

*Date de dépôt : 29 juillet 2013*

## **Rapport**

### **de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat sur la rente-pont AVS (B 5 20)**

*Rapport de majorité de M. Guy Mettan (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Roger Deneys (page 158)*

#### **RAPPORT DE LA MAJORITÉ**

#### **Rapport de M. Guy Mettan**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission des finances a étudié ce projet de loi 10912 lors de ses séances des 28 novembre 2012, 16 janvier, 20 et 27 février, 6 mars, 8, 15 et 22 mai, 12 et 19 juin 2013, sous la présidence de M<sup>me</sup> Anne Emery-Torracinta. Les procès-verbaux de ces séances ont été principalement pris par M<sup>me</sup> Marianne Cherbuliez et occasionnellement par M. Tazio Dello Buono.

Durant les travaux, le département des finances a été représenté par MM. David Hiler, conseiller d'Etat, Pierre Béguet, directeur général des finances de l'Etat, Grégoire Tavernier, directeur général de l'OPE, Noureddine Bouzidi, directeur administratif et financier de l'OPE, André Vuichard, responsable du budget, finances et outils de pilotage à l'OPE, et par M<sup>me</sup> Nadine Borowski, secrétaire générale adjointe.

Que tous soient ici remerciés pour leur précieuse contribution.

## **Audition de M. Hiler et du département des finances**

Le projet de loi du Conseil d'Etat est très largement relié à l'évolution des prestations dans le domaine du 2<sup>e</sup> pilier pour les caisses publiques de l'Etat. Certains objectifs des deux PL (celui du CE et celui de l'Entente, PL 11037) sont communs. Dans les années 1990, un système a été mis en place pour réduire les effectifs ; or, le drame est que ce système n'avait pas de durée et qu'il y avait une possibilité de refuser qui n'a jamais été utilisée. Dès 2014, les pertes occasionnées par celui qui voudrait partir avant 64 ans (nouvel âge-pivot) seraient relativement importantes. Aux yeux du CE et des chefs de RH des grands établissements publics comme les HUG, le PLEND devait rester un outil de gestion pour les fins de carrière. On a besoin d'un PLEND réduit à 3 ans, car certains cas sont compliqués à résoudre.

Lorsque l'on est à la tête d'une entreprise qui emploie majoritairement des personnes de formation tertiaire ou des porteurs de CFC de type commercial, il faut généralement une certaine souplesse pour régler les cas de personnes qui ont loyalement servi et ne sont plus si performantes ou sont plus souvent malades. Sans cela, il faudrait tenter de licencier une personne de plus de 60 ans, laquelle se mettrait alors certainement en arrêt maladie. Dans la plupart des cas, lorsque ce type de problème se pose, le PLEND est un assez bon outil pour avoir un départ négocié ; ce n'est pas beaucoup plus cher qu'une année de procédure avec une personne payée à plein temps en congé maladie. Cela est vrai aussi dans le cas des enseignants, avec une répercussion particulière : les gens au bout du rouleau sont remplacés pour chaque heure, ce qui n'existe pas dans l'administration. Il est, à un moment donné, préférable d'avoir une porte de sortie que d'avoir des personnes fréquemment absentes tout en devant leur payer des remplaçants. Cela dit, il faut reconnaître que dans la solution proposée, il y a un effet d'aubaine pour une petite catégorie de personnes, qui ont un conjoint doté revenus importants et qui a arrêté de travailler et qu'elles souhaitent rejoindre. M. Hiler présente ensuite le document (cf. annexe).

Si l'on garde les anciens collaborateurs, le coût est de 66 millions de francs, mais s'ils partent au PLEND, les nouveaux collaborateurs ayant beaucoup moins d'annuités, le coût est alors de 56 millions. Les postes du PAT sont bloqués. La proposition faite par le CE permettra quasi exclusivement de gérer les cas à problème, car les autres gens n'auront absolument pas avantage à prendre le PLEND. Si l'on s'arrête aux chiffres de la comptabilité, il en ressort une économie sur l'exercice 2011. Or, il en va ainsi car ils ne peuvent comptabiliser des charges futures, lesquelles vont toutefois exister ; pour avoir une idée intellectuellement plus correcte, il faut faire ce calcul et, puisqu'ils comptabilisent l'entier au titre de PLEND, il leur

faut comptabiliser l'entier des annuités qu'il n'y aurait pas eu à payer et qu'ils vont payer. Cela réduit la différence entre les 66 millions et les 56 millions.

On constate aussi que le PLEND est réduit à 3 ans, mais peut être étalé sur 5 ans ; la rente sera alors de  $\frac{3}{5}$ . Cela représente une économie, mais crée aussi une dépense nouvelle du fait qu'on ne souhaite pas continuer à appliquer les 6 mois de vacances des postes PAT. En effet, si un poste n'est pas repourvu durant 6 mois, le travail est fait par d'autres puisque les postes du PAT ne sont en principe pas remplacés et, s'il n'y a d'autres postes vacants et autres congés maternité ou absences diverses de longue durée, il y a des risques d'absentéisme qui pèsent sur ceux qui restent, en raison de la surcharge de travail et de tensions. Ce modèle de PLEND de 3 ans est calqué sur le modèle de Swisscom. Entre la solution actuelle et le PL, il y a une économie chiffrée à quelque 1,8 million.

On constate aussi qu'avec les prestations, telles qu'issues de leurs travaux en termes de caisses de retraites et malgré les mesures transitoires, l'effet sur la diminution du nombre de gens qui peuvent se payer le luxe d'un PLEND est rapidement assez conséquent. Pour un enseignant du secondaire avec 27 ans de cotisation, il y a une différence de 24% sur la rente, s'il veut partir à 58 ans. Il en va ainsi car, dans l'ancien système, on retirait 3% par année anticipée alors que, maintenant, c'est 5%. Si l'on se projette dans l'avenir, avec des gens qui n'ont pas du tout de mesures transitoires, la différence est encore plus forte puisqu'elle est de 35%. Si l'on compare le système avec des mesures transitoires et sans, on voit que la perte est telle que la plupart des gens n'en voudront pas. C'est une perte sur toute la retraite. La perte entre 39 000 F et 73 000 F porte sur toute la retraite et peut donc être multipliée par 23, pour avoir la perte totale moyenne. L'idée du CE était d'assumer que, dans un paysage de 2<sup>e</sup> pilier transformé, il était préférable de laisser le PLEND s'adapter à sa nouvelle fonction que de le supprimer. Supprimer ce petit bout, qui permet de gérer les cas difficiles, n'aurait pas entraîné de coûts bien inférieurs au coût final du PLEND nouvelle version.

Pour les personnes qui veulent partir à 60 ans, la situation n'est plus très confortable. La personne a avantage à faire un ou deux ans de plus, car cela va lui rapporter bien plus, sauf si elle est en conflit ou malade. En effet, un certain nombre de cas à problèmes partent à 62 ans et choisissent le PLEND, plutôt que de subir une procédure de licenciement en raison de performances qui ne sont plus bonnes et d'un comportement qui n'est plus acceptable. Si l'on supprime cette possibilité de sortie honorable que constitue le PLEND, la seule solution est de tomber malade et de laisser passer les jours. Parfois, la

personne est réellement malade et ne guérira pas. Et dans tous les cas de licenciements, les procédures sont compliquées car il s'agit de droit public.

Enfin, le CE a étudié la suppression pure et simple du PLEND, mais opte toutefois pour son maintien en raison des éléments avancés précédemment. En conclusion, le CE pense que ce PL est la réponse adaptée en l'état. Sur le fond, l'idée est de sortir de cet avantage salarial, difficile à justifier à l'extérieur, et de revenir à quelque chose de plus proche de ce qui se fait dans les entreprises qui emploient du personnel de niveau tertiaire, en offrant de l'argent à un employé qu'elles veulent voir partir ; c'est ce qui s'appelle une retraite anticipée. Ce qui différencie la Suisse des pays non flexibles est que, dans les autres pays, on ne peut pas licencier du tout alors qu'en Suisse, cela est possible : il suffit de payer.

Un commissaire (L) note que le CE constate qu'entre le projet du CE et celui des députés, il y a des points de convergences et des constats communs. Le PL du CE est partiellement obsolète sur la forme, compte tenu de la teneur du PL sur la caisse de pensions de l'Etat de Genève, s'agissant de l'âge-pivot notamment ou de la référence faite au système SCORE, dont le CE imaginait à l'époque une mise en vigueur au 1er janvier 2013. Tel ne sera pas le cas, même s'ils ne connaissent pas la date. Il en vient au refus d'accorder le PLEND, qui n'a pas existé jusqu'à ce jour. Au nombre des motifs qui permettraient et pourraient encore permettre au CE de refuser le PLEND figurent les difficultés financières, lesquelles sont apparues de façon évidentes ces dernières années et encore plus fortement maintenant. Le fait qu'il n'y ait pas de précédent n'invalide pas la raison évoquée de la carence de moyens au niveau de l'Etat. On ne peut contester les difficultés financières de l'Etat. Celles-ci sont d'autant moins contestables qu'il est possible de démontrer, avec une certaine facilité, que l'effet d'aubaine est d'une efficacité inégale selon les professions ou catégories. Il y a notamment pour les enseignants, du secondaire en particulier, une course au PLEND, qui n'est pas nécessairement en relation avec l'état de santé des personnes considérées, mais plus avec le revenu de la personne ou du couple.

S'agissant du nombre de cas, en page 5 de la présentation, il y a 1 574 cas « plendables » pour le petit Etat. Il serait bon d'avoir cette information pour l'ensemble de l'Etat, soit pour le moins pour les HUG, l'Hospice général, la FSASD et l'Université. Une fois ce chiffre connu, il faudrait savoir le nombre de demandes de PLEND pour 2013 déjà déposées. Il pense que ce nombre pourrait être intéressant, même si le délai pour déposer la demande n'est pas encore passé et qu'il y aura d'autres demandes encore pour 2013. Il rappelle que, lorsque la caisse Publica était passée de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, celle-ci connut un doublement du nombre de

demandes de départs à la retraite anticipée. L'Office du personnel de la Confédération craignait que ce nombre soit multiplié par 5 alors qu'il l'a finalement été par 2, car cet office a pu faire une démarche individuelle d'information sur les montants des retraites qui seraient perçues. Il se réjouit de voir ce qu'il en sera ici, sachant que cette information est impossible à fournir actuellement, comme cela leur a été expliqué. Il en vient aux coûts réels. Les 6 mois d'attente avant de repourvoir un poste ne seront plus appliqués, mais il relève que cette attente n'était déjà plus appliquée. Il demande alors dans combien de cas ils étaient encore appliqués. Il lit, par ailleurs, dans l'exposé des motifs du PL du CE, que cela n'était pas appliqué dans l'enseignement, par exemple. Il demande si ce délai d'attente était systématiquement appliqué pour le PAT.

