'employeur, lors du calcul du salaire total. Ils indiquent que la rémunération variable pour un employé du

« staff » est de 3 % et correspond à la prime trimestrielle ; celle d'un employé de la partie « professionnelle » ou management qui gagne 130 000 F/an s'élève à quelques 17 %, auxquels on ajoute les 3 % de la prime trimestrielle. Enfin, le salaire d'entrée est de 5500 F/mois environ, somme à laquelle il faut ajouter des suppléments divers (travail en équipe, prestations liées à la famille, aide financière pour l'assurance maladie, etc.) se montant à 500-700 F/mois et à l'autre bout de l'échelle des salaires allant de 250 000 F à 400 000 F/an, auxquels s'ajoutent les 17 % cités précédemment.

Au sujet du cadre social qui est mis à disposition des employés, il nous est répondu que la tradition de l'entreprise Firmenich c'est d'avoir une approche humaniste de la gestion d'entreprise. Des mesures d'aménagements d'horaires avant la retraite sont possibles, les emplois à temps partiels se développent et on nous signale l'ouverture d'une crèche, en raison du fort taux de personnel féminin, et le congé paternité d'une semaine. Sur le changement générationnel, on nous indique que celui-ci s'accompagne donc essentiellement par la mixité des générations et des profils de postes. Enfin, cerise sur le gâteau, on nous signale encore une journée annuelle de solidarité, « community day », durant laquelle l'entreprise demande à ses employés de participer à divers projets.

Discussion générale commune aux projets de lois 10250 et 10249

Débat d'entrée en matière, prise de position des groupes

Le groupe libéral note les considérables efforts que ce changement implique et indique que ces deux projets de lois posent divers problèmes. Ils apportent un rééquilibrage au profit des classes les moins favorisées, mais ne tiennent pas compte de la revalorisation des cadres supérieurs de l'Etat, élément fort important aux yeux du groupe libéral. Il estime que l'Etat, pour fonctionner correctement, doit convenablement payer ses fonctionnaires qui touchent actuellement des salaires bien moindres que dans le privé, notamment en ce qui concerne les cadres, et insiste sur le fait que ces projets ne leur sont pas favorables, raison pour laquelle son **groupe s'opposera par principe à l'entrée en matière** de ces projets de lois, les efforts ne semblant pas avoir été faits jusqu'au bout.

Ensuite, il évoque les différentes lois qui régissent la fonction publique et leur adoption à un moment où il était logique qu'une seule loi régisse la rétribution de l'ensemble du personnel travaillant dans le petit Etat, le grand Etat et les entités devenues autonomes. Il lui semble toutefois grand temps de découpler les lois et de séparer les formes de rétribution des employés du

petit Etat de celles des autres entités. Il conclut que les libéraux sont favorables au changement, pour autant qu'il s'inscrive dans un périmètre d'une masse salariale constante et souligne qu'il ne peut être dit de ces projets de loi qu'ils vont dans le sens des économies souhaitées par l'Etat, lorsque le projet consiste à ne rien faire céder à personne mais à donner plus à certains, notamment aux petits salaires.

A ce stade du débat le groupe libéral annonce les amendements suivants :

Considérant que ces deux projets de lois devraient avoir un champ d'application restreint aux membres du petit Etat uniquement, le groupe libéral proposera de cesser de coupler le mode de rétribution de l'Etat à celui d'entités tierces, au point que, si ces entités souhaitent appliquer la loi B 5 05, elles doivent pouvoir être libres de le faire. Le groupe, qui estime que les entités ne sont suffisamment autonomes, souhaite qu'une certaine autonomie soit redonnée à ces entités (!)

Le deuxième amendement ira dans le sens d'offrir aux cadres supérieurs, et ce jusqu'à ce que la partie de la réforme relative aux cadres supérieurs soit mise en forme, une prime de 15 % de façon à ce qu'ils puissent profiter de cette réforme et que leur rétribution se rapproche quelque peu de celle du privé

Le groupe des Verts constate que ces projets de lois vont dans le sens d'un changement compréhensible par les commissaires et par les fonctionnaires et ne semble pas connaître à ce jour de réticences telles que la situation soit bloquée. Il pense qu'ils vont dans le bon sens, raison pour laquelle **le groupe votera leur entrée en matière.** Il signale toutefois une crainte par rapport aux entités subventionnées et paraétatiques qui rémunèrent leur personnel par analogie aux lois B 5 05 et autres. Il se dit confiant que l'Etat saura gérer cette réforme mais n'est pas certain que ces entités soient en mesure d'en faire de même.

