

Date de dépôt : 10 février 2010

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. Michel Halpérin, Pierre Weiss, Francis Walpen, Ivan Slatkine, Beatriz de Candolle, Nathalie Fontanet, Jean-Michel Gros, Janine Hagmann et Claude Aubert introduisant une flexibilisation de l'âge de la retraite dans trois lois

Rapport de majorité de M. Pierre Weiss (page 1)

Rapport de première minorité de M^{me} Elisabeth Chatelain (page 18)

Rapport de seconde minorité de M. Eric Stauffer (page 22)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Pierre Weiss

Mesdames et
Messieurs les députés,

En quatre séances, **la commission des finances a adopté sous forme amendée un projet de loi libéral permettant de repousser de deux ans seulement l'âge de la retraite pour des collaborateurs difficilement remplaçables à court terme et donc nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat, écoles comprises, et des HUG, et de prendre pour les HES la limite d'âge en vigueur à l'université.** Cette loi s'inspire de dispositions déjà en vigueur pour d'autres collectivités publiques suisses et pour des membres éminents du corps professoral de l'Université de Genève. **Son adoption a bénéficié d'une écoute favorable du Conseil d'Etat qui a œuvré, par l'entremise du chef du Département des finances (DF), au compromis retenu par la Commission des finances.** Il a fait l'objet de critiques de fond de la part de la première minorité (S), qui s'oppose par principe à toute remise en cause de l'âge de la retraite à 65 ans pour la

fonction publique, à l'exception des hautes écoles, de critiques formelles de la part notamment des représentants de la seconde minorité (MCG), qui lui préfère un système de mandat en cas de besoin.

Siégeant le 2 décembre 2009, le 3 février, les 17 et 24 mars 2010 sous la présidence de M. Christian Bavarel, avec l'assistance scientifique de MM. Nicolas Huber et Fabien Mangilli, en présence de MM. David Hiler, chef du DF et Marc Brunazzi, secrétaire général adjoint dudit DF, et de M^{me} Nadia Borowski, secrétaire adjointe du DF, M^{me} Marianne Cherbulliez étant procès-verbaliste, la Commission des finances a examiné le projet de loi 10505. Que tous soient remerciés pour le sérieux dans lequel les débats se sont déroulés !

1. Buts du projet de loi

Sans remettre en question l'âge de la retraite – une démarche qui n'a de sens qu'au plan fédéral –, notamment pour permettre la relève des plus anciens par de plus jeunes, toutes choses égales par ailleurs, l'Etat peut pâtir du départ de certaines compétences ou expériences spécifiques. Il est donc souhaitable de modifier la législation cantonale pour permettre à l'Etat employeur de bénéficier de certaines collaborations jusqu'à un âge plus avancé, soit 70 ans pour les auteurs du projet de loi. Qui se réfèrent aux dispositions en vigueur pour le personnel de la Confédération, de l'Etat de Fribourg ou encore pour des professeurs considérés comme éminents de l'Université de Genève.

A noter que, dans le projet déposé, les enseignants des écoles autres que les HES ou l'université n'étaient pas spécifiquement distingués des autres collaborateurs de l'Etat. Ce point a été corrigé grâce aux travaux de la Commission des finances, ce qui fait que quatre lois sont modifiées, et pas seulement trois.

2. Des débats débouchant sur un compromis et commençant par une discussion générale

Après une brève présentation du PL 10505 par le rapporteur de majorité, qui insiste sur le point que ce projet de loi n'est pas limité aux cadres mais concerne tout collaborateur particulièrement précieux pour l'Etat, notamment ceux qui sont qualifiés d'experts, un commissaire (L) rappelle les conséquences négatives qu'avaient eues pour l'université l'ancienne loi qui excluait toute prolongation de mandat.

Ce point est contesté par un commissaire (MCG), favorable au maintien de l'âge de la retraite à 65 ans et faisant état de son mandat d'administrateur des HUG pour qui la responsabilité d'une direction est de préparer la relève de son personnel ; il préfère la possibilité de prolongation donnée par des mandats.

Un commissaire (S) comprend cette logique de souplesse pour les HES, moins pour les HUG. A sa demande, le rapporteur de majorité précise que pour les HUG, il entend non les cas d'enseignants, couverts par la loi sur l'université, mais de responsables d'équipes de recherche ou de médecins-chefs. Il se réfère à des collaborateurs aux compétences exceptionnelles. Un commissaire (L) se réfère au secteur privé pour indiquer que l'intérêt d'une entreprise est de pouvoir prolonger la collaboration de certaines personnes, avec leur accord. C'est aussi celui de l'Etat. Pour un commissaire (PDC), ce projet de loi est d'autant plus logique que la durée de formation des jeunes n'a cessé de s'allonger. Le soutien radical est aussi acquis à ce projet de loi, indique un commissaire (R) qui y voit un avantage dans la formation que pourraient dispenser les bénéficiaires de ses dispositions à des collaborateurs plus jeunes. De même, un commissaire (UDC), favorable au recul de l'âge de la retraite en raison de la prolongation de la durée de vie en bonne santé, annonce son soutien à ce projet de loi.

Un commissaire (Ve) a entendu les arguments des uns (possibilité de prolongation pour des compétences exceptionnelles) et des autres (responsabilité de former la relève). Il relève le besoin de fixer une limite, met en garde contre le danger de collaborateurs s'accrochant à leur poste et rappelle la possibilité d'accorder des mandats.

Un commissaire (MCG) craint le démantèlement progressif de la législation sur l'âge de la retraite.

Pour sa part, un commissaire (L) souligne que l'on ne peut à la fois s'opposer à ce projet de loi et être en faveur du système de PLEND. Si l'on ne peut partir après, pourquoi autoriser de partir avant l'âge de la retraite ? Au surplus, ce projet ne représente nullement une remise en cause de droits acquis, puisqu'il suppose un accord des deux parties.

La position du conseiller d'Etat, chef du DF, est donnée par M. Brunazzi. Loin d'être opposé au report de l'âge de la retraite dans certains cas exceptionnels, il considère que la limite de 70 ans est quelque peu périlleuse. Compte tenu de la prolongation de la durée des études, des changements en cours de carrière, un besoin peut aussi se faire sentir de compléter les prestations de prévoyance. Il retient un âge de 67 ans et suggère d'intégrer dans la réflexion les projets de révision du PLEND, qui doit devenir un outil

de gestion du Conseil d'Etat et non un droit du collaborateur, et de fusion des caisses de pension publiques (CIA et CEH). Le conseiller d'Etat souhaite en outre s'entretenir du PL 10505 avec le nouveau Conseil d'Etat.