Réponse : cela est appliqué pour le PAT. Ils ont rétabli le respect de cette norme en 2006. Pour les départements, il est difficile de l'éviter puisque, dans la masse salariale qu'ils projettent, cela est inclus. Ce qui n'est pas interdit, si le poste considéré est extrêmement important, est de décaler un autre engagement plutôt que celui sur le poste libéré par la personne qui est partie en PLEND. M. Hiler admet que, lors de son arrivée au Département, il n'a pas eu l'impression que cette norme était généralement respectée. Dans l'enseignement, elle n'a jamais été respectée, puisque un poste ne peut pas être vacant durant 6 mois. Il n'y a donc pas d'économies sur le personnel d'enseignement pour cette mesure, car tous sont remplacés, poste par poste ; cette économie ne concerne que le PAT.

Le même commissaire (L) remarque qu'en plus de la non-application partielle du délai de 6 mois, le CE a relevé, dans l'exposé des motifs, que la différence quant aux annuités a été amenuisée car il y a une modification du système de rétribution (introduction du 13<sup>e</sup> salaire en particulier) et que, lorsque l'on engage, on ne peut pas forcément engager un junior pour remplacer un senior ; il faut peut-être engager quelqu'un qui est à un âge intermédiaire, en raison des exigences posées par le poste lui-même et afin de maintenir une certaine efficacité dans le fonctionnement d'un service. Il souhaite connaître les effets réels, car les effets théoriques lui semblent exagérés.

M. Hiler rétorque que ce ne sont pas des effets théoriques mais des effets réels qui ont été calculés ici. Il faut comprendre que la variation va un peu dépendre du nombre d'enseignants. C'est une des rares professions pour lesquelles, en moyenne, les gens sont engagés en annuité 0 car c'est là qu'ils font toute leur carrière. Dans les autres cas, une moyenne théorique est mise dans les modèles, avec des gens qui ont moins et d'autres qui ont plus. Ce calcul a été fait avec la réalité des gens sur une année. Ils auraient pu se baser

sur 2 ou 3 ans, car il peut y avoir des effets et des choses différentes d'une année à l'autre, surtout que l'économie faite sur les annuités est bien plus forte sur le personnel enseignant que sur le PAT. Cela signifie que, plus il y a de personnel enseignant qui prend le PLEND une année, plus cela compte, cela d'autant plus qu'ils sont, en moyenne, largement plus payés que d'autres professions.

Le commissaire a noté qu'avec des mesures transitoires adoptées il n'y aura, à terme, plus grand monde qui pourra considérer ce système comme étant intéressant. Il estime, pour sa part, que si l'on arrive à cette conclusion, cela revient au même que de dire que cela équivaut à la suppression du PLEND. Il se demande les raisons poussant à garder un système compliqué, pour peu de monde ; autant le supprimer. Il lui semble que la discussion au sujet du PL 11037 de l'Entente sur le PLEND va dépendre des réponses que le CE va donner sur le nombre de cas, le nombre de cantons concernés, le coût réel, etc. Une fois ces informations connues, ils pourront discuter de l'autre option. Il se demande pour quelle raison Genève serait le seul canton à justifier le maintien, même amoindri, du PLEND, une Genferei dont les autres cantons n'ont pas besoin. Cela est souligné dans l'exposé des motifs, où il est dit que tout plaide pour une augmentation de la durée du travail.

M. Hiler a parlé du durcissement de la caisse de pensions, mais il y a aussi le fait que l'âge auquel les gens commencent à travailler a changé. Il y a 35 ans, il était encore courant que les suppléants commencent à travailler 20 ou 22 ans, alors que les enseignants du secondaire ont désormais plutôt tendance à commencer vers 27 ans. Ceux qui ont commencé vers 20 ans ont aujourd'hui plus de 38 années de cotisations et ne cotisent plus. A un moment, l'intérêt des gens et des élèves veut que l'on tourne la page. Ce cas ne va jamais se reproduire dans le futur, même s'ils reviennent à quelque chose de plus raisonnable en termes de formation. Le mieux serait que les gens commencent à 25 ou 26 ans. S'ils veulent partir à 60 ans et qu'ils commencent à 28 ans, ils n'ont que 32 années de cotisation et n'ont quasiment plus de rente. Ce système a quelque chose d'organique, il accompagne le changement naturel. M. Hiler note que certains cantons sont encore à 62 ou 63 ans pour l'âge-pivot.

Un commissaire (UDC) demande au CE si, en présentant ce PL sur le PLEND, il ne donne pas un message clair aux gens qui hésitent encore à prendre le PLEND et qui se trouvent ainsi incités à le prendre de suite.

Le premier vent de panique est venu du dépôt du PL de l'Entente, car il y avait des gens qui étaient persuadés que ce PL passerait en votation immédiate. Le PL 10912 est connu depuis longtemps. Les organisations syndicales le connaissent, ont fait des propositions à son sujet mais n'ont

jamais accepté de faire une négociation. Tout le monde sait qu'il n'y aura plus le même régime, même les syndicats qui, en réalité, ne jouaient plus que la montre. En revanche, le fait nouveau, qui a fait paniquer certains, était de dire qu'il n'y aurait plus du tout de PLEND. Les gens ont besoin de tous les éléments pour faire leurs calculs et n'ont pas tous une motivation économique. On a écrit à tous les « plendables » de l'Etat et demandé aux grandes institutions de faire de même pour leur personnel. Ils ont demandé à leurs cadres de faire le travail d'explication individuelle, personne par personne, afin de réduire les risques. A certains collaborateurs, le choix donné a été clair et limité à prendre le PLEND ou être licencié. Il y a toujours un dialogue mais, s'il n'y a rien pour faire le dialogue, ils vont forcément droit au clash. Les entreprises peuvent toujours indemniser pour inciter les départs, ce que l'Etat n'a pas le droit de faire. L'indemnité maximale, soit 3 ans de PLEND, représente un montant de 80 000 F. C'est tout ce qui reste comme option car, autrement, ils sont dans des clashes, qui sont coûteux pour l'employeur ; les 720 jours d'indemnité sont coûteux.

Un commissaire (Ve) estime que ce PL vise à diminuer l'attractivité du PLEND et demande si le CE a envisagé d'attaquer le problème par un autre bout, en limitant les catégories socioprofessionnelles qui auraient droit au PLEND aux métiers à forte pénibilité.

M. Hiler répond par la négative, en signalant que cela poserait un problème au regard de l'égalité de traitement. Il admet que le PLEND sera plus nécessaire à la FSASD qu'ailleurs, du fait de la pénibilité du métier, mais qu'il peut, partout, y avoir des gens qui ont des maladies graves ou ont souffert de dépressions et qui sont difficilement réinsérables. Il y a des cas psychiques extrêmement difficiles à gérer. On a voulu, en quelque sorte, laisser l'argent faire plutôt que de réglementer, ce qui est bien plus efficace. Les gens sont en train de faire les calculs. Certains ont prévu depuis longtemps de partir vers 60 ans et se demandent maintenant si cela sera toujours possible. Il y a une réglementation. Dans un cas, ils sont sur une durée de 3 ans et, avec les nouvelles normes, ils sont à 4 ans en cas de profession à pénibilité physique.

Un commissaire (S), n'étant pas dans la fonction publique, regarde ces histoires de PLEND de près, sans toutefois forcément avoir tout compris pour le moment. Il a d'ailleurs été perplexe lorsqu'il a fait le rapport sur la pétition 1821 des enseignants du collègue de Staël, qui était aussi l'expression d'un certain ras-le-bol face à la dégradation de leurs conditions de travail de façon générale. Il comprend que des gens, en fin de carrière, en ont assez et n'ont pas forcément envie de rester si tout va à vau l'eau. Ce n'est pas dramatique que ces gens partent, s'il y a des enseignants qui sont

susceptibles de les remplacer. Il se demande si les enseignants, engagés pour remplacer ceux qui sont partis avec le PLEND, ont connu des périodes de chômage par le passé. En effet, si quelqu'un, qui a fait du chômage, remplace une personne qui est partie avec le PLEND, l'Etat fait l'économie du coût de chômage aussi. Cela n'est pas inintéressant.

M. Hiler répond que la question ne se pose pas ainsi. Pour être professeur au CO, il faut être titulaire d'un master. Les gens disent qu'ils ne peuvent commencer avant 28 ans et qu'ils ne savent pas comment ils vont cotiser durant 40 ans. Il y a aussi des secteurs où l'Etat a de la peine à recruter. Il y en a d'autres où les gens ne trouvent pas forcément directement un poste fixe ; il peine toutefois à croire que la personne ne trouve rien. Pour l'enseignement, ils sont en période de pénurie, sauf pour certaines branches comme l'histoire. On se trouve plutôt dans une entrée différée dans le monde du travail pour raison de formation, ce qui a un coût pour quelqu'un, mais pas dans une affaire de chômage.

Concernant la demande de la commission, qui désirait savoir si les autres cantons avaient une mécanique identique de rente-pont AVS, il s'avère que tous les cantons romands ont une mécanique identique, mais elle passe par la caisse de pensions. Dans la majorité des cas, le financement est paritaire. Il y a toutefois deux exceptions : le canton de Neuchâtel connaît un financement intégralement pris en charge par le personnel et le canton de Fribourg, à l'inverse, paie intégralement la cotisation. C'est une prestation qui est ajoutée aux autres prestations avec un financement spécifique. Ce système est étonnant, car ceux qui ne profitent pas de partir paient pour ceux qui partent. Pour la Confédération et les cantons romands, il y a une mécanique interne aux caisses de pensions. A Genève, on n'a pas choisi une telle option dans l'immédiat, car le dossier caisses de pensions est déjà assez compliqué.

M. Hiler rappelle qu'il fallait ce système car les cas où les gens ont un problème de santé ou de non-adaptation à leurs tâches sont extrêmement difficiles à résoudre à partir d'un certain âge. L'Etat n'a pas la capacité de demander aux gens de partir en retraite anticipée ni de leur donner une prime de départ. La seule solution est de faire un licenciement sec. Il est compliqué, pour les cadres, de prendre la responsabilité de licencier quelqu'un de 60 ans. De plus, en termes de principe de proportionnalité devant les tribunaux, il est difficile de défendre ce genre de décision. Les chances de gagner sont relativement faibles et il y aurait des annulations de décisions. Le système de la police prévoit d'avancer la rente puis ensuite de la rembourser graduellement par une réduction de la rente. La rente-pont est faite et, lorsque les gens reçoivent l'AVS, un bout de la rente LPP est enlevé chaque année



pour rembourser l'avance qui a été faite. Tout le monde a les mêmes problèmes et a tenté de trouver une solution différente.