Le groupe PDC considérant que ce n'est que le début d'un processus **votera l'entrée en matière.** Pour le groupe la question de la façon dont il est possible de gratifier les hauts cadres en début de carrière reste entière et doit encore trouver une réponse.

Le groupe Socialiste indique qu'il **entrera en matière** car ces projets représentent le résultat de négociations entre le Conseil d'Etat et le personnel de la fonction publique en indiquant que ces projets de lois introduisent un système de rémunération plus transparent et juste.

Le groupe UDC indique qu'il **n'entrera pas en matière**, à regret, car il pense que les raisons invoquées par le département pour motiver le dépôt de

ces deux projets de loi sont bonnes. Le groupe est gêné par le fait que le Grand Conseil vienne avec des solutions qui ont un coût de 75 mios de francs, auquel s'ajoutera encore le coût lié à la réforme du salaire des cadres, alors que les finances de l'Etat ne se portent pas mieux. Le groupe (UDC) indique qu'il aurait espéré une solution pour laquelle la masse salariale n'allait pas autant augmenter.

Le groupe Radical indique qu'il **soutiendra ces projets de loi** ainsi que la politique du Conseil d'Etat en matière de ressources humaines. Il mentionne toutefois une certaine réserve en ce qui concerne la neutralité des coûts de cette réforme, celle-ci étant obtenue après 38 ans.

Le groupe MCG rejoint certains propos du groupe radical et déclare **qu'il s'abstiendra** de voter l'entrée en matière en raison des coûts des projets et du fait que ces changements s'opèrent par « tranches », ce qui ne lui semble pas être judicieux.

Déclaration du département

Le président du département explique que le choix a consisté à travailler par étapes et rappelle tout d'abord les changements au niveau de la LPAC, avec les licenciements facilités et la formation de tous les cadres ainsi que les délégations de compétences.

Le deuxième paquet de réformes concerne les systèmes de rémunération, afin de réduire l'écart entre le début et la fin de carrière dans toutes les classes. Parallèlement à cette étape, il indique la mise en place au sein de l'Etat de 4 niveaux hiérarchiques, la délimitation des niveaux hiérarchiques et de la référence des emplois au nombre de 100 et des métiers au nombre de 200, en lieu et place des 2500 fonctions. Il signale que ce travail est accompli et doit maintenant être validé par le Conseil d'Etat. Bien que le Grand Conseil n'ait ici pas de compétence, il lui semblait tout de même bon de l'informer de cette étape.

La dernière étape concerne le SEF, qui est un nouveau système d'évaluation globale. A cela s'ajoute la redéfinition des modalités des préretraites pour les collaborateurs et les cadres ainsi que les systèmes de gestion de fin de carrières.

Finalement, il rappelle que le personnel a déjà « payé » pour cette réforme puisqu'en 2006, malgré un excédent de revenus de 200 mios de francs, l'indexation a été de 0,4 % sur 1,2 %, le personnel ayant ainsi financé 0,8 % des 1,7 % nécessaire.

VOTES

Vote d'entrée en matière

Mise aux voix l'entrée en matière du projet de loi 10249 **est acceptée**
par : 9 oui (3 S, 2 Ve, 2 R, 2 PDC), 5 non (3 L, 2 UDC) et 1 abstention
(MCG)

2° débat

Le groupe libéral annonce le dépôt de deux amendements concernant la prime de fidélité qui ne devrait s'appliquer qu'au personnel du petit Etat, à l'exclusion du Pouvoir judiciaire, de la Cour des comptes et des entités paraétatiques. La raison de cet amendement, selon les libéraux, est qu'il est temps que les règles fixant la rétribution du personnel de l'Etat ne soient plus, *de facto*, appliquées à des entités qui sont parfois sans grand lien avec l'Etat.

A son avis, cela est particulièrement frappant pour le Pouvoir judiciaire qui n'a aucune raison de faire partie du petit Etat et il relève que, par analogie, ce raisonnement vaut également pour la Cour des comptes. Il considère qu'il est temps que les entités parapubliques puissent décider si elles veulent appliquer l'échelle de traitement de l'Etat.

Le rapporteur de majorité apprend ainsi que le Pouvoir judiciaire et la Cour des comptes sont des entités parapubliques !