Le rapporteur de majorité, en réponse à certaines craintes, a toute confiance en les chefs de département pour refuser des demandes de prolongation injustifiées. En outre, il ne s'agit pas de résoudre les problèmes posés par le vieillissement de notre société et leurs répercussions sur les entreprises, étatiques comprises.

Un commissaire (S) considère que les dispositions adoptées pour l'université se justifiaient pleinement, compte tenu de la concurrence internationale. Il est plus sceptique pour le personnel de l'Etat, à l'exception des HES.

Le président met aux voix l'entrée en matière avant de passer, le cas échéant, à des auditions. **L'entrée en matière est acceptée par 8 voix (2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC) contre 4 (2 S, 2 MCG) et 3 abstentions (Ve).**

3. Suite des débats bénéficiant d'une audition du directeur de l'Office du personnel de l'Etat (OPE) et permettant d'esquisser les contours d'un amendement du Conseil d'Etat

M. Grégoire Tavernier, directeur de l'OPE, fait état de ses inquiétudes démographiques pour les années futures, en rapport avec l'âge effectif de départ à la retraite dans les pays occidentaux¹. Il mentionne aussi l'exemple de Neuchâtel où la possibilité de prolongation existe, en plus de Fribourg ; elle n'y est utilisée que pour des professeurs d'université et des cas exceptionnels. S'agissant de Genève, il a dû opposer des fins de non-recevoir à des demandes de ce type, en raison de la législation cantonale qui interdit toute prolongation au-delà de 65 ans.

De son côté, le chef du DF met l'accent sur le nombre d'années nécessaires pour bénéficier d'une retraite complète, soit 37,5 et 39 ans à Genève. Cette durée devra probablement être allongée, compte tenu de l'espérance de vie à 65 ans. Il fait aussi référence au projet de modification du PLEND, dont le dépôt est annoncé d'ici au 30 juin 2010, ainsi qu'à la prolongation de la durée des études pour les professions du tertiaire, ce qui retarde l'entrée sur le marché du travail, en plus des interruptions de carrière ; le tout se traduit par des lacunes de cotisation de prévoyance. D'où son appel à une certaine flexibilité, non seulement vers le bas (58 ans), mais aussi vers le haut, en tenant compte des besoins de l'employeur et de l'employé. La

¹ Cf. annexe 1.

limite de 67 ans lui paraît une mesure assez logique en termes de gestion des ressources humaines, alors que pour le Conseil d'Etat, l'âge de 70 ans semble un peu élevé. De son point de vue, l'idéal serait d'avoir une fourchette pour la retraite, avec un pont AVS et la possibilité de rachat pour combler des lacunes de prévoyance. Ce dernier point est aussi une préoccupation d'un commissaire (PDC).

Le rapporteur de majorité remercie le chef du DF de sa prise de position large et précise à la fois. Il rappelle que le projet de loi 10505 a pour but de résoudre des problèmes spécifiques, non de repousser de façon générale l'âge de la retraite. Il mentionne les travaux préparatoires d'un avant-projet de loi sur les HES qui devrait inclure pareille disposition, en se basant sur la loi sur l'université.

Le chef du DF ajoute que la proposition de 67 ans a pour avantage de tester le système proposé, et qu'il y a du sens à différencier le cas de l'université, où seuls des professeurs sont concernés, de l'administration en général. Les effets du vieillissement n'y sont peut-être pas identiques. Ce point de vue est partagé par le rapporteur de majorité, qui note toutefois qu'il en va différemment dans les HES qui devraient bénéficier d'une égalité de traitement par rapport à l'université².

Un commissaire (S) considère que ce projet de loi, justifiable pour les HES par analogie avec l'université, ouvre une brèche inacceptable pour son groupe. La crainte de ne pouvoir refuser des demandes de prolongation présentées par des collaborateurs est mentionnée par un commissaire (Ve).

Concernant son intérêt pour les mandats, le directeur de l'OPE précise que les dispositions actuelles sur le PLEND excluent la possibilité de mandats ; celle-ci n'est possible après une retraite sans PLEND qu'à des conditions restrictives. Des discussions sont toutefois en cours pour assouplir cette contrainte, par exemple en suspendant les montants touchés au titre du PLEND, indique le chef du DF.

Quant au chef du DF, il donne encore des indications concernant les modifications projetées à l'Etat en matière de retraite (PLEND, caisses de pension, police, magistrats du pouvoir judiciaire, conseillers d'Etat) et

² A noter toutefois que, dans la suite de la discussion, un problème n'a pas été soulevé et encore moins réglé. Alors que la loi sur l'université ne prévoit d'exception que pour les seuls professeurs jusqu'à 70 ans, il n'en va pas de même de la LPAC qui s'applique à toutes les catégories de collaborateurs jusqu'à 67 ans. Il serait souhaitable de résoudre cette inégalité de traitement, qui vaut aussi pour les collaborateurs autres que professeurs de l'université et des HES, par un amendement présenté en séance plénière du Grand Conseil.

annonce un possible amendement du Conseil d'Etat sur le projet de loi 10505. Il note en outre que la logique de ce dernier est analogue aux dispositions permettant aux femmes travaillant dans la fonction publique de retarder leur âge de retraite, lorsqu'il était fixé à 62 ans. Il note encore que, au cas où une fourchette existerait de 58 à 67 ans, la majorité des collaborateurs de l'Etat choisirait de partir à 58 ans plutôt qu'à 65 ou plus tard. En conclusion, il indique aux commissaires qu'à priori ce projet de loi ne lui semblait pas s'imposer ; toutefois, compte tenu des cas concrets qu'il a été amené à examiner dans son activité, il a modifié sa position.

Un commissaire (UDC) se demande quel est le nombre de cas que pourrait concerner ce projet de loi. Un commissaire (R) mentionne des cas aux HUG correspondant au problème que veut résoudre le projet de loi, en précisant que des mandats privés ont constitué leur solution. Un commissaire (MCG) souhaitant davantage d'informations, le directeur de l'OPE fera tenir des précisions à la commission³.