Un commissaire (MCG) précise que le policier peut choisir son taux d'avance AVS. Dès qu'il arrive à 65 ans, il ne touche plus rien jusqu'à son décès, sauf les indexations intervenues après coup ou s'il y a une hausse de l'AVS. Dans son cas, c'est à peu près 1 000 F et il sait qu'il n'aura pas de part AVS à 65 ans. Ainsi, s'il meurt à 66 ans, il aura tout gagné et s'il meurt au-delà de 70 ans, c'est l'Etat qui y aura gagné.

### **Audition de janvier 2013**

Dans une discussion ultérieure, début 2013, M. Hiler précise que le nombre de collaborateurs susceptibles de prendre le PLEND, soit ceux remplissant les conditions du PLEND sont 3 218. Il attire l'attention des commissaires sur leur répartition : ce sont surtout des gens qui auront entre 58 ans et 61 ans. Plus des deux tiers sont des gens qui devraient renoncer à une part importante de leur rente s'ils décidaient de partir avant ; dès lors, il est possible de penser qu'une bonne partie d'entre eux ne fera pas volontiers une telle demande. Le petit Etat représente la moitié de ces cas. Les plendables se trouvent de manière équilibrée entre le PAT et le personnel enseignant mais, lorsque la décision se concrétise, c'est principalement le personnel enseignant qui en profite.

Au 11 janvier 2013, s'agissant des demandes 2013, il y avait 230 demandes déposées pour le petit Etat, soit un chiffre à peu près normal par rapport aux années antérieures, depuis que la retraite est à 58 ans, dont 178 membres du personnel enseignant. Cela signifie que la campagne de communication faite pour suggérer aux gens d'attendre le vote du 3 mars prochain, a eu un certain succès car, autrement, ils auraient déjà eu quelque 600 demandes.

Concernant le coût réel du PLEND (cf. annexe n° 2), il a assez largement été dit que le PLEND permettait de faire une économie, mais cela n'est pas vrai. Le coût du PLEND est la différence entre la rente versée par l'Etat et l'économie faite sur les postes. Le reste est une anticipation. L'effet qui était très spectaculaire, surtout pour les enseignants, provenait du fait qu'ils passaient de collaborateurs en annuité 22 à d'autres en annuité 1. Or, en prenant les choses sur la durée, le coût baisse d'abord mais remonte ensuite, car il y a des annuités. S'il n'y a pas de PLEND, les gens partent de toute façon au bout de 3 ans et l'économie se fait de toute façon, puis le coût remonte plus lentement puisqu'il y a un décalage. Ainsi, avec le PLEND, le

système va être favorable durant un certain nombre d'années, puis il s'inversera et sera à peu près neutre une fois que tout le monde est parti.

Même pour le PAT, le gel de 6 mois est problématique. Le délai moyen de remplacement d'un poste, hors du gel des postes, est de 3 mois. Dans le PAT, les postes mettent effectivement un certain temps à être remplacés. Il faut étudier les dossiers et voir les gens concernés. De plus, les gens eux-mêmes ont un délai pour quitter un éventuel autre emploi. Le tableau 3b a été réalisé par l'OPE, qui a simulé ce qu'il advient en termes de coûts pour ces 171 personnes, selon qu'elles prennent ou non le PLEND. Le coût est la différence entre le versement du PLEND et l'effet du gel. Dans le tableau, la ligne A montre ce que coûteraient ces 171 personnes si elles ne partaient pas avec le PLEND et si elles prenaient normalement leur retraite. La ligne B représente le coût des gens qui les remplacent. La ligne C correspond à l'économie due à la vacance de postes d'environ 3 mois et la ligne D représente le coût total sans PLEND. Cela a été comparé à l'hypothèse dans laquelle les 171 personnes considérées prenaient le PLEND. Ainsi, sur la ligne E on ne retrouve le coût de ces personnes que durant la première année, puisqu'elles prennent toutes le PLEND et sont toutes remplacées par des collaborateurs, dont le coût figure en ligne F. Est ensuite évoquée l'économie due au gel des postes durant 6 mois, à la ligne G. En ligne H figure le coût des rentes versées, soit du PLEND durant 5 ans. L'important est de regarder la dernière ligne, représentant l'impact financier de l'application du PLEND par rapport à sa non-application. Au début, l'application du PLEND est moins chère que sa non-application, puis la tendance s'inverse, ce qui est normal.

Les hypothèses sont simplificatrices. On est parti de l'idée que le personnel enseignant restait jusqu'en fin de carrière et était remplacé par du personnel en annuité 1, respectivement 8 pour le PAT. Ils n'ont pas tenu compte d'un taux de turn-over, qui aurait légèrement réduit le coût. On est en francs constants ; le coût du PLEND, pour ces 171 personnes, est de 8,830 millions. Cela peut sembler peu, étalé dans le temps, mais il n'en est rien car, chaque année, il y a les mêmes coûts pour les nouveaux PLEND accordés. En d'autres termes, à ce coût relatif à ces 171 personnes qui prennent le PLEND s'ajoute celui de l'année d'après pour les nouvelles personnes qui prennent le PLEND. L'économie se fait l'année où le PLEND est accordé, puis qu'il y a des coûts durant des années. Ce qui est fait est fait et, dès lors, il y a des coûts des PLEND des années précédentes pour les 25 prochaines années, lesquels sont toutefois chaque année plus bas.

Le fait de déduire le gel des postes est monétairement juste, mais cela ne représente pas forcément une réelle économie puisqu'une prestation ne se fait

pas ou est faite par une personne qui est restée et peut se retrouver surchargée. Ainsi, ces « économies » sur les gels de postes sont en fait des réductions de prestations ou des intensifications du travail d'autres collaborateurs, si les prestations présentent un caractère obligatoire. Ce type d'analyse avait poussé le CE à vouloir réduire la portée du système, ce qui avait beaucoup fâché les partenaires syndicaux. Il n'était plus possible de continuer à vivre sur une fiction. S'ils avaient pris cette mesure pour une durée limitée à 5 ans, l'impact aurait été celui voulu et il y aurait moins de gens qui travaillent à l'Etat. Or, en ayant un système sur la durée, comportant un volet de droits acquis indirects, la situation est moins bonne. En 2005, on affirmait encore que le PLEND ne coûtait rien.

Une commissaire (S) demande que, puisque ce sont majoritairement des enseignants qui prennent le PLEND, si a été réalisé le calcul de l'économie faite sur les heures de réserves de carrière qui ne sont pas forcément récupérées. En effet, les gens travaillent plus en début de carrière et moins après ; or, si les enseignants partent sans avoir épuisé leurs heures de réserve de carrière, l'Etat ne les rembourse pas. Elle remarque que le stock de ces heures de réserves de carrières a été chiffré à quelque 110 millions par l'ICF.

Il faudrait qu'il voie cela avec le DIP. L'effet était bien plus puissant avant. Pour le corps enseignant, l'utilisation du PLEND avant 58 ans était assez importante, car le salaire le permettait. Le calcul de comment cela se compense avec les réserves de carrière peut être fait. Ce serait la seule compensation, puisqu'il n'y a pas de gel de postes. Sur une carrière de 40 ans, s'il y a 100 millions, cela représente quelque 2,5 millions par année. Le calcul ne sera pas plus juste que de dire que l'on peut déduire 2,5 millions sur les 8 millions du coût du PLEND susmentionné. Il est difficile de faire des hypothèses en admettant que rien ne change par ailleurs sur 40 ans. On sait que les 100 millions sont un stock, mais il ne sait à partir de quand les directions commencent à diminuer le stock.

Un commissaire (UDC) pense que, s'ils voulaient que le PLEND ne coûte pas à l'Etat, il faudrait revenir à l'essence même du PLEND, à savoir de ne pas remplacer toutes les personnes qui partent. S'ils remplacent tout le monde, cela coûte forcément à l'Etat.

C'est juste : cela coûte de toute façon à l'Etat. Il s'agit de savoir combien. Il est difficile d'estimer une situation dans laquelle il y aurait plus de gens en congés de très longue durée ni de gens en procédure, ainsi que plus d'effets induits dans la dynamique des services. Dans le corps enseignant, il peut être compréhensible qu'un enseignant en ait vraiment marre, à un moment donné. Il faut se demander ce que la suppression ou le maintien du PLEND va vraiment faire comme différence. Avec un PLEND sur 3 ans, si les gens

veulent partir à 60 ans ils n'auront que 3 ans de rente. A partir de 2017, pour ceux qui voudraient partir avant 62 ans cela deviendrait difficile car il y a une réduction importante de la rente, de 5% par année. Il est d'avis que, sauf pour les gens qui ont des problèmes de santé, la plupart des collaborateurs en bonne santé, capables de faire leur travail et qui ne sont pas en conflit avec leurs collègues vont rester plus longtemps. En cas de départ à 63 ans au lieu de 64 ans, la personne perd 5% de sa rente LPP ; si elle part à 62 ans au lieu de 64 ans, elle perd 10%. Cette perte correspond au coût pour la caisse de ce départ anticipé.

On a fait deux hypothèses, une dans laquelle les gens ne partent pas si c'est plus de 3 ans avant et une où ils ne partent pas avant 61 ans dans la plupart des cas. Ils arrivent à des chiffres entre 3 et 5 millions. Cela figure en détail dans les documents remis aux commissaires. Le problème porte sur le court terme. Les commissaires ont demandé jusqu'à quel point l'Etat pouvait refuser les PLEND, pour éviter des effets de désorganisation ou des difficultés d'embauche, notamment au niveau des professeurs. Ils ont reçu l'avis de droit demandé (voir pièce jointe à l'annexe 2). La réponse est relativement claire. Il s'agit de cas individuels. Les raisons financières sont pratiquement impossibles à invoquer, car il n'y a pas une proportion entre l'économie, à long terme, et le déficit. Pour évoquer l'organisationnel, il faut prouver que chaque personne est indispensable. Pour les enseignants, ils ont une chance sur ce point. En revanche, dans une majorité de cas l'Etat n'aura aucun motif valable pour ne pas autoriser les gens à partir, car ils sont individuellement remplaçables.