Le département relève la difficulté de formulation de cet amendement, notamment quant à son champ d'application. Il indique que, dans le secteur de la santé, les salaires sont fixés par la loi, car il n'est pas souhaitable, du point de vue de la mobilité, d'entrer dans un système où une infirmière ou une aide-soignante ont un salaire qui varie en fonction de l'entité au sein de laquelle elles travaillent. Il y va ainsi pour d'autres établissements. Il estime, concernant le Pouvoir judiciaire, que la rémunération des magistrats échappe à des critères stricts d'évaluation de fonction.

Les commissaires socialistes estiment que ce type de proposition va accentuer les problèmes. En effet, il rappelle que les entités autonomes ont contourné la loi en finançant leur augmentation des salaires au moyen de primes et de divers dédommagements sans aucune réalité. Par ailleurs, ils constatent, notamment au sujet des cadres, que, lorsqu'il leur est demandé de changer le statut de droit public par un droit privé, ils refusent, conscients des avantages. En d'autres termes, il n'est pas possible de ne prendre que les avantages du service public et d'en refuser les inconvénients.

A la suite de quoi le département apporte les précisions suivantes : de par la loi, la grille des salaires s'applique aux HUG, aux cliniques Montana-Jolimont, à la FSASD et à l'Hospice général. Elle ne s'impose pas aux TPG, SIG et EMS, entre autres, qui appliquent la grille salariale par le biais de leurs conventions collectives, règlements et autres statuts. Il relève que, sans qu'il soit nécessaire de le mettre dans la loi, chacun peut juridiquement décider, par le biais d'une convention collective, d'un règlement ou d'un contrat individuel de travail, d'appliquer la grille de l'Etat à ses salariés.

Ensuite, le département déclare que, dans le cadre de la fusion des caisses de retraites, il est nécessaire de conserver des grilles salariales communes. Il indique à l'encontre des commissaires libéraux qu'ils peuvent, si c'est ce qu'ils souhaitent, préciser que la loi B 5 17 ne s'applique pas automatiquement aux subventionnés ayant conclu des conventions collectives, mais il précise que cela fonctionne déjà ainsi. Il est toutefois fermement opposé au fait que les systèmes salariaux soient différents entre le personnel hospitalier et le personnel enseignant. Il souligne l'importance d'une régulation politique à défaut de régulation par le marché, et ce, dans le but d'éviter au maximum les conflits syndicaux.

En réponse à la proposition libérale faite à l'article 1, alinéa 2, qui stipule : «²Les établissements publics et les institutions subventionnées au bénéfice d'une convention collective peuvent prévoir d'appliquer la présente loi aux membres de leur personnel », le département indique qu'il lui paraît choquant qu'un alinéa prévienne un libre choix d'application ou non de la loi et affirme que cet élément ne doit pas nécessairement figurer dans la loi. Il reprend l'exemple de la Fondation des parkings, seule compétente pour fixer les salaires de ses employés, qui en l'occurrence applique la grille de l'Etat car elle est affiliée à la CIA.

Le département rappelle que, du moment que ce sont les contribuables qui paient, il ne peut pas y avoir d'autonomie ni d'indépendance car cela présente des risques de cooptation. Et il souligne le risque de diminution des prestations dans le but d'augmenter les rémunérations. Il ajoute que les projets de lois 10249 et 10250 sont des objets isolés présentant un lien peu important par rapport à la question de fond de l'adoption des systèmes de rémunération.

Le président du département insiste sur le fait que, d'expérience, la liberté et l'autonomie conduisent à des augmentations de salaires. Il pense que, pour régler le problème, il faut modifier les lois spécifiques à certaines entités tels que l'Université ou les EMS car la concrétisation de la volonté du groupe libéral réside dans des lois plus complexes que celles dont il est question ce jour.

A la suite de quoi, le Président reformule l'amendement libéral ainsi :

L'article 1 de 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) est modifié comme suit :

Art. 1

¹La présente loi s'applique aux magistrats et au personnel de l'Etat de Genève, ainsi qu'aux établissements hospitaliers, aux fonctions qui relèvent de la loi sur l'instruction publique et de la loi sur l'Université, à la FSASD et à l'Hospice général.

²Les établissements publics et les institutions subventionnées au bénéfice d'une convention collective peuvent prévoir d'appliquer la présente loi aux membres de leur personnel.

Le département rappelle que certains établissements autonomes sont au bénéfice non pas d'une convention collective mais d'un règlement du personnel, un commissaire libéral propose d'ajouter ce terme à l'alinéa 2.