Pour sa part, le rapporteur de majorité indique entrer en matière sur les propositions d'amendement à 67 ans du Conseil d'Etat. Il ajoute que la crainte émise par un commissaire (S) que ce projet de loi n'augmente le chômage des jeunes n'est pas fondée, car *primo* le nombre de cas concernés est extrêmement réduit, et *secundo* le projet de loi n'est pas de nature conjoncturelle, mais structurelle. Au surplus, les jeunes concernés par des emplois dans le secteur public disposent de qualifications élevées et sont donc moins susceptibles de connaître une phase de chômage. Il fait état de sa disponibilité pour mettre au point avec le chef du DF une variante amendée du PL 10505.

4. D'une première proposition d'amendement du DF...

Présentant une première proposition d'amendement du projet de loi 10505, le chef du DF relève que le souhait de prolongation par le collaborateur doit être pris en compte. Il indique aussi vouloir demander l'urgence pour ce projet de loi en séance plénière du Grand Conseil, au nom du Conseil d'Etat, compte tenu d'un cas concret important auquel il aimerait apporter une solution. A la demande d'un commissaire (PDC), il donne des explications complémentaires sur le choix de la limite de 67 ans, incrémentaliste en quelque sorte et plus proche de la situation actuelle. Il met en garde contre une utilisation « sociale » de la nouvelle marge de manœuvre offerte par ce projet de loi, et préfère mettre l'accent sur la valeur ajoutée

³ Voir annexe 2.

pour l'employeur, d'où l'idée d'un préavis du responsable hiérarchique, pour éviter des acceptations de complaisance. Enfin, le choix de 67 ans n'est pas de nature à susciter de difficultés majeures avec les partenaires syndicaux de l'Etat, contrairement à celui de 70 ans.

Si le rapporteur de majorité se félicite du refus du Conseil d'Etat d'utiliser à des fins « sociales » le projet de loi, il relève que l'amendement présenté par l'exécutif traite différemment les HES de l'université, ce qu'il regrette car cela revient à considérer les HES comme des hautes écoles de second niveau, une interprétation qui pourrait être faite par celles-là. Le chef du DF en convient et se rallie à un sous-amendement pour pallier cette critique.

La proposition du Conseil d'Etat ne convainc pas tous les membres de la commission. Ainsi d'un commissaire (S) considérant qu'on ne peut légiférer pour des cas particuliers, d'autant qu'il est possible d'attribuer des mandats. Et de préférer une loi plus stricte. Ou d'un commissaire (R) qui s'opposerait à une utilisation de la loi à des fins sociales et annonce en l'état ne pouvoir être favorable qu'à un amendement déposé par son groupe, consistant à attribuer des mandats pour l'article 25, LPAC, alinéa 3 et l'article 11, LEPM, alinéa 3, et pas aux autres amendements : « *Pour le membre du personnel, les rapports de service prolongés en application de l'alinéa 2 se poursuivent hors de toute fonction hiérarchique ou d'encadrement* ». Ou d'un autre commissaire (S), pour qui l'amendement du Conseil d'Etat constitue un mélange des genres entre préoccupations sociales et de gestion, ce qui n'est pas l'esprit du projet de loi libéral. L'exécutif aurait alors intérêt à proposer une loi spécifique pour résoudre les cas de lacunes de prévoyance.

Réagissant à ces critiques, le chef du DF rappelle pour sa part qu'il faut être deux pour prolonger un mandat, et donc il faut d'une part que l'employé y ait aussi un intérêt et, d'autre part, que la qualité de son travail présente un intérêt particulier pour l'employeur. Il note aussi que, dans l'enseignement public, une prolongation par mandat est impossible. Or, plus de la moitié du petit Etat est faite d'enseignants. En outre, pour nombre de personnes, un mandat suppose un statut d'indépendant, une solution très théorique pour qui a été fonctionnaire toute sa vie active. Il considère de plus qu'il n'est pas cohérent de refuser cette possibilité de prolongation jusqu'à 70 ans aux enseignants du collège de Genève, mais de l'accepter pour ceux de l'université ou des HES.

A ce stade, un commissaire (Ve) considère que le projet de loi est acceptable, compte tenu des modifications proposées et comprend que l'amendement du Conseil d'Etat vise aussi les enseignants, contrairement au projet initial.

En revanche, pour un commissaire (MCG), les exceptions doivent se régler en dehors du cadre légal (sic !), son groupe étant au demeurant favorable à une retraite pour tous au même âge et à la soupape offerte par des mandats. Cet avis n'est pas partagé par un autre commissaire (PDC) pour qui l'amendement du Conseil d'Etat améliore « cet excellent projet de loi libéral. C'est une loi intelligente ». Et d'en souligner les mérites pour les personnes concernées. Un commissaire (UDC) considère en revanche que la loi ouvre la porte à trop d'exceptions.

Le rapporteur de majorité note que la possibilité de résoudre des lacunes de prévoyance, évoquée notamment par le Conseil d'Etat, était de nature soit à rendre certains (plus) favorables au projet, mais d'autres à devenir du coup défavorables. Il préfère pour sa part en rester à l'objectif initial, à savoir de trouver une solution pour les collaborateurs offrant des compétences exceptionnelles.

De son côté, le chef du DF considère que l'amendement du Conseil d'Etat ne spécifie pas les raisons de prolongation, pas plus que le projet de loi 10505. Au surplus, l'intérêt pécuniaire ne doit pas en être exclu d'office, car sinon les collaborateurs de l'Etat offriraient de travailler gratuitement au-delà de 65 ans ! Il note aussi que certains sont opposés à ce projet parce qu'il va trop loin (obligatorium de la retraite à 65 ans), d'autres parce qu'il ne va pas assez loin (statut d'indépendant pour prouver son niveau de compétence).

Le rapporteur de majorité ajoute que lors des débats sur la loi sur l'université, il n'a jamais été évoqué de raisons liées aux compléments à apporter à la caisse de pension, alors que l'explication donnée par le Conseil d'Etat à son amendement n'exclut pas cette possibilité, de par la formulation retenue, involontairement selon M^{me} Borowski.

Le chef du DF précise que le terme exceptionnel n'est pas opérationnel, car non défini, et donc sujet à interprétation. Il s'agit plutôt de définir les besoins de l'employeur pour éviter toute ambiguïté.

Le rapporteur de majorité propose alors de fournir un amendement pour la séance suivante.

5. ... A une seconde proposition toujours présentée par le DF

Le rapporteur de majorité se félicite du résultat des échanges avec le DF. **Le second amendement se présente sous une forme minimaliste, objective, contrôlée, non exclusive. Minimaliste car elle entend limiter le nombre de cas concernés. Objective, en évitant des adjectifs tels qu'éminents ou distingués au profit d'une clause du besoin (garder des collaborateurs ne pouvant être remplacés à brève échéance, avec leur**

accord). Contrôlée, de par la responsabilité, confiée au Conseil d'Etat (ou au conseil d'administration des HUG), de décider de la prolongation éventuelle d'une collaboration. Non exclusive, le mandat restant une option à ne pas négliger.