M. Hiler relève que là n'est pas l'effet le plus important. Il évoque les conditions du droit fédéral pour les caisses de pensions. Il faut que toutes les rentes des pensionnés soient couvertes, raison pour laquelle l'Etat a dû mettre 800 mios. Si nombre de personnes prennent le PLEND, cela ne va pas faciliter les choses. A la présentation des comptes 2014 de la Caisse, il y a le risque qu'elle dise qu'il lui faut prendre des mesures, notamment ce fameux point de cotisation. Plus de gens partent et plus il y a de pensionnés à couvrir intégralement. Il faut éviter un nouvel assainissement qui risque de coûter cher au niveau des cotisations, raison pour laquelle il a l'impression, en termes de risques, qu'ils peuvent retenir plus de gens à l'Etat ces 5 prochaines années avec le PLEND façon CE que s'il n'y a pas de PLEND du tout, mais il ne peut donner de chiffres. L'effet d'annonce d'une abrogation du PLEND, plutôt qu'une solution transitoire telle que celle prévue par CE, lui semble être de nature à faire courir un risque plus important à court terme.

Sa position est de dire, sur le plan de la gestion, qu'il est indispensable d'avoir un instrument qui permet de gérer les fins de carrière un peu difficiles.

Le plus rationnel serait d'adopter la solution préconisée par le CE, amendée puisqu'il y a eu des changements légaux à intégrer au PL. La majorité des commissaires ne veut plus de ce système, mais il suggérerait néanmoins de donner à ce PLEND de 3 ans une durée de 5 ans, de sorte à avoir un peu de temps et à passer ensuite éventuellement à une « helvétisation » de la solution, avec un financement paritaire. Si c'est une histoire de coût de 2 ou 3 millions par an, le système est moins injuste lorsque c'est l'Etat qui paie plutôt que lorsque c'est celui qui ne prend pas sa retraite anticipée qui paie pour ceux qui la prennent.

Il y a un risque, s'il y a un surcroît de gens pensionnés, de passer des premières années extrêmement difficiles. Cela est un peu masqué par un rendement de 9% l'an dernier, lequel ne sera pas tel chaque année. Il vaut mieux parfois aller relativement patiemment. C'est un peu comme une assurance : on paie quelque chose pour diminuer le risque ; cela a donc un coût. Si le risque est qu'à la fin, il faut payer un point de cotisation de plus, dont l'Etat doit payer les deux-tiers, pour ne pas payer 5 à 6 millions par année, il lui semble plus judicieux de payer cette somme et de reprendre le dossier dans 5 ou 6 ans. Il faut, dans tous les cas, trouver une solution de remplacement car, sinon, on va générer plus de désordre. On peut adhérer au système de la police ou d'autres cantons. En revanche, ne rien avoir, en contrat de droit public, n'est pas une solution. Les gens ont mieux à faire que de gérer des cas de crise. Si un professeur en a vraiment marre et est absent durant six mois, il sera certes remplacé, mais l'enseignement ne sera pas le même s'il est dispensé par un remplaçant ou un professeur. Il faut donc bien évaluer la situation.

Le commissaire (UDC) estime qu'un système acceptable serait un système neutre, en fonction de l'espérance de vie du retraité. Si un enseignant demande un PLEND, il comprend qu'il est difficile de le lui refuser. En revanche, si plusieurs cadres du DF demandent le PLEND en même temps, par exemple, il se demande s'il ne serait pas possible d'invoquer la perturbation du service pour refuser ces demandes.

M. Hiler répond que ce ne sont pas les cadres de haut niveau qui vont partir. C'est au niveau d'en dessous que des gens qui veulent partir. Il y a 12 demandes pour 2013, ce qui représente 1% des collaborateurs. En admettant que ce nombre soit de 2%, il serait difficilement tenable de dire devant le tribunal que cette perte n'est pas supportable alors même qu'aucun directeur ne part. La désorganisation va davantage concerner les écoles. Il y

aura également une succession de cas pénibles dispersés. Il est difficile de recruter certains enseignants, qu'il faut aller chercher en France et en Belgique, ce qui n'est pas une bonne solution.

Un commissaire (L) note qu'il y a 171 personnes dans cette cohorte. Il y a 230 demandes pour le petit Etat, ce qui signifie que pour l'Etat il y a probablement quelque 400 demandes. Si le coût est de 9 millions pour 171 cas, il sera de 20 millions pour 400 cas. Il se demande jusqu'à quand il sera possible de demander encore et encore des avantages. C'est un système qui est un avantage. La retraite anticipée est possible ; il est vrai qu'elle représente une rente de 5% de moins par année anticipée, certes, mais cela est vrai partout. La suppression du PLEND représente une dépense diminuée de 5 à 8 millions, selon les hypothèses fournies par le DF, pour l'ensemble de l'Etat. Demander de défendre 5 à 8 millions de plus de dépenses lorsque l'Etat en accorde déjà 130 millions, c'est ne pas se rendre compte que la coupe est pleine.

M. Hiler indique que cela fait effectivement 5 ans que le CE a dit qu'il ne voulait plus payer des gens à ne pas travailler. Depuis cette pétition de principe, qui ne posait que relativement peu de problèmes les premières fois qu'ils en ont discuté, ce qui a changé est que, progressivement, cela s'est attaché à la question des caisses de pensions. Il comprendrait le point de vue libéral, s'il était sûr que l'Etat ne devrait pas payer plus avec l'autre proposition. Il précise que ce n'est pas une augmentation de dépenses, mais une moindre réduction par rapport à ce qu'ils pourraient faire. Si le PLEND passe de 5 ans à 3 ans, la prestation est abaissée. Ce système existe aujourd'hui et il s'agit de savoir s'ils sont totalement sûrs que la solution de le supprimer est moins chère, en considérant le problème de la couverture des pensionnés, et s'ils sont sûrs que cela ne va pas coûter en remplacements supplémentaires.

Un commissaire (MCG) annonce que son parti sera favorable à la proposition du CE. Maintenir ce système est une bonne chose pour les personnes qui sont dans l'administration depuis des décennies. En fin de course, certains collaborateurs sont de véritables boulets et n'ont plus aucune motivation, raison pour laquelle il est bon de pouvoir les laisser partir avant leur fin de carrière plutôt que de les voir passer à l'AI. En conséquence, de vouloir supprimer le PLEND ne serait pas un avantage, puisque ces personnes seraient payées pour ne quasiment plus rien faire de toute façon. C'est une question de sagesse. Le système de la police a été évoqué. Le pont AVS permet de partir et de compenser ces 10%. Il ajoute que les caisses de prévoyances poussent les gens à prélever le pont AVS ; ceci n'est pas une obligation et cela devient rentable pour les caisses, au regard de l'espérance

de vie, puisque les gens commencent à payer à la caisse plus que ce qu'ils ont reçu, à partir de 70 ans. Il se demande pour quelle raison on ne libèrerait pas également les gens qui sont à taux partiel. Il estime qu'il faudrait modifier le PLEND, pour qu'il y ait une équité de traitement entre toutes les personnes en fin de carrière.

C'est faisable. D'aucun s'étaient dits qu'il fallait un certain nombre d'heures pour prétendre à cette prestation. La question de savoir combien d'années de service il faut avoir pour pouvoir prétendre au PLEND est aussi ouverte. Avec le PLEND, on vise avant tout les personnes à qui l'on veut faciliter une fin de carrière harmonieuse après un long trajet à l'Etat, plutôt que d'autres cas. Il n'a, personnellement, pas de convictions fortes sur ces points et se rallierait aux choix de la commission à leur sujet.

Une commissaire (Ve) se réfère aux tableaux (numérotés 4a et 4b/joints à l'annexe 2). Il est indiqué que l'abrogation pure et simple coûterait quelques millions de moins que le PL proposé par le CE. Elle demande si, dans les calculs, il a été tenu compte de l'effet d'annonce de cette suppression. En d'autres termes, si l'on annonce aux fonctionnaires la suppression du PLEND, ils seront plus nombreux à le demander tant qu'ils le peuvent encore et, dans ce cas, elle demande si la suppression pure et simple du PLEND n'aurait finalement pas un effet plus négatif que le PL du CE.

M. Hiler croit que tel serait effectivement le cas. Le CE a pris des engagements formels consistant à dire qu'il n'empêcherait pas les gens de partir au dernier moment. Il y a ce risque à court terme. Si beaucoup de gens partent, il y aura une économie sur 2013, puis il faudra payer sur les années suivantes comme il aurait fallu payer pour les autres. Cela est neutre, mais ne l'est pas pour la caisse de pensions. A chaque départ, il faut ajouter la couverture des pensionnés y relative. L'idée est de dire qu'il faut se projeter dans le temps et faire les adaptations de façon non brutale, car c'est ce qui est perçu le plus difficilement, que ce soit pour des raisons réelles ou psychologiques. Il estime que, dans le climat actuel, ne pas décider revient à adopter le PL déposé par l'entente car les gens, dans leur immense majorité, vont agir selon un principe de prudence et décider de partir tant que cela est possible. Il conclut en disant qu'il a de la peine à imaginer qu'ils n'aient pas le double de demandes par rapport à d'habitude.

Un commissaire (R) demande s'il est bien juste que le PL du CE consiste à diminuer le PLEND pendant 5 ans, pour ensuite l'arrêter.

Ce n'est pas le projet du CE. Mais si les commissaires envisageaient une solution de remplacement, notamment paritaire, ils pouvaient décider de voter en 2013, puis demander qu'un rapport soit fait en 2017 afin de voir si la

réduction prévue au niveau des coûts et du nombre de personnes s'est produite, puis le GC devrait se saisir à nouveau de cet objet car, sinon, la loi cesserait de s'appliquer. Le DF n'est pas favorable à baisser graduellement le nombre d'années ou la somme. Il faut 3 ans au minimum, afin de pouvoir couvrir la plupart des cas. Il ne croit pas qu'il faille adopter une solution dégressive. Il ne voit, pour le moment, pas d'autre solution d'extinction naturelle du PLEND que celle proposée par le CE, qui vise plus le fait qu'il devient impossible de prendre le PLEND en raison des réductions trop importantes sur la rente, de 5% par année, que sa réelle suppression.

Un commissaire (S) remarque que le PLEND, dans sa version actuelle, signifie une baisse de la rente de 2<sup>e</sup> pilier, qui peut être extrêmement importante. Il ne faut pas croire qu'il n'y a pas d'impact sur le pensionné sur le long terme. Elle comprend que l'Etat y a gagné la toute première fois, ce qui signifie que l'Etat y perd une seule fois, s'il arrête le système brutalement. A court terme, cela ferait une économie en moins et une masse salariale plus importante pour l'Etat.