L'alinéa 2 ainsi modifié:

*²Les établissements publics et les institutions subventionnées au bénéfice d'une convention collective **ou d'un règlement de personnel** peuvent prévoir d'appliquer la présente loi aux membres de leur personnel.*

En réponse à un commissaire (S) qui s'interroge sur les changements occasionnés par un tel amendement par rapport à la situation actuelle, le département indique que la proposition revient exactement au même, la seule différence résidant dans la rédaction de la loi.

S'installe alors une confusion au sein la commission, ou un commissaire libéral retire son amendement et un autre le reprend, pour demander ensuite au département, dans un souci de neutralité des services, d'en rédiger un autre qui corresponde très exactement à ce qui a été proposé ce jour et d'en vérifier les conséquences légales. Le débat pouvant alors se poursuivre.

En fin de compte, le département, après avoir étudié les problèmes soulevés, précise que la loi B 5 17 sera abrogée dès le 1^{er} janvier 2009 puisque, selon la loi sur le 13^e salaire, il n'y aura plus de prime de fidélité, le projet de loi 10249 porte dès lors sur du droit transitoire. Il indique par ailleurs que l'article 2 a déjà été modifié et adopté par le Grand Conseil et que cela est paru dans la Feuille d'Avis Officielle du 11 février 2008. Il n'y a donc pas besoin de le voter une nouvelle fois. Il convient dès lors de retirer cet article 2 du projet de loi 10249.

A la suite de quoi le président procède aux différents votes du 2^e débat.

Sont **adoptés sans opposition** le titre et le préambule ainsi que les articles 1, 3, 4 et article 2.

Art. 2

Mis aux voix l'amendement consistant à supprimer l'article 2 (nouvelle teneur sans modification de la note) tel que proposé sur le projet de loi est :

Acceptée à l'unanimité par : 13 oui (3 S, 1 Ve, 2 R, 2 PDC, 3 L, 2 UDC)

Troisième débat

Mis aux voix le vote d'ensemble ainsi amendé **est adopté par** :

8 oui (3 S, 1 Ve, 2 R, 2 PDC), 5 non (3 L, 2 UDC)

CONCLUSION DES TRAVAUX

Mesdames et Messieurs les députés, le projet de loi qui vous est proposé fait partie d'un train de lois s'inscrivant dans la réforme de l'administration, négocié entre les partenaires sociaux, Etat et fonctionnaires. Par ailleurs, s'il est vrai que cette réforme entraîne un coût, celui-ci doit être perçu, et à juste titre, comme étant une juste compensation eu égard aux efforts financiers consentis par la fonction publique toutes ces dernières années.

Ainsi, Mesdames et Messieurs les députés, au bénéfice de toutes les informations et explications qui vous ont été exposées tout au long de ce rapport, la majorité de la Commission des finances vous recommande de réserver un bon accueil au projet de loi qui vous est soumis.

Annexes :

- *Tendances des rémunérations globales*
- *Planification des charges financières (amortissements et intérêts) en fonction des décaissements prévus*
- *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant de la dépense nouvelle*

Projet de loi (10249)

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, du 26 juin 2004, est modifiée comme suit :

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

Pour l'année 2008, la progression de la prime de fidélité est reprise. La prime est versée le 30 juin 2008.

Art. 4 Prime de fidélité complémentaire 2008 (nouveau, les articles 4 et 5 anciens devenant 5 et 6)

¹ Pour tous les collaborateurs, qui bénéficient en 2008 d'une prime de fidélité inférieure à 40%, celle-ci est complétée par un montant correspondant à la différence entre la prime versée en juin 2008 et 40% du traitement mensuel, et ce dès la première année de service.

² Ce montant est versé le 31 décembre 2008.