Un commissaire (R) est satisfait que l'âge-limite ait été ramené de 70 à 67 ans et que cette possibilité ne serve pas à combler des lacunes de prévoyance, mais soit réservée à des cas exceptionnels, comme le souhaitait son groupe. Dans la mesure où l'octroi de mandats reste possible, l'amendement radical sera retiré et il votera le second amendement déposé par le Conseil d'Etat et donc le projet de loi.

L'amendement présenté est « le moins pire possible », aux yeux d'un autre commissaire (S). Cependant, vu que les mandats restent possibles et que la gestion prévisionnelle des effectifs s'impose, ce projet de loi lui paraît superflu.

Le soutien à ce second amendement et au projet de loi s'explique par son minimalisme, premier pas vers une plus grande flexibilité prenant en compte la translation des âges de début et de fin de carrière, selon un commissaire (Ve). Une position partagée par un commissaire (PDC) qui souligne la nécessité d'une adéquation aux réalités professionnelles et familiales contemporaines.

Ces réflexions conduisent un commissaire (S) à rappeler que ce projet de loi ne concerne pas la flexibilité généralisée de l'âge de la retraite. Et d'être remerciée pour ses propos par un commissaire (MCG) qui considère qu'il est essentiel de maintenir l'égalité en matière d'âge de la retraite et donc d'éviter des niches inégalitaires peu propices à une bonne gestion du personnel de l'Etat. Un commissaire (UDC) se rallie à cette opinion. Tous trois refuseront ce projet de loi.

Concluant ces interventions, le chef du DF rappelle que l'âge de la retraite est réglé sur le plan fédéral. La question de son déplacement ne manquera pas de se poser d'ici une décennie, en relation avec le financement de ce régime de la sécurité sociale. Il s'agit aussi de souligner que, si aujourd'hui seul un tiers des collaborateurs de l'Etat prend sa retraite à 64/65 ans, les autres choisissant un départ anticipé, notamment via le PLEND, cette tendance va s'inverser. Pour l'heure, l'Etat fait face à des problèmes spécifiques qu'il importe de résoudre. Et de souhaiter l'adoption de ce projet de loi le plus rapidement possible.

6. Et enfin la procédure de vote !

D'abord le deuxième débat.

Le titre est adopté sans opposition.

L'alinéa 1 de l'article 1 souligné est adopté amendé par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

L'alinéa 2 de l'article 1 souligné est adopté sans opposition.

L'alinéa 3 de l'article 1 souligné est adopté amendé par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

L'alinéa 4 de l'article 1 souligné est adopté amendé par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

L'article 1 souligné est adopté amendé par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

L'article 2 souligné est adopté sans opposition.

Ensuite le troisième débat.

Le titre est adopté amendé par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

Le projet de loi 10505 est adopté dans son ensemble par 10 voix (3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L) contre 5 (2 S, 1 UDC, 2 MCG).

7. Conclusions

Ce projet de loi a eu trois mérites.

Primo, il a permis de soulever un problème réel, même si son ampleur est réduite : le besoin que peut avoir l'Etat à trouver des collaborateurs aux compétences très pointues à court terme et, partant, la flexibilité que lui offre le dispositif proposé. Un dispositif qui, pour l'essentiel, consiste à donner la possibilité à l'employeur de prolonger les rapports de travail de deux ans, au maximum, avec l'accord bien évidemment du collaborateur concerné, sans exclure dans certains cas l'attribution d'un mandat.

Secundo, il a mis en évidence nombre de modifications démographiques, comportementales et institutionnelles de nature structurelle et les difficultés d'accommodation, pour reprendre un terme d'optique, qu'elles provoquent dans certaines zones du spectre politique :

- de la prolongation des études, liée en partie aux réformes de la formation supérieure – l'un des facteurs d'une arrivée retardée sur le marché du travail – aux interruptions de vie professionnelle, notamment pour les

femmes, de même qu'aux souhaits de retrait précoce de la vie professionnelle, d'autant plus facile que le revenu antérieur est élevé ;

- de l'allongement de la durée de vie, et surtout de l'espérance de vie en bonne santé qui bénéficie en particulier aux travailleurs du tertiaire – et donc aux collaborateurs des administrations publiques – aux problèmes de gestion du système suisse des retraites, tant du premier que du second pilier.

Pour la plupart, ces paramètres sont totalement hors de portée du législateur cantonal. On relèvera toutefois que la flexibilité vers le bas de la fourchette des âges (58 ans) existe déjà à l'Etat de Genève avec le PLEND, pour lequel une réforme permettant un retour à la vocation initiale de ce dispositif est annoncée à brève échéance ; le présent projet de loi permet pour sa part à l'Etat-employeur de bénéficier des avantages de cette flexibilité vers le haut de la fourchette des âges, un haut modéré puisque limité à 67 ans. On ajoutera encore que la fusion des caisses de pension publiques genevoises devrait aller de pair avec leur assainissement durable ; reste à savoir si la durée des rapports de travail en fera partie.

Tertio, le résultat des travaux de la Commission des finances soumis à l'approbation de ce Grand Conseil porte la marque d'une collaboration itérative de qualité entre le magistrat responsable de la gestion de l'Office du personnel de l'Etat – ce qui n'a pas été sans influencer sur son approche pragmatique – et les membres de la commission. La recherche de la meilleure solution ou, à tout le moins, de la plus acceptable, les a inspirés.

D'où le souhait que, lors du débat en séance plénière, les représentants de la première minorité se rendent compte que ce projet de loi suit la même logique que la nouvelle loi sur l'université. Celle-ci avait ainsi bénéficié de l'accord du groupe socialiste qui avait, à juste titre, perçu la nécessité pragmatique de prolonger, pour certains cas de professeurs éminents, les rapports de collaboration jusqu'à 70 ans. En commission, ce groupe était du reste prêt à l'envisager pour les enseignants des HES, au nom de l'égalité entre hautes écoles.

Quant à l'autre minorité, la voie du mandat, qu'elle privilégie, mérite certes d'être poursuivie. Il convient toutefois de souligner qu'elle n'est pas envisageable pour bon nombre de fonctions, notamment pour les enseignants qui représentent la majorité des collaborateurs du petit Etat. Il serait pour le moins paradoxal de reprocher à ce projet de loi de vouloir donner un cadre légal aux exceptions à la règle générale de retraite à 65 ans en consacrant une inégalité de traitement entre serviteurs de l'Etat (ceux qui pourraient bénéficier d'un mandat et ceux qui ne le pourraient pas).