Il existe des entreprises privées qui offrent (donc qui paie intégralement) un système de pont retraite dès l'âge de 58 ans et jusqu'à l'âge légal de la retraite. C'est le cas de la Banque cantonale du Valais. Il serait intéressant de savoir pour quelle raison des entreprises privées peuvent aller dans ce sens et remplacer des personnes qui sont fatiguées et peut-être moins performantes. C'est un aspect du PLEND qui serait perdu s'il était totalement supprimé.

M. Hiler précise qu'aujourd'hui, le système n'est pas si pénalisant que cela, car les réductions ne sont pas faites sur des bases actuarielles mais sont des réductions de faveur. Il n'y a pas de réduction due au départ précoce, de 5%. Dans le nouveau système, l'âge de la retraite est à 64 ans et il y a une perte de 5 à 6% par année anticipée. Avant, ils étaient à un âge-pivot de 62 ans et, pour la première année, la réduction était de 3%, ce qui n'est pas ce que cela coûte réellement à la caisse. Le système actuel est très avantageux et l'est encore jusqu'au 1er janvier 2014. Les gens qui partent plus tôt acceptent une perte sur la LPP, modérée jusqu'à présent et qui deviendra massive et correspondra désormais à ce qu'elle coûte réellement. L'âge réel de la retraite, un peu partout, est autour de 62 ans. Il va monter, car il devient trop cher de pousser les gens à la retraite, en considérant également l'allongement de la durée de la vie et le moindre rendement.

Un commissaire (L) remarque que M. Hiler a parlé de paliers. S'ils voulaient être sociaux et faire preuve de compromis, ils pourraient imaginer un palier à 64 ans. Le système de la retraite anticipée pourrait être imaginé pour les collaborateurs entre 64 et 65 ans. Il relève que, dans l'enseignement, les femmes peuvent travailler jusqu'à 65 ans, quasiment jusqu'à 66 ans car



c'est jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle elles atteignent leur 65<sup>e</sup> année. Le CE a imaginé quelque chose à 61 ans, respectivement 62 ans. Pour sa part, il demande pourquoi ne pas prévoir quelque chose à 64 ans.

Réponse : le CE n'a pas imaginé un système à 62 ans, mais un système dans lequel il y aurait 3 rentes. Le maximum que la personne pourrait toucher serait 3 ans.

La commissaire (S) indique que, pour la Migros, la rente-pont complète est payée à 100% par l'employeur sur une année ; le départ est possible 3 ans avant la retraite et la rente-pont est alors répartie sur les 3 années.

La présidente rappelle qu'avant le vote sur les caisses de pension, il faut un vote du Parlement sur le PLEND.

Un commissaire (PDC) pense qu'il faut voter l'entrée en matière sur le PLEND après le 3 mars, après le vote sur les caisses de pensions. Il faut faire les choses de manière graduée et ne pas polluer le sujet du PLEND par celui des caisses de pensions. Il répète que le planning proposé par la présidente n'est pas réaliste. Ils n'arriveront pas à faire cela. Il y aura des amendements, que ce soit le PL du CE ou de l'Entente qui soit voté. Ils n'arriveront à tout faire avant le 26 février 2013.

Sur le plan politique, il estime qu'il faut dissocier les choses et ne pas polluer le débat sur les caisses de pensions en ajoutant une couche avec le PLEND, sans compter qu'il y a également le problème du budget. Le PL sur le PLEND est important mais ce n'est que la cerise sur le gâteau, constitué du budget. Il est d'avis que les commissaires se penchent sur le budget ces prochaines semaines et essayent d'en adopter un. Le PLEND peut attendre. La plus grande incertitude, pour les fonctionnaires, est la votation du 3 mars selon lui, du moins pour la majorité des fonctionnaires. Il pense que ceux-ci peuvent attendre mi-mars pour savoir ce qu'il adviendra du PLEND. Il conclut en disant qu'il propose de voter les PL sur le PLEND après le 3 mars prochain.

Une discussion s'ensuit à ce propos, au terme de laquelle, M. Hiler convenant qu'il n'y a pas urgence de voter avant fin mars, la présidente conclut le débat en disant qu'il serait bon que, d'ici le 22 mars, le Parlement ait pris une décision. On discute ensuite des auditions possibles.

**Audition de l'Union des associations patronales genevoises, représentée par M. Luc Abbé-Decarroux et M<sup>me</sup> Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente**

L'UAPG aurait trouvé préférable d'être entendue après le 3 mars, car elle aurait alors eu une vue plus claire de la situation des caisses de pensions de l'Etat. L'UAPG n'entend pas forcément s'immiscer dans la politique de l'Etat employeur, car c'est à chaque employeur de définir sa propre politique. Elle est plus concernée, en revanche, lorsque des projets touchent aux finances publiques, ce qui est le cas des deux PL sur le PLEND.

A l'origine, on le sait, le PLEND était prévu pour favoriser le renouvellement et le rajeunissement de l'administration cantonale, en tablant sur des économies. L'opération devait être blanche, financièrement parlant. Or, cet objectif n'a pas été atteint, notamment en raison de paramètres qui auraient pu être prévisibles. Le gel des postes a été quasiment impossible à mettre en place dans certains secteurs, notamment dans le cadre de l'enseignement, dans lequel se trouve la majorité des bénéficiaires du PLEND, ou dans le cadre de la santé. Le différentiel au niveau des salaires, qui s'atténue avec le mécanisme des annuités, a été mal évalué. Vu la suppression de la différence de classes à l'engagement, la correction qui devait être trouvée à ce niveau-là a été totalement gommée. Le système, qui devait être financièrement neutre, coûte finalement plus de 30 millions par an en moyenne, raison pour laquelle il n'est plus forcément justifiable de poursuivre sur cette voie, notamment en raison du contexte actuel.

M. Abbé-Decarroux indique que le PL du CE maintient le système actuel tout en le minimisant un peu. La situation nouvelle serait moins généreuse que celle actuelle, mais resterait très attractive. Selon l'UAPG, la proposition appelle diverses questions assez techniques, qui restent sans réponse, comme par exemple la réduction progressive du taux d'activité. Le principal défaut de ce PLEND, par rapport à l'économie privée, est son coût et son financement. L'économie est de moins de 10% du coût annuel de la mesure, ce qui ne paraît pas acceptable au moment où le canton affiche un projet de budget largement déficitaire et où l'assainissement des caisses de pensions CIA et CEH entraînera, au mieux, 130 millions de dépenses annuelles supplémentaires sur 40 ans.

Le PL 11037 constitue une version un peu plus radicale que le PL du CE, puisqu'elle prévoit la suppression du PLEND. Ce PL pose de bonnes questions, notamment celle du financement paritaire du système, comme cela se pratique au sein de l'économie privée. Dans le cas de RESOR, la caisse de retraite anticipée du second œuvre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un financement par un taux paritaire de 1,8% des salaires, pris

en charge par les employeurs et les employés. C'est un système de pure répartition des capitaux ; les capitaux de préretraite sont libérés au moment où la personne demande sa préretraite et sont totalement financés par ce système de cotisations paritaires. Les conditions cumulatives sont plus restrictives que dans le PL 10912. Il faut avoir eu une activité ininterrompue de 10 ans et 20 ans de carrière dans une entreprise soumise à la Convention collective, sinon la rente n'est que partielle. Il indique que RESOR avait un taux de couverture de 211% en 2011 ; cette fondation est totalement autofinancée. L'économie privée non conventionnée connaît divers modèles de rentes-pont, lesquels sont mis en place par des fondations patronales ou des institutions de prévoyance. Il y a une constante, à savoir que le financement est le plus souvent assuré de manière paritaire entre l'employeur et l'employé.

Selon l'UAPG, une rente-pont que l'Etat devrait financer peut être compréhensible. C'est mieux d'avoir des gens qui bénéficient d'une rente-pont, plutôt que d'une rente AI ou de l'assurance chômage de longue durée, pour autant que le système soit financé et qu'il le soit par des efforts paritaires. En bref, pour l'UAPG, il est incompréhensible d'avoir un système uniquement financé par les contribuables, vu les difficultés que connaissent déjà l'Etat et les caisses de pensions. Il faut qu'un effort soit fait des deux côtés. Tout système social doit être financé ; de plus, c'est grâce à la création de valeurs qu'il est possible d'avoir un système social qui tienne.

Un commissaire (Ve) signale que le CE a évoqué des problèmes de gestion du personnel et dit que, lorsque des personnes posent problème en fin de carrière, les difficultés de licenciement existent et il y a également des problèmes de responsabilité sociale par rapport au fait de renvoyer certaines personnes à quelques années de la retraite et de les mettre au chômage. Le CE voit le PLEND comme un outil de gestion des RH. Il lui semble que, dans l'économie privée, lorsque les gens sont poussés vers la sortie, l'employeur propose souvent un arrangement. Cela est bénéfique pour l'entreprise et pour la personne concernée. En effet, il n'est bon pour personne qu'un employé ne fasse rien durant un certain temps ; de plus, cela démotive les collègues. Il aimerait savoir ce que les représentants de l'UAPG pensent du PLEND, en tant qu'outil de gestion des RH.

La rente-pont peut être un outil qui peut permettre d'éviter ce genre de situations. Or, le PLEND n'est pas du tout utilisé à cet effet. La réflexion, dans le PL du CE, ne va pas assez loin. Un vrai bilan doit être fait sur les biais du système ; il ne faut pas juste réaménager le système. Il faut opérer une réforme en profondeur pour arriver à ces buts, qui sont tout à fait louables. De plus, la partie financière est extrêmement lacunaire dans le PL

du CE. Cela dit, l'UAPG n'est pas opposée à conserver un outil permettant de se séparer de certains collaborateurs d'une manière élégante. Un tel outil est également prévu dans l'économie privée, en particulier conventionnée. Cet outil existe beaucoup dans les métiers pénibles du bâtiment, mais moins dans l'économie privée non conventionnée, où il y a des modèles fort divers. Certaines entreprises paient une indemnité de départ couvrant l'équivalent d'une rente AVS mensuelle, soit 2 340 F, durant les 3 dernières années, capitalisée et versée en une seule fois. La plupart des caisses des pensions, notamment la CIEPP, prévoient un modèle, lequel est toutefois facultatif en fonction des entreprises affiliées ou des assurés, qui peuvent se l'autofinancer à titre individuel.