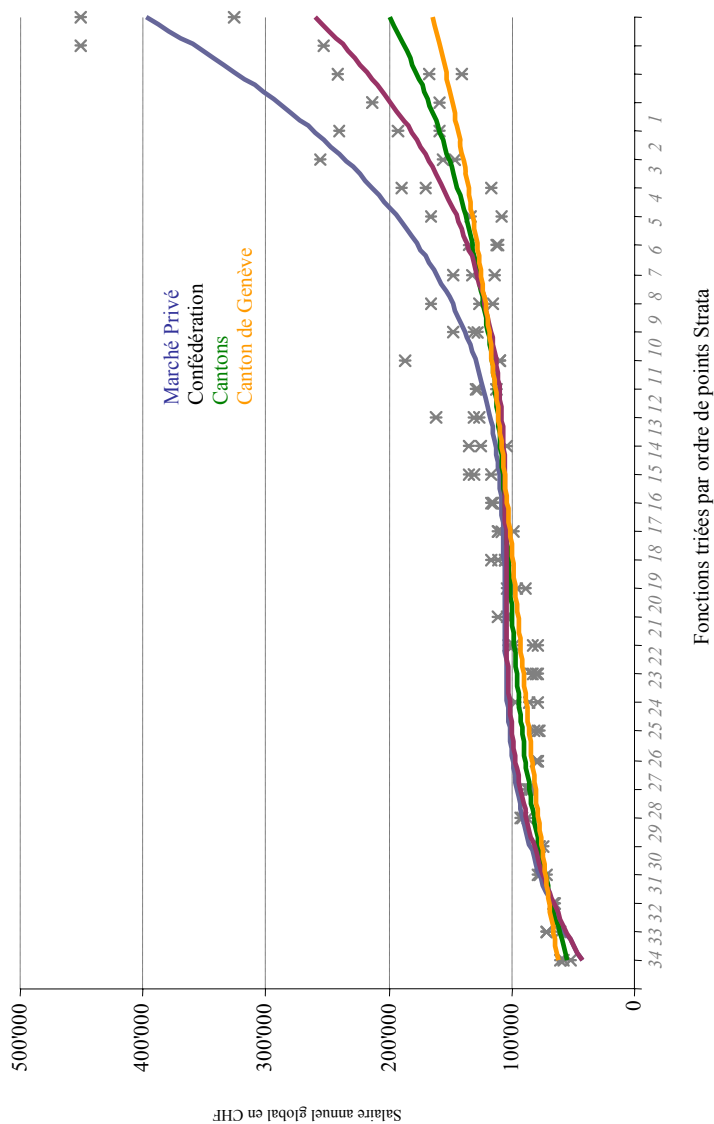
³ Si les membres du personnel n'ont pas consacré la totalité de leur temps à leur fonction pendant les 12 mois précédant le paiement de ce montant, ce dernier est calculé prorata temporis.

⁴ Les normes en vigueur en matière de prime de fidélité sont applicables pour le surplus.

Art. 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Tendances des rémunérations globales



Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève (D 1 05) - Dépense nouvelle
PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DE LA DÉPENSE NOUVELLE
Nouveau système de rémunération - Coût des mesures transitoires

Projet présenté par le Département des finances

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Resultat recapitulatif
TOTAL des charges de fonctionnement induites	42'000'000	0	0	0	0	0	0	0
Charges en personnel [30] <small>(rémunération des charges de personnel, formation, etc.)</small>	17'000'000							0
Dépenses générales [31] <small>(mobilité, fournitures, matériel classique et/ou spécifique, véhicules, entretien, etc.)</small>	0							0
Charges en matériel et véhicule	0							0
Charges de bâtiment <small>(électricité, eau, énergie, combustibles, chauffage, entretien, location, assurances, etc.)</small>	0							0
Charges financières [32-33] Intérêts (report tableau) Amortissements (report tableau) Charges particulières [34 à 36] Porte comptable [330] Provision [335] (préciser la nature) Octroi de subvention ou de prestations [35] <small>(subvention accordée à des tiers, prestations en nature)</small>	0							0
TOTAL des revenus de fonctionnement induits	0	0	0	0	0	0	0	0
Revenus liés à l'activité [40-41+43+45+46] <small>(remboursement de revenus (impôts, émoluments, taxes), subventions reçues, dons ou legs)</small>	0							0
Autres revenus [42] <small>(revenus de placements, de prêts ou de participations, gain comptable, loyers)</small>	0							0
RESULTAT NET DE FONCTIONNEMENT (charges - revenus)	42'000'000	0	0	0	0	0	0	0

Remarques:
 Le montant correspond au coût des mesures transitoires 2008, à savoir le versement en décembre 2009 de l'écart entre 40% du salaire mensuel et 40% de la prime de fidélité.


 A.C. CHAUT

Signature du responsable financier:
 Date: 8 NOV 2008

Date de dépôt : 3 septembre 2008

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Weiss

Mesdames et
Messieurs les députés,

Quand les réformes annoncées par le Conseil d'Etat prennent du retard, il faut se résoudre à des mesures transitoires. C'est ce que l'exécutif cantonal demande à ce Grand Conseil de décider, s'agissant des augmentations annuelles et de la prime de fidélité de l'« Ancien Régime »... de rémunération, s'entend. Ces mesures font l'objet du projet de loi 10249.