Pour toutes ces raisons, au nom de la majorité de la Commission des finances, je vous remercie, Mesdames et Messieurs les députés, de votre soutien à ce projet de loi modeste, nécessaire et imprégné du sens des responsabilités comme d'un esprit de compromis.

Projet de loi (10505)

introduisant une flexibilisation de l'âge de la retraite dans quatre lois

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

Art. 1 Modifications

¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05), est modifiée comme suit :

Art. 25, al. 2 (nouveau, l'al. 2 ancien devenant l'al. 3)

² Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, le Conseil d'Etat ou le Conseil d'administration peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

² La loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées, du 19 mars 1998 (C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 23A Sanctions disciplinaires, fin des rapports de services du corps professoral nommé et retraite (nouvelle teneur)

¹ Pour le corps professoral nommé, les articles 128 à 132 de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, relatifs à la fin des rapports de services et aux sanctions disciplinaires, s'appliquent par analogie.

² La limite d'âge est fixée à 65 ans.

³ Dans des cas particuliers, le Conseil d'Etat peut, en accord avec le membre du corps professoral, retarder la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite mais pas au-delà de l'âge de 70 ans.

⁴ Les membres du corps professoral qui ont atteint la limite d'âge peuvent rester en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire.

³ La loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 (C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 127A (nouveau)

Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, le conseil d'Etat peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

⁴ La loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980 (K 2 05), est modifiée comme suit :

Art. 11, al. 2 (nouveau, l'al. 2 ancien devenant l'al. 3)

² Afin de conserver la collaboration d'un membre de leur personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, les conseils d'administration peuvent autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

lepoint.fr Rechercher sur lepoint.fr

BOURSE MÉTÉO

ACTUALITÉS OPINIONS CULTURE TENDANCES VIE PRATIQUE EN IMAGES 24 HEURES D'INFOS

GRIPPE A POLITIQUE SOCIÉTÉ MONDE **ECONOMIE** VILLES MÉDIAS SANTÉ TECH & NET IMMOBILIER SPORTS

Lundi 8 février 2010 Vous êtes ici : Accueil > Economie

Jeu concours | Mon compte | Newsletters | Hors-série | Abonnement | RSS

ECONOMIE

Publié le 29/01/2010 à 19:46 - Modifié le 29/01/2010 à 20:08 Le Point.fr

RETRAITES**Les Européens partent à la retraite bien avant l'âge légal**

Par Marc Vignaud

VOUS OUTILS

Imprimez Réagissez

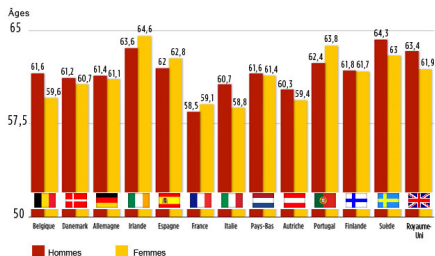


L'Europe est confrontée à un défi démographique. Dans les prochaines années, le nombre d'actifs rapporté aux retraités va diminuer. Conséquence, les régimes de retraite devront s'adapter. Dans beaucoup de pays, cela passe par l'allongement de la durée de la vie active, notamment en reportant l'âge légal de départ à la retraite.

En France, le gouvernement a lancé le débat sur l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge légal. En Espagne, les socialistes au pouvoir réfléchissent à le faire passer de 65 à 67 ans. En Allemagne, il est déjà fixé à 65 ans, mais le gouvernement a décidé un relèvement progressif à

partir de 2012, pour atteindre 67 ans en 2029, sauf pour les salariés ayant cotisé pendant 45 ans. Quant au Royaume-Uni, le gouvernement travailliste envisage à terme de supprimer toute référence à l'âge légal de départ après l'avoir repoussé à 65 ans en 2020, puis progressivement à 68 ans d'ici 2046. Les Norvégiens doivent déjà attendre 67 ans (avec possibilité de pré-retraite à 62 ans) et les Danois 65 ans (progressivement porté à 67 ans depuis juillet 2007). Aux Pays-Bas, le gouvernement a annoncé en octobre son intention de relever l'âge légal de 65 à 66 ans d'ici 2020 et 67 ans d'ici 2025.

Mais l'âge légal de départ en retraite ne reflète qu'imparfaitement la situation réelle. Il est souvent bien supérieur à l'âge de départ moyen effectif constaté dans la plupart des pays européens, souligne l'UE.

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE DANS LES PRINCIPAUX PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE EN 2005

Source : Eurostat @ lepoint.fr

ABONNEZ-VOUS A NOTRE NEWSLETTER

Entrez votre e-mail pour recevoir l'actualité

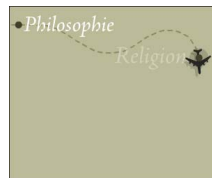
**AUTRES ARTICLES**

- L'État a vendu le siège de Météo-France à la Russie

ECONOMIE

- 11H45 Hausse de 39% des ventes mondiales d'Audi en janvier
- 11H14 TRANSACTION - L'État a vendu le siège de Météo-France à la Russie
- 10H11 Henri Proglia quittera le conseil d'administration de Natixis
- 10H08 RPT - Forte hausse des résultats de SMFG, prévisions maintenues
- 10H04 La Bdf prévoit une croissance de 0,5% au 1er trimestre
- 09H53 Forte hausse des résultats de SMFG, prévisions maintenues
- 09H47 La Bourse de Paris rebondit et retrouve les 3.600 points
- 09H40 AUTOMOBILE - Neelke Kroes : "On se demande si Sarkozy veut bloquer sa propre industrie"

Tout le flash info économie

**L'ACTUALITÉ EN IMAGES****CINÉMA** - À voir dans les salles cette semaine

De Caravage à Damien Hirst, les vanités en images

Découvrez l'iPad d'Apple

Clearstream, le jugement

High-Tech 2009 : les tops et les flops

Voir plus de diaporamas

LES MOTS-CLÉS DE L'ACTUALITÉ

VOILE INTEGRAL HAITI MAROC
NELSON MANDELA AL QAEDA
ALBERT II ANNA CABANA
YVES ROCHER FREE CHINE
REGIONALES 2010 IDENTITE NATIONALE
GRIPPE A PHILIPPE SEGUIN IRAN APPLE BURQA
TANGER HANGELLE