Les dernières études réalisées sur le plan fédéral démontrent qu'un tiers des personnes âgées entre 63 et 70 ans continuent à travailler. Cette flexibilisation doit exister, mais doit être finançable ; sur ce point, il y a une disparité entre l'économie privée et la fonction publique. Les partenaires sociaux dans les métiers conventionnés, notamment les métiers du bâtiment et de la métallurgie du bâtiment, se sont mis d'accord pour financer paritairement un système qui couvre les 3 ou 4 dernières années. La rente est alors de 3 800 F à 4 800 F par mois. Le financement est alors pris sur le salaire ; la personne entre dans un système obligatoire. En d'autres termes, la personne qui est assujettie à une convention collective va financer le système par le prélèvement d'une partie de son salaire.

Un commissaire (S) aimerait savoir, par rapport à ces personnes qui bénéficient de ces rentes-pont, s'il y a des structures de classes de salaires ou de fonctions au sein des entreprises permettant de savoir si cela est bien réparti dans toutes les fonctions ou si le système touche surtout certaines catégories. Il demande si à l'UAPG il y a des cadres qui ont un 14<sup>e</sup> salaire.

Dans le secteur conventionné, c'est surtout le personnel d'exploitation qui prend cette retraite anticipée, soit des gens pour lesquels il existe une certaine pénibilité du travail. Il s'agit en fait d'un cercle d'assurés, qui ne peuvent toucher le plein de la retraite anticipée qu'à certaines conditions, qu'il a précédemment évoquées. Un système social ne peut fonctionner que s'il y a un système qui le finance. C'est le système du tous pour un. Concernant le 14<sup>e</sup> salaire, les membres de l'UAPG sont des fédérations, dans lesquelles il y a des entreprises, et que celle-ci n'a pas d'informations sur ce point. Mais un salaire annuel peut être divisé par 12, 13 ou 14.

La commissaire (S) indique que le CE, dans son PL, compte sur le fait que très peu de gens prendront le PLEND dans sa nouvelle formule, en raison du fait qu'avec la nouvelle caisse de pensions, il deviendra tellement

dissuasif de partir quelques années avant la retraite, s'agissant du 2<sup>e</sup> pilier, que seule une minorité de personnes aura les moyens de le faire. Le CE veut garder cette marge de manœuvre pour encourager les personnes problématiques à partir. La situation ne sera plus comme celle actuelle ; les enseignants partiront moins volontiers qu'ils ne le font maintenant. De plus, les enseignants commencent désormais leur travail plus tard que par le passé et ne pourront ainsi plus partir à 55 ans, car ils n'auront alors quasiment rien. Elle aimerait savoir comment l'UAPG se positionne.

Vu le défi démographique, la question de l'âge de la retraite va se reposer. L'UAPG n'est pas opposée à un système de préretraite, cela pour autant qu'il soit finançable. Pour éviter la perte de droits, la plupart des conventions collectives et des fondations qui ont prévu ce type de financement ont prévu un financement par des bonifications de vieillesse sur les avoirs futurs de vieillesse, puisque la rente-pont sert uniquement à couvrir la période entre le départ à la préretraite et l'âge légal de l'AVS. On ne peut contraindre, même un fonctionnaire, à prendre sa retraite anticipée à l'AVS, qui est actuellement de 2 ans au maximum. La plupart des conventions et des systèmes instaurés dans l'économie privée non conventionnée prévoient, au minimum, une prise en charge de la cotisation en tant que non actif, qui est due à l'AVS, mais également un financement supplémentaire pour assurer plus ou moins le même niveau de prestations que si la personne était arrivée à l'âge de la retraite normal.

**Audition du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, représenté par MM. Olivier Baud, président, Michel Vincent, président de l'Association genevoise des employés des écoles professionnelles, et Jean-Louis Rimaz, membre du comité du Cartel, et par M<sup>mes</sup> Mirella Falco pour le SIT, et Andrée Jelk-Peila, ancienne présidente du Cartel**

Le Cartel a exprimé alors son désarroi et son refus de voir le PLEND diminuer autant, en passant de 5 à 3 ans. M. Baud estime le maintien du PLEND positif, en soi. La vacance de postes a été moins importante dans les faits que prévue, car elle n'est notamment pas possible pour les enseignants, et n'a pas apporté les bénéfices et économies annoncés. Ainsi, la suppression de la vacance de postes est compréhensible. Il y avait une certaine ouverture sur le fait que le montant global auquel auraient droit les personnes qui prendraient le PLEND pourrait être réparti sur 3, 4 ou 5 ans, voire plus, ce qui pouvait présenter un avantage pour certaines personnes. Le Cartel a regretté que ce PL, prévoyant un PLEND de 3 ans, n'ait pas fait l'objet de discussions plus importantes avec le Cartel et qu'il ait été transmis au

Parlement et à la Commission des finances sans que le Cartel n'ait véritablement été averti et n'ait pu en rediscuter.

S'agissant du PL 11037, il indique que le Cartel pense que c'est une aberration de vouloir supprimer le PLEND, qui est une mesure bénéfique à tous les niveaux ; c'est une opération gagnant-gagnant pour tout le monde. Le Cartel affirme que la suppression du PLEND engendrerait des coûts bien supérieurs à ceux constatés avec le PLEND, qui coûte certes quelque chose même si, dans la balance, cela s'équilibre et qu'il n'y a pas de frais pour l'Etat. La santé au travail est une notion importante pour le Cartel, laquelle n'est pas forcément mesurable. Le PLEND n'a pas été instauré pour cela, certes, mais il faut se rendre compte que tout le monde souhaite pouvoir terminer sa carrière de manière honorable et sortir la tête haute et que personne ne veut finir sa carrière en arrêt maladie. Le PLEND peut servir à permettre aux fonctionnaires, qui se sont dévoués durant toute leur carrière, de finir leur carrière de manière honorable. Si le PLEND devait être supprimé, en matière de santé, d'aide sociale et de remplacement des fonctionnaires malades, cela coûterait très cher. La plupart des administrations publiques suisses ont conservé un plan de départ à la retraite anticipée. Le Cartel espère bien que l'Etat maintiendra le PLEND, car c'est une mesure que tout employeur digne de ce nom devrait proposer à ses employés.

M<sup>me</sup> Falco est en charge des HUG et va donc évoquer la situation du personnel soignant aux HUG. Il lui arrive souvent d'accompagner des personnes en fin de carrière, vers 45 à 50 ans, qui ne peuvent plus exercer le métier pour lequel elles ont été engagées. Il existe des mesures de reclassements professionnels, mais celles-ci posent parfois le problème de la formation à 50 ans. De plus, il est difficile pour les gens de trouver un nouvel emploi à cet âge. Par ailleurs, les mesures AI sont aujourd'hui beaucoup plus difficiles à obtenir. Il y a des situations dramatiques de personnes qui sont à l'AI ou au chômage et finissent à l'assistance sociale jusqu'à l'âge de la retraite, ce qui n'est vraiment pas souhaitable pour une personne qui a travaillé durant plus de 20 ou 30 ans. La retraite anticipée permet à ces personnes de se retirer avant, la tête haute.

M. Vincent indique que le Cartel a été particulièrement sensible, au niveau de l'enseignement professionnel, aux principes induits par le PLEND, notamment la relève et l'engagement de personnes plus jeunes. Ce métier est difficile et qu'il faut pouvoir prévoir des allègements. Les statistiques du Département et du SRED montrent que ces principes d'allègement ne sont toutefois pas appliqués dans la pratique, car il y a un manque de personnel qualifié dans des secteurs relativement pointus ; il y a ainsi des surcharges en

fin de carrière, au motif qu'il n'y a pas de remplacements possibles. En revanche, il y a des vacataires et des contrats à durée déterminée. La rente-pont est la solution la plus adaptée. Décider de réduire sa voilure dans le but de faire des économies, qui ne sont de loin pas démontrées, paraît aller à l'encontre de l'intérêt général. Il faut maintenir l'objectif le plus ambitieux possible pour le PLEND.

M<sup>me</sup> Jelk-Peila insiste sur l'utilité du PLEND en fin de carrière et indique que de supprimer le PLEND donnerait des résultats extrêmement peu favorables. Il paraît aberrant et inutile de supprimer PLEND au moment où ils sont en train de changer les règles de la caisse de pensions. Les personnes qui prendront un PLEND lorsque la nouvelle caisse de pensions sera instituée perdront beaucoup d'argent, car leur retraite diminuera drastiquement. Celles qui le prendront ne le feront pas par plaisir, mais uniquement car elles seront au bout de leurs possibilités de bien accomplir leur tâche. Si elles n'ont plus la possibilité de prendre le PLEND, elles continueront à travailler, mais moins bien ou en étant malades. Il faudra alors les remplacer, à un coût bien supérieur à celui que représenterait le PLEND. Supprimer le PLEND ne permet pas de faire des économies substantielles et va à contre-sens de la volonté des initiants.

M. Rimaz évoque les possibilités de financement annexes, qui ne sont pas négligeables. Dans l'enseignement secondaire, les gens qui prennent le PLEND abandonnent leur réserve de carrière, ce qui représente 12 à 13 postes annuellement. Lui-même enseigne et milite syndicalement depuis des années et a pu voir comment se positionnaient les fin de carrières avant l'instauration du PLEND, au début de son existence et maintenant que sa suppression est envisagée. Les gens s'adressent à leur organisation professionnelle ou à leur syndicat dans des situations difficiles de défense individuelle qui doivent s'organiser. Il a vu un changement, à l'instauration du PLEND, au niveau du soulagement existant chez les personnes, qui pouvaient désormais choisir de partir dignement. Il est difficile de porter l'image d'une personne qui a des arrêts de travail, puis qui effectue des démarches AI, dont l'issue est souvent incertaine. Le PLEND a apporté une issue de fin de carrière digne. La fluctuation des prises de PLEND sur les années récentes, depuis 2006, est bien documentée dans les rapports de gestion de la CIA et de la CEH. Il y a une sensibilité forte dans les effectifs de prises de pensions, qui sont corrélés avec l'inquiétude du personnel quant au maintien ou non du PLEND. Cela est observable en 2006, 2008 et 2010, avec alors une raison différente, à savoir le changement fédéral de l'âge légal de 55 à 58 ans. L'effet d'une discussion sur une éventuelle suppression du

PLEND provoque des départs chez des gens qui, autrement, seraient prêts à continuer à travailler.