Il ne revient pas au rapporteur de minorité de se prononcer sur le « travail ardu, (qui) explique le retard sur l'échéancier prévu initialement qui aurait dû voir la négociation entre les deux parties s'achever à la fin du premier semestre 2007, et le nouveau système prévu d'être mis en œuvre dès janvier 2008 », ni sur les contraintes techniques qui s'y sont ajoutées, une litote qui fait référence à l'informatique de l'Etat.

Il est parfaitement compréhensible que le Conseil d'Etat argumente sur « l'esprit de l'accord signé en 2006 avec les organisations représentatives du personnel » pour proposer ses mesures transitoires, d'un montant de 42 millions.

Il est moins acceptable qu'il reprenne dans son exposé des motifs que ce geste non négligeable doive être lu « à la lumière de la perte de pouvoir d'achat réel de 14,70% depuis le 1^{er} janvier 1992 qu'a dû assumer le personnel de l'Etat durant ces quinze dernières années », d'autant que le Conseil d'Etat ajoute que « les perspectives financières de l'Etat pour l'année 2008 sont loin de présenter un caractère préoccupant qui nécessiterait que l'on revoie l'opportunité d'engager une telle dépense ».

Le premier argument semble en effet tiré « brut de décoffrage » d'un tract du Cartel intersyndical, et ne fait même pas mention du fait que les salaires des collaborateurs de l'Etat de Genève n'ont jamais, au plus fort de ses difficultés conjoncturelles et structurelles, subi la moindre diminution. Qu'il y ait eu des augmentations inférieures à celles que prévoyait l'application pleine et entière des automatismes salariaux est indéniable. Mais le fait que ces derniers ont dû être suspendus, en partie ou en tout, aurait mérité, de la part d'un gouvernement qui assure la continuité de l'Etat, quelques rappels contextualisants.

Quant au deuxième argument, il est tout simplement « décoiffant ». Lorsque l'on a la responsabilité de réduire une dette abyssale qui place Genève en queue des cantons suisses – et sans se référer aux difficultés nouvelles qui ne font que pointer leur oreille et dont la discussion du budget 2009 devrait mettre en relief –, on devrait être pour le moins hésitant à mettre en avant l'absence de préoccupations quant à la situation financière de l'entreprise « Etat de Genève ».

On peut toutefois comprendre qu'un exécutif à majorité de gauche reprenne et l'argumentaire cartellaire, et une vision lénifiante des finances publiques cantonales. A quoi l'on peut ajouter le souci du chef du Département des finances de préserver des rapports détendus avec ses interlocuteurs lors de futures négociations.

Ces critiques auraient pu suffire, à elles seules, à motiver l'opposition de membres de la commission des finances, singulièrement les libéraux auxquels se sont joints les démocrates du centre, au projet de loi 10249.

Elles ont été renforcées par l'approche choisie pour le projet de loi 10250¹ qui consiste à « mettre la charrue avant les bœufs ». Par cette allégorie agraire, on fait allusion au choix du Conseil d'Etat d'offrir une hausse indiscriminée à l'ensemble de la fonction publique cantonale, sans régler au préalable la question, préoccupante entre toutes, de la motivation – dont la rémunération fait partie – des cadres supérieurs de l'Etat de Genève. Une hausse dont on développera dans le rapport sur le projet de loi 10250-A le caractère coûteux.

Il aurait donc fallu, *a contrario*, que le projet de loi 10250 fût différemment conçu *ab ovo* ou il faudrait encore qu'il soit amendé, en séance plénière de ce Grand Conseil, dans le sens proposé par le rapport de minorité, pour que la position des minoritaires se transforme en une non-opposition au projet de loi 10249. Telle a, en l'occurrence, été l'option conditionnelle du groupe libéral lors du troisième débat en commission.

¹ Voir le rapport de minorité sur le projet de loi 10250-A.

En l'état, et sur la base de ces explications, je vous prie, Mesdames et Messieurs les députés, d'aborder la question posée par le projet de loi 10249 en vous référant au traitement donné au projet de loi 10250. A supposer que ce dernier ne soit pas amendé ou abordé avant le projet de loi 10249, il convient donc de refuser le projet de loi 10249.

Subsidiairement, ce rapport plaide aussi pour que le projet de loi 10250 soit voté, à tout le moins en deuxième débat, avant le projet de loi 10249. Il en va des appuis – ou des non-oppositions que le Conseil d'Etat entend donner au projet de loi 10249.