DOSSIER SPÉCIAL IMMOBILIER



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



GRAND CONSEIL

reçu le 25 FEV. 2010

OPE
Direction générale
Case postale 3937
1211 Genève 3

Nréf. : GT
Dossier traité par : G. Taverrier
Vréf. :

GRAND CONSEIL	
Expédie le 29.03.10	Visé Ntt
Président	<input checked="" type="checkbox"/> Délégués (100)
Commissaires	<input checked="" type="checkbox"/> Bureau
Secrétariat	Archives
Commissaire	COFIN
Processus-séquence	
Annexe	
Divers	des tribus au SE au ce par mail le 05.03.10

Commission des finances
du Grand Conseil
Monsieur C. Bavarel, Président
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
CP 3970
1211 Genève 3

Genève, le 19 février 2010

Concerne : engagement de fonctionnaire retraité de plus de 65 ans

Monsieur le Président,
Cher Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-après les réponses aux questions posées en séance de la Commission des finances.

A titre liminaire, il convient de souligner que la définition des indépendants n'est pas la même dans le droit privé (plus particulièrement le code des obligations) et dans le droit des assurances sociales (plus particulièrement la loi sur l'AVS).

Question 1 : *Est-il possible d'engager sous mandat un fonctionnaire retraité de plus de 65 ans ?*

En principe, la conclusion d'un contrat de mandat avec un fonctionnaire retraité de plus de 65 ans est possible, à la double condition :

- a) que l'intéressé ait été reconnu par sa caisse AVS comme ayant le statut d'indépendant, au sens des critères découlant de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants.
- b) et que les relations contractuelles entre l'intéressé et l'Etat relèvent clairement d'un contrat de mandat, au sens du code des obligations, de sorte qu'elles n'encourent pas le risque d'une requalification des rapports juridiques en rapports de travail, au sens de la LPAC, étant précisé que la jurisprudence et la doctrine s'accordent à reconnaître qu'il ne faut pas s'arrêter aux termes, souvent trompeurs, utilisés par les parties mais qu'il faut prendre en considération leur comportement dans le cadre de l'exécution du contrat pour qualifier leurs rapports juridiques.

Question 2 : *Est-il possible de mandater une société et de travailler avec la personne qu'elle nous envoie pour le mandat, lorsque cette personne est un fonctionnaire retraité de plus de 65 ans ?*

En principe, oui, car les rapports juridiques sont noués entre la société et l'Etat et non avec le fonctionnaire retraité.

Il n'en demeure pas moins que cette situation peut paraître discutable, surtout s'il apparaît que l'Etat a décidé de confier un mandat à cette société parce qu'il savait que celle-ci allait déléguer ce fonctionnaire retraité pour effectuer les tâches prévues dans le contrat ou que la société s'est adjoint les services de ce fonctionnaire retraité parce qu'elle savait que l'Etat recherchait les services dudit fonctionnaire.

En espérant avoir répondu à vos attentes, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, cher Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Grégoire Tavernier
directeur général

Date de dépôt : 20 avril 2010

RAPPORT DE LA PREMIERE MINORITÉ

Rapport de M^{me} Elisabeth Chatelain

Mesdames et
Messieurs les députés,

Confusion

Il y a une grave confusion dans les discussions concernant ce projet de loi. Confusion entre des personnes qui pour des raisons de durée de cotisations ou d'interruptions de carrière n'ont pas le nombre d'années suffisant pour avoir une rente complète et ceux qui ont des compétences telles que l'Etat ne pourrait pas se passer d'eux

Ce projet de loi ne s'intéresse pas à la flexibilité de l'âge de la retraite et cela a été précisé à plusieurs reprises par ses auteurs.

Ce projet de loi n'a pas été rédigé pour répondre à des besoins sociaux, loin s'en faut ! Ce qui explique que tous les arguments liés au besoin de devoir encore travailler sont caducs et biaisent le discours.

De fait il s'agit d'une brèche inacceptable au sujet de la durée du temps de travail et cela est particulièrement grave car le débat se fait en catimini.

Une discussion liée à la problématique de l'allongement de la durée de vie, à l'entrée plus tardive dans le monde professionnel à cause d'études plus longues et pour d'éventuelles autres raisons peut et probablement doit avoir lieu, mais ce projet de loi ouvre une brèche sous le couvert du besoin pour l'Etat de garder des compétences irremplaçables et/ou, autre possibilité, de devoir assainir les finances des caisses.

Compétences exceptionnelles

Jusqu'à preuve du contraire, l'âge de la retraite est une donnée qu'un employeur, surtout un employeur de la taille de l'Etat de Genève, doit pouvoir gérer et la transmission des compétences peut être prévue.

Il faut relever de plus que nul n'est irremplaçable... et que celui qui est considéré comme irremplaçable à 65 ans devra quand même être remplacé à 67 ans, ou à 70 ans !

Comme réponse à cet argument, les signataires expliquent que ce projet de loi a pour motivation première de s'attaquer aux cas spécifiques. Sans être une juriste émérite, j'ai tout de même appris que la loi était faite pour les cas généraux et pas pour les exceptions, mais il est à craindre que certains signataires aient oublié leur doctrine, l'âge de la retraite approchant !

Les signataires se basent sur la loi sur l'Université qui offre cette possibilité aux professeurs. De façon toute personnelle, je considère cette possibilité offerte comme une erreur. Les mandats existent et peuvent être pratiqués à tout âge et si la personne a tant de compétences que décrit, ne peut-elle pas travailler sur mandat et s'inscrire comme indépendante ?

Il n'est pas exclu qu'il puisse s'agir de personnes qui, craignant de perdre le pouvoir lié à leur fonction, s'accrochent le plus longtemps possible à leurs prérogatives et cette possibilité me semble totalement inacceptable.

Un argument en faveur de cette prolongation serait que des personnes pourraient devoir terminer un projet en cours. Soit. Le groupe socialiste préconise alors que ces personnes puissent terminer leur tâche sous forme de mandats et cette possibilité est confirmée tant par la direction du personnel de l'Etat que par la direction des ressources humaines des HUG. Cette solution est plus juste puisqu'il s'agit, comme déjà relevé, des cas exceptionnels pour lesquels il n'est donc pas nécessaire de légiférer.