Une commissaire (PDC) constate que selon le Cartel, l'application du PLEND n'engendrait pas de coûts supplémentaires, ce qui l'amène à dire que les raisons pour lesquelles il a été institué sont atteintes et que c'est une opération blanche. Les commissaires ont toutefois entendu un autre son de cloche. Elle demande si le Cartel a des certitudes lui permettant d'affirmer que le PLEND est une opération blanche. Les auditionnés ont mentionné des coûts, en cas de suppression du PLEND. Elle aimerait savoir à quoi ils font allusion. Elle a compris que, si le PLEND n'existait plus, il y aurait des prises en charge AI et par l'assurance chômage. Elle demande s'ils imaginent d'autres coûts liés à cette suppression du PLEND, d'autres conséquences qui ne seraient pas clairement visibles.

Le Cartel a regretté que le PL 10912 ait été envoyé en commission sans qu'il n'ait pu en discuter, car il contestait son exposé des motifs et le constat financier établi par le CE, sur lequel se sont appuyés les auteurs du PL 11037. Le CE a été bien trop sévère. Il est notamment faux de dire que le bilan du PLEND n'a en rien confirmé les hypothèses de départ. Il est possible que tous les objectifs du PLEND, posés en 1994, n'aient pas été complètement honorés, notamment au niveau de la vacance des postes de 6 mois, puisque la moyenne se situe à 3 mois, ce qui occasionne tout de même des économies non négligeables. Quant à l'effet du remplacement d'une personne en fin de carrière, on peut certes écrire qu'il s'amenuise au cours du temps mais, en lisant cela, on a l'impression que le PLEND n'engendre aucun bénéfice, ce qui n'est pas vrai. Le Cartel aurait aimé pouvoir discuter de ces points. Le CE n'écrit aujourd'hui plus un tel exposé des motifs. M. Baud en veut pour preuve les documents que le CE a fait parvenir aux commissaires, qui montrent que le système est équilibré.

Son collègue ajoute que le Cartel estime qu'il faut distinguer deux choses, qui interviennent sur les coûts. Il y a la comptabilité interne du PLEND, soit le différentiel de salaire entre la personne sortante et celle qui prend sa place et l'évolution des mécanismes salariaux. Dès qu'il y a une suspension des annuités, il y a un effet renforcé du différentiel, puisque les personnes sortantes sont au maximum des annuités et que les jeunes voient l'ascension de leurs annuités être bloquée. Ainsi, ce différentiel de coût est maintenu plus longtemps. Il indique que, pour une classe 20, ce différentiel est de quelque 20 000 F au début et jusqu'à 15 000 F à la 5<sup>e</sup> année. S'ajoutent à ces coûts internes les 12 ou 13 postes de l'enseignement, en raison des réserves de carrière perdues. Il y a, de plus, les coûts que l'on ne peut pas comptabiliser car ils ne sont pas connus, mais qui ont de l'importance car ils sont liés à



l'existence ou non du PLEND. Il y a essentiellement la question de la gestion des fins de carrières. Il y a un 3<sup>e</sup> niveau de coûts, qui est lié à l'actualité. S'il y a des départs massifs à la retraite en 2013 en raison de la diminution ou de la suppression du PLEND, l'effet sera une charge sur la caisse de pension, au niveau du degré de couverture sur les pensionnés. La caisse sera alors en difficulté et des mesures d'assainissement seront à mettre en place en 2015, notamment une cotisation de 50%-50% entre les assurés et les employeurs. Les coûts sont élevés, car un point de cotisation représente quelque 27 ou 30 millions.

Un commissaire (S) se demande si, selon le Cartel, le système de financement du PLEND est actuellement équitable. Dans des discussions préalables que les commissaires ont eues à ce sujet, certains ont émis l'hypothèse qu'il devrait y avoir des cotisations supplémentaires volontaires de la part des fonctionnaires pour pouvoir bénéficier du PLEND et que les coûts ne seraient aujourd'hui pas correctement partagés entre les bénéficiaires potentiels du PLEND et l'Etat.

Il est difficile de répondre à cette question maintenant, alors qu'il y a la votation du 3 mars à venir. Si la loi sur la fusion des caisses est acceptée le 3 mars, les conditions de retraite vont passablement changer. Il ne sera pas évident de maintenir un PLEND attractif. Par le passé, le PLEND était à 55 ans et que l'on pouvait le toucher durant 5 ans. Désormais, c'est à 58 ans qu'on peut le prendre et, avec le PL 10912, le montant de la rente diminuera. Avant, au-delà de la classe 18, une personne touchait plus que l'équivalent de la rente simple AVS. Le Cartel conteste la diminution drastique du PLEND, mais ne s'opposera pas complètement à ce PL 10912, moyennant quelques améliorations. En revanche, il s'opposera au PL 11037.

A entendre cette question, on pourrait penser que le PLEND est un avantage pour leurs bénéficiaires et qu'il leur faudrait le payer. Le PLEND peut toutefois être envisagé d'un autre point de vue. Dans le secteur de l'enseignement, beaucoup d'enquêtes ont été faites sur l'absentéisme, lequel est très faible puisqu'il se situe autour de 4,5 à 5%. Il est toutefois très inégalement réparti : il y a des absences de très courtes durées et des arrêts plus longs, en raison d'une grande usure. La loyauté, par rapport à l'institution et au métier, fait que les gens ne prennent pas le PLEND par plaisir. Le PLEND répond à un besoin. Maintenir le PLEND permettrait aux personnes en difficultés de quitter leur travail dans les meilleures conditions possibles. Le PLEND est équitable et n'est pas choisi par les gens par plaisir. Ce n'est pas un avantage, mais un choix que certains sont obligés de prendre.

Par ailleurs els documents fournis montrent des exemples d'employeurs qui pratiquent l'équivalent d'un PLEND, soit un pont-AVS. Il y a des

employeurs qui font partager le financement du pont-AVS avec les employés et d'autres qui ne le font pas. C'est dans l'ensemble de la rémunération qu'il faut voir les choses. Il l'on charge au niveau de la cotisation, il y a une baisse d'intérêt. Si l'on ajoute cela à l'augmentation de la cotisation de la caisse de pensions, on se trouvera très vite confronté à des difficultés sérieuses de niveau de vie pour nombre de personnes. Chez les employeurs que le Cartel a étudiés, Migros par exemple, le pont-AVS, possible dès 63 ans, est financé par l'employeur uniquement. Le CICR connaît un pont-AVS à 62 ans, financé par employeur.

### **Audition du directeur des ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève, M. Jacques Hertzschuch**

Aux HUG, un tiers des gens prennent leur retraite à l'âge légal de la retraite et que 2/3 la prennent de manière anticipée, avec l'aide du PLEND. Sur ces 5 dernières années, il y a en moyenne eu 123 personnes qui ont bénéficié du PLEND. Il y a eu une pointe en 2010, avec 196 PLEND, en raison des modifications du PLEND avec le départ possible retardé à 58 ans. Sur le plan économique, différentes analyses et hypothèses peuvent être formulées. Prenons l'exemple d'une infirmière en classe 15, annuité 22, qui arrive à l'âge auquel elle peut bénéficier du PLEND. Si elle part et est remplacée par une infirmière qui sort de la haute école de la santé en annuité 0, le différentiel de salaire est conséquent. Dans l'exposé des motifs d'un des deux PL, il est indiqué que ce bénéfice s'amenuise rapidement, dès la 2<sup>e</sup> année. Au départ, une annuité représente 1 000 F par an. Le différentiel entre les annuités 0 et 22 est de 35 000 F en classe 15, si les charges sociales sont ajoutées. Il y a bien un gain sur la durée, évaluée à 172 000 F sur 5 ans, avec les charges sociales. Le coût du PLEND est de 2 340 F/mois pour 60 mois, soit 140 000 F. Ainsi, avec le PLEND, il y a une économie potentielle de 32 000 F, sans tenir compte de l'économie liée au blocage du poste durant 6 mois. Toutefois, dans la réalité, le poste de la personne qui part au PLEND n'est pas toujours bloqué suite au départ au PLEND, au niveau des HUG. En revanche, dans la gestion budgétaire, les HUG facturent les 6 mois de salaire au département qui a octroyé le PLEND au collaborateur, charge ainsi à ce département de trouver l'économie nécessaire, par exemple par un retard d'engagement sur un autre poste et à un autre moment. Il n'y a pas toujours une corrélation entre la personne qui part et le poste bloqué, mais il y a une obligation d'économie de 6 mois. En conséquence, il y a une économie effective. Ces 6 mois de salaire et de charges sociales représentent 70 000 F, soit un total d'économies de 100 000 F pour une classe 15. Le différentiel est de 16 000 F pour la classe 7

et de 200 000 F en classe 23. Ces chiffres sont théoriques et varient selon les filières. Pour un agent de propreté et hygiène, l'économie théorique est de 16 000 F. Or, on ne va pas forcément remplacer une personne en annuité 22 par une autre en annuité 0. On va peut-être engager une personne au chômage, qui pourrait être en annuité 10, ce qui réduirait l'économie. Il en va de même pour un cadre supérieur qui, s'il prend le PLEND, ne sera pas remplacé par quelqu'un en annuité 0. Ces montants d'économies sont donc théoriques. En revanche, ils correspondent plus à la réalité, sur la filière infirmière.

Il y a aussi d'autres aspects que ceux purement économiques, pour l'employeur. Pour les filières infirmières, aides-soignants, travailleurs dans les domaines de la buanderie, de la restauration, du nettoyage, etc., soit des fonctions éprouvantes pour lesquelles la pénibilité est relativement importante, il existe un risque potentiel que, si ces personnes ne bénéficient plus de la possibilité de prendre le PLEND, elles poseront des problèmes. C'est déjà dans ce type de fonctions qu'ils sont régulièrement amenés à trouver des solutions pour des personnes qui souffrent de troubles musculo-squelettiques et demandent des activités plus légères. S'il n'y a plus de PLEND, le taux d'absentéisme pourrait augmenter. De plus, un collaborateur qui se sent lésé et injustement pénalisé va se récupérer d'une manière ou d'une autre. Il y a un risque réel que des personnes se mettent en congé maladie sur une assez longue durée en fin de carrière, ce qui coûterait plus cher que le PLEND aux HUG. En conclusion, M. Hertschuch est favorable au maintien d'un système comportant un critère de pénibilité, avec une anticipation possible de 5 ans en cas de pénibilité et de 3 ans autrement.

Un commissaire (L) a entendu parler des infirmières en annuité 22. Il lui demande si, sur les 90 cas qui se sont annoncés pour cette année, il connaît le nombre d'infirmières par importance de l'annuité. Il demande cela car, lorsque les commissaires avaient discuté du PL sur la fusion des caisses de pensions, on leur avait présenté des salaires extrêmement bas pour les collaborateurs des HUG, en raison du fait que ces personnes avaient des carrières qui s'interrompaient vite. Il a ainsi de la peine à croire qu'une partie significative des infirmières des HUG, qui prennent le PLEND, soient au maximum de leurs annuités, compte tenu de ce qu'on leur a dit sur la durée de carrière des infirmières.