Je cite un député libéral qui précise que « ce type de possibilité doit être réservé à une infime minorité qui présentera une demande ; cette loi est prévue pour des gens exceptionnels » et ce même député donne l'exemple du directeur d'un établissement autonome, considéré par lui comme un directeur exceptionnel, et qui pourrait de par ce projet de loi voir son mandat prolongé. Toujours selon lui de le faire démissionner à 65 ans serait une « perte pour l'Etat ». Doit-on rédiger une loi en ayant un exemple si précis en tête ?

Problématique sociale

Un député signataire précise que, « dans l'optique des auteurs du projet de loi, il s'agissait de favoriser la possibilité, pour des éléments exceptionnels, de prolonger leur collaboration avec l'employeur étatique au-delà de 65 ans ; il n'est pas du tout question d'une logique visant à permettre d'améliorer les prestations de retraite desdits collaborateur. En d'autres termes, la logique sociale n'est pas celle qui a présidé à la rédaction de ce PL.

Voilà qui a le mérite d'être clair et qui devrait lever la confusion du départ. Toutefois, une députée PDC se préoccupe, dans le cadre de ce projet de loi, de la durée de cotisations des femmes et des interruptions dans celle-ci que beaucoup connaissent et qui les pénalisent pour leur caisse de pension.

Une fois encore ce problème qui est très important ne doit pas être traité par ce projet de loi qui est spécifiquement réservé aux personnes qui veulent poursuivre et qui ont (je cite l'exposé des motifs) « des compétences ou des expériences particulières. »

Je peux malheureusement assurer à M^{me} la députée que, comme par hasard, les cas qui lui sont chers ne se retrouveront pas dans cette catégorie !

Il est à relever que les femmes travaillant dans la fonction publique ont pu bénéficier d'un tel traitement quand leur âge de la retraite était à 62, puis 63 et maintenant 64 ans. Pour avoir connu de près un cas dans une profession technique aux HUG d'une femme souhaitant rester pour arrondir sa retraite, d'un chef de service incapable de lui dire que ses compétences n'étaient plus à niveau et d'une relève bien formée qui a dû attendre dans un autre service que la place soit libre... Je ne suis pas du tout convaincue du bien fondé de ce PL, et je ne suis en tous cas pas convaincue que les problèmes sociaux inhérents à la problématique des lacunes dans les cotisations sociales doivent se régler de cette façon.

De plus, d'ici peu sera déposé par le Conseil d'Etat un projet de loi sur le PLEND et le problème du financement des caisses de pension fera lui aussi l'objet d'un texte législatif.

Conclusion

Monsieur Hiler traite de cette loi avec un a priori personnel dans le sens où il l'a clairement exprimé en séance : il souhaite que si cette loi devait être votée par la commission elle soit traitée en urgence ayant un cas de succession difficile à régler dans son Etat-major. Est-ce comme cela qu'un Etat doit être géré ?

Il poursuit en proposant d'en rester à l'objectif initial et de définir les cas exceptionnels en raison de leurs compétences et non pour des raisons de caisses de pension ou de retraites insuffisantes.

Les amendements apportés par le Conseil d'Etat entérinent la vision minimaliste du projet de loi et se réfèrent uniquement à des cas très rares pour des personnes ne pouvant pas être remplacées à brève échéance.

Les personnes qui voteraient ce projet de loi en imaginant une avancée sociale se trompent lourdement. Tous les débats et les amendements précisent bien qu'il ne s'agira que de personnes dont les compétences sont jugées irremplaçables. Le groupe socialiste ne veut pas ouvrir par cette petite porte la réflexion sur la flexibilisation de l'âge de la retraite, discussion qui doit effectivement avoir lieu. Ce projet de loi est une possibilité élitiste qui s'adresse à des cas exceptionnels. Je ne m'imagine pas devoir expliquer à un-e jeune à la recherche d'un emploi que ce qui compte au sein de l'Etat n'est pas tant de limiter le chômage des jeunes que de garder des compétences jugées irremplaçables...

Je vous demande donc, Mesdames et Messieurs les députées, de ne pas accepter l'entrée en matière sur ce projet de loi.

Date de dépôt : 20 avril 2010

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de M. Eric Stauffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

Nos ancêtres doivent se retourner dans leurs tombes ! Eux qui ont lutté pour obtenir le droit à une pension...

Un peu d'histoire suisse:

L'âge légal de la retraite est celui auquel débute le droit de bénéficier d'une pension à taux plein du système public de retraite (AVS), ou d'une caisse de pension professionnelle dans le cas où celle-ci définit un âge réglementaire différent. Cet âge légal (AVS) est resté stable et fixé à 65 ans pour les hommes ; pour les femmes, par contre, il a connu plusieurs changements : de 65 ans à l'origine, il est passé à 63 ans dès 1958, puis à 62 ans dès 1964 ; dans le cadre de la 10e révision de l'AVS, il est retardé à 63 ans dès 2001, puis à 64 ans dès 2005. L'âge légal de la retraite doit être distingué de celui auquel on cesse de manière définitive son activité professionnelle. Si dans les premières années de l'AVS, une majorité des travailleurs continuaient à exercer un emploi au-delà de l'âge légal, cette proportion s'est fortement réduite par la suite, synonyme d'une standardisation de l'âge de sortie du marché du travail sur l'âge légal.

Plus récemment, un nouvel écart entre ces deux âges se produit avec le développement des sorties dites anticipées, un mouvement qui a fortement progressé au cours de la dernière décennie.

Le lien économique ne devra jamais primer sur le respect des travailleurs !

L'âge de la retraite irrévocablement lié à l'AVS...

Encore un peu d'histoire suisse :

La loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946, constitue l'une des principales lois de sécurité sociale en Suisse.

Elle est harmonisée et coordonnée avec la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) du 19 juin 1959. Une série d'ordonnances, la plus importante étant le règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS), la précise. Depuis 1948, date de son entrée en vigueur, cette législation a subi de nombreuses modifications. Jusqu'en 1974, l'évolution de l'AVS fut le reflet assez exact de l'essor économique de l'après-guerre. La loi fédérale sur l'AVS fut soumise à dix révisions proprement dites, et à trois révisions de loi de moindre envergure.

Obligation de cotiser

Toutes les personnes exerçant une activité lucrative en Suisse sont tenues de cotiser, ainsi que, à certaines conditions, les personnes travaillant à l'étranger pour le compte d'un employeur en Suisse. Depuis le 1er janvier 1997, les veuves et les femmes mariées sans activité lucrative sont désormais soumises à l'obligation de cotiser. Toutefois les cotisations de la femme mariée sans activité lucrative sont considérées comme étant payées si le mari exerce, lui, une activité lucrative et a versé au moins le double de la cotisation minimale. Cette règle est indépendante du sexe : le mari sans activité lucrative d'une femme qui exerce une activité lucrative ne paie pas non plus de cotisation si son épouse a versé au moins le double de la cotisation minimale. Il faut souligner que les cotisations ne sont pas plafonnées alors que le montant des rentes l'est.

Genre de prestations

L'AVS octroie des rentes de vieillesse, des rentes de veuve et de veuf (pour ces derniers seulement si l'enfant ou les enfants ont moins de 18 ans), des rentes pour enfants, des allocations pour impotents, ainsi que des moyens auxiliaires. Dès le 1er janvier 1997, date de l'entrée en vigueur de la dixième révision de l'AVS, mari et femme touchent désormais chacun leur rente. Celle-ci est fixée en fonction de la durée de cotisations de chacun des conjoints et des revenus de ceux-ci, en application du splitting. Cela signifie que les revenus obtenus durant le mariage tant par le mari que par l'épouse sont inscrits pour moitié au compte de l'autre conjoint. S'y ajoutent les bonifications pour tâches éducatives ou pour tâches d'assistance attribuées aux membres de la famille qui s'occupent des enfants ou prennent soin des parents impotents.

Naissance de la rente

Le droit à la rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la personne assurée a atteint l'âge de la retraite. Les personnes doivent s'annoncer auprès des caisses de compensation pour avoir droit à leur rente.

Age de la retraite

L'âge de la retraite des hommes est de 65 ans. L'âge de la retraite des femmes est relevé à 63 ans en 2001 et à 64 ans en 2005. (Période transitoire pour l'élévation de l'âge de la femme avec possibilité de prendre une retraite anticipée à un taux d'anticipation réduit). L'élévation de l'âge de la retraite à 65 ans avec la possibilité de prendre une retraite à la carte sera discutée dans le cadre de la 11^e révision de l'AVS.

Age flexible de la retraite

Toutes les personnes assurées peuvent et pourront, si elles le souhaitent, toucher leur rente avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite. En contrepartie, elles doivent s'accommoder d'une réduction actuarielle de leur rente (source : www.socialinfo.ch).

Un député (L) indique que « ce projet de loi vise à s'inspirer de ce qui a été rendu possible à l'Université, par la révision de la loi sur l'Université, à savoir la prolongation de la collaboration au-delà de 65 ans, pour des cas exceptionnels.

Il s'agirait, selon le député (L), d'introduire cette disposition dans d'autres lois, pour pouvoir bénéficier de compétences particulières de collaborateurs, que ce soient des cadres supérieurs ou autres. Le souhait de ces personnes de travailler au-delà de 65 ans irait de paire avec la volonté de l'employeur de garder les compétences de celles-ci. Il serait ainsi bon d'avoir d'avantage de flexibilité, au-delà de 65 ans. »

Même dans le domaine de la médecine cela n'est pas justifiable, la mission d'un hôpital universitaire est de former, de transmettre son savoir, sinon c'est le constat de l'échec de la mission qui est confiée qui est révélé. Et de toutes les manières, imaginons un instant que cette loi passe ! Quid ? Que ce passe t-il à 67 ans, nous édictons une nouvelle loi pour prolonger à 70 ans, et après à 80 ans ? De plus, faire une loi-cadre pour l'ensemble de l'Etat n'est en aucun cas justifié et justifiable dans le secteur tertiaire notamment !

A l'heure où le chômage des jeunes devient le problème numéro 1, en lieu et place de réduire l'âge de la retraite, on veut l'augmenter ! Les jeunes sont-ils condamnés à vivre chez leurs parents jusqu'à l'âge de la retraite de ceux-ci ?

Le succès d'un Etat est d'assurer la formation des jeunes et moins jeunes, pas de maintenir des fonctionnaires dans le secteur tertiaire après l'âge légal de la retraite ! Cela démontrerait la complaisance dans l'échec de transmettre son savoir à de nouvelles générations et dans le temps imparti avant la retraite.

Où alors, vu l'affreuse complexité du travail de bureau de l'Etat de Genève, seul des savants, des génies, à qui il serait impossible de transmettre leurs savoir, et à qui l'on demandera de rester après leurs morts, vite un projet de loi !

Non, Mesdames et Messieurs les députés, nous n'avons pas le droit de demander l'extension de l'âge de la retraite pour des cas exceptionnels, une fois encore incompréhensible dans le secteur tertiaire. De plus, il sied de préciser que, pour ces cas exceptionnels, l'Etat a toujours la possibilité d'octroyer des mandats privés et de manière ponctuelle !

Par ailleurs, ne sommes-nous pas tenus d'édicter des lois pour le plus grand nombre et ne pas faire des lois pour des exceptions ?

En ce qui concerne l'argument « c'est toujours d'accord entre les deux parties que pareille décision pourrait être prise et conclue » balivernes ! Nous savons très bien comment se passent les phénomènes de pression pour obtenir d'un cadre son accord de prolongation !

La seule règle qui doit être maintenue est la loi actuelle. Si l'Etat veut prolonger une relation de travail, cela doit se faire en mandat, résiliable selon le Code des obligations, non dans un rapport d'employé à employeur !

Une députée (Ve) relève « *que la personne exceptionnelle que l'on ne souhaite pas laisser partir à 65 ans, on ne souhaitera pas non plus la laisser partir à 70 ans. Elle estime qu'il faut bien fixer une limite quelque part.* »

La règle est fixée, rien n'est à changer !

Malheureusement, les Verts ont tourné casaque lors du vote final, de plus en plus proche des milieux ultralibéraux, dommage !

Seuls des groupes respectueux des travailleurs ont refusé le présent projet de loi, les Socialistes, l'UDC et le MCG, c'est par conséquent 42% du parlement qui devrait voter contre ce projet de loi, et peut-être d'autres qui comprendront qu'augmenter l'âge de la retraite n'est pas la solution !

Le groupe MCG, en s'opposant à ce projet de loi, veut favoriser la formation des jeunes dans le temps qui est imparti, ce qui favorise l'emploi de manière générale. En effet, si Monsieur X part à la retraite, il sera remplacé par Monsieur Y avec une suite de la chaîne qui au bout engagera un jeune Monsieur A ! Si Monsieur X ne part pas à la retraite, Monsieur Y ne le remplacera pas et finalement Monsieur A restera au chômage ! C'est simple à comprendre ! Non ?