118 personnes se sont annoncées pour un PLEND pour l'année 2013, à ce jour, mais M. Hertschuch ne connaît pas leur niveau d'annuités précis. Il pense que la majorité des infirmières qui bénéficient du PLEND sont proches de l'annuité 22. Il est vrai que les infirmières interrompent souvent leur carrière professionnelle en raison d'une maternité. Elles commencent

toutefois jeunes. De plus, ils tiennent compte des années d'expérience dans le calcul de l'ancienneté ainsi que des années passées comme mères au foyer, qui sont prises en considération à raison de 50%. Si une infirmière passe 10 ans comme mère au foyer, elle a droit à 5 annuités à cet effet. Il est ainsi assez facile d'atteindre l'annuité 22.

Un commissaire (UDC) s'étonne qu'on puisse dire que la prise de PLEND ne présentait que des bénéfices substantiels pour l'Etat, alors que le CE leur démontre que le PLEND représente un coût considérable pour l'Etat. Cette disparité est étrange et il imagine que les bases de calcul ne sont pas les mêmes

Un commissaire (S) aimerait savoir si, au sujet des personnes qui prennent le PLEND aux HUG, il existe une typologie de raisons qui motivent ces demandes de PLEND. Au sujet du mode de financement du PLEND pour les HUG, il se demande si le système est équitable par rapport à la masse salariale globale et aux charges sociales. Il aimerait savoir s'il estime que le système est correct ou s'il faudrait un système différent, avec une contribution plus importante de la part des employés qui voudraient prendre un PLEND.

Les raisons d'un tel choix sont multiples. Il y a des personnes qui sont dans une situation financière leur permettant de profiter de belles années de retraite, en prenant le PLEND et grâce à leur rente CEH. D'autres présentent une certaine usure par rapport à leur activité professionnelle ; elles partent parfois avec des revenus relativement faibles mais sentent qu'elles doivent s'arrêter. Certaines personnes ont également un projet de retour dans leur pays d'origine où, malgré une rente relativement faible et le PLEND, elles pourront avoir une belle retraite. Concernant les taux d'absentéisme, ils ne relèvent aujourd'hui pas de différence par rapport aux catégories d'âges. La question est plutôt de savoir si la suppression du PLEND aurait un impact négatif sur le taux d'absentéisme.

Economiquement, pour l'employeur, il y a une neutralité des coûts entre les économies représentées avec les nouveaux engagements remplaçant les personnes qui partent au PLEND et le coût du PLEND. Le financement est donc bon. Dans le contexte actuel, imaginer un financement additionnel ou partagé lui semble envisageable. Il faudrait, selon lui, plus le faire à travers la caisse de prévoyance que par un financement direct de l'employeur. Le coût de la prévoyance par rapport aux départs et retraites anticipées est un problème actuariel et au niveau des caisses de prévoyance. Lorsque l'on prend une retraite anticipée, il y a une pénalisation de la rente, laquelle devrait correspondre aux coûts actuariels afin qu'il y ait une neutralité des coûts au niveau de la caisse. Si tel n'est pas le cas, c'est peut-être parce que la

pénalisation n'est pas assez forte ; ce n'est alors pas tant le PLEND qui est impliqué mais le système de prévoyance et l'insuffisance de pénalisation par rapport aux retraites versées par la caisse.

### **Point de situation avant la votation du 3 mars sur les caisses de pension**

Si le projet de fusion est accepté le 3 mars, il reste une épine importante liée à la question du PLEND. M. Hiler rappelle que la commission a prolongé le délai au 22 mars et qu'il y a aujourd'hui déjà à plus de 500 demandes de PLEND pour le grand Etat. Il dit cela car les commissaires doivent comprendre qu'il y a un enjeu direct par rapport à la situation future de la caisse de pensions. S'ils vont trop loin dans les PLEND, tous les gens qui prennent le PLEND vont être comptabilisés comme des retraités en 2014. Or, la barre consistant à ce que les pensions de tous les retraités soient couvertes devient difficile à atteindre. Pour l'Etat, 100 PLEND de plus que la norme représentent 60 millions de fortune de plus à obtenir pour la caisse, afin de respecter la limite. Pour les HUG, il s'agit de 55 millions. S'il y a 500 PLEND de plus, l'Etat est relativement embêté car cela représente 300 millions. Cela ne remet rien en cause par rapport au passage devant l'autorité de surveillance, mais ils commenceraient 2014 avec la cotisation supplémentaire que la caisse peut mettre, qui est à 50%-50%, si la situation l'exige. Ce n'est pas forcément la situation la plus favorable.

M. Hiler a ainsi regardé de manière très attentive les arguments des uns et des autres, pour voir s'il était possible d'arriver à une solution qui puisse faire l'objet d'un large assentiment, sachant qu'en ce jour précis, il n'y pas de majorité parlementaire pour le projet du CE. Il évoque des points de convergence entre le CE et une très large majorité de cette commission : l'ancien système doit disparaître et il doit y avoir quelque chose car, autrement, l'Etat se trouve face à d'autres types de coûts puisqu'il n'arrive pas à gérer les fins de carrières difficiles. Cette autre chose ne doit pas forcément être très attractive, puisque le but est que les gens travaillent jusqu'à 64 ans et touchent une rente non imputée, sauf si cela commence à se heurter, par rapport à la qualité de leur travail ou à leur mal-être au travail, à quelque chose qui exige des sacrifices pour en sortir. Le PL du CE répondait à cette exigence, mais pas à celle qui est venue après, dans le cours des débats et qui a été le mieux formulé par l'UAPG, à savoir qu'il est nécessaire qu'il y ait un système mais qu'il faut que ce système soit de financement paritaire.

Il émet une proposition du CE et voulait en traiter maintenant, afin que les commissaires aient une semaine pour y réfléchir. Il faut réaliser l'affaire la semaine prochaine s'ils veulent qu'elle ait un impact consistant à arrêter

l'hémorragie des PLEND, tant pour la caisse que pour des questions de bon fonctionnement de l'Etat. Il s'agit d'annoncer le retrait du PL de l'Entente et de voter le PL du CE amendé, dans le sens qu'il n'aurait qu'une durée provisoire, précisant que le CE doit déposer un PL dans un délai raisonnable, pour inclure cette prestation dans la caisse de pensions avec un financement paritaire à 50%-50%. Il admet que l'affaire est techniquement un peu plus compliquée, car il y a des gens qui n'auront pas cotisé mais auront droit au PLEND malgré tout. De plus, il faudra s'assurer que les gens qui ont cotisé mais qui ne prennent pas le PLEND ne cotisent pas pour les autres ; les montants versés doivent donc leur revenir. Le PL ne serait donc pas si simple à rédiger, mais c'est la solution qui existe dans certains cantons, notamment le canton de Vaud qui va faire la démarche inverse de celle de Genève, pour entièrement payer la retraite anticipée de ses fonctionnaires.

De la sorte, on évite l'hémorragie, on assure le vote d'un PL qui comportera un financement paritaire et on assure que les cas compliqués de ressources humaines pourront continuer à être gérés. Un tel système n'est pas nouveau ; il est commun en Suisse romande et semble faire l'objet d'une appréciation positive de l'UAPG, s'il en croit ses déclarations. En effet, ce qui semblait la heurter c'était que ce système est paritaire dans le privé et qu'il ne l'est pas dans le public. Ainsi, on s'éviterait quasiment tous les ennuis et on arriverait à une situation finale qui ne va pas plaire au Cartel, certes, mais qui sera acceptable et qui fait partie de ces efforts d'adaptation nécessaires. Sur le plan de l'équité, un tel projet est assez facile à justifier.

Le CE propose le retrait du PL de l'Entente, afin que la situation soit claire. Cela nécessiterait aussi que la commission autorise à communiquer cette volonté, auquel cas le CE pourrait rapidement écrire à tous les plendables pour leur dire qu'ils ne risquent rien. Il conviendrait de séparer l'effet immédiat de la solution définitive. Il rappelle que le pire serait de ne rien décider, dans cette affaire. Il a conscience que cela entre en conflit avec la question du 3<sup>e</sup> débat, lequel pourrait être relativement court pour autant que les propositions préparées par le CE fassent assez rapidement l'objet d'un assentiment ; autrement, il sera très long. M. Hiler dit que c'est la dernière chance qu'ils ont d'éviter l'effet induit, qui n'est négatif que parce que, statutairement, il faut une couverture intégrale des pensions et que si l'on déplace d'un coup 800 à 900 personnes d'assurés à pensionnés, il y a une facture de 600 millions. Il ne voit pas d'autre solution qui permette d'éviter l'hémorragie. Il pense qu'il faut distinguer très clairement ceux qui pourraient aujourd'hui prendre leur PLEND à un coût très élevé des autres. Ils évitent cet effet en sortant cette génération du problème et en annonçant clairement, dans le PL, qu'il ne s'applique qu'à cette cohorte et que le CE a

l'obligation de présenter un projet d'insertion de cette solution, avec un financement paritaire, dans le cadre du projet de caisse de pensions.

Il ne voit pas d'autres solutions pour éviter de se retrouver avec une augmentation de la cotisation, comme le comité de caisse a le droit de le faire pour une période limitée. Jouer à la roulette le vote sur un objet relativement important est une solution qui ne satisfera de toute façon pas la moitié du Parlement. La solution ultime, consistant à introduire l'affaire dans la caisse de pensions avec un financement paritaire, est, selon lui, de nature, à défaut de satisfaire tout le monde, pour le moins de sérieusement calmer le jeu puisqu'elle répond à des besoins et désirs réels, tout en assurant un financement qui paraîtra plus conforme à ce qui se passe dans le reste du monde. Dans tous les cas, ce financement ne devrait pas être très élevé puisqu'avec le calcul actuariel, d'ici 5 ans, il faudra de toute façon être riche pour partir 3 ans avant ou être dans une situation professionnelle difficile poussant les gens à choisir le moindre des maux.

Il s'agirait donc de voter la semaine prochaine ; voter plus tard ne servirait à rien. Il faut très rapidement avoir un message signifiant que le PL de l'Entente est retiré et que les gens qui demandent le PLEND sont au régime actuel. S'ils pouvaient voter cela en plénière le 14 mars, se serait parfait, mais la communication doit commencer le 6 mars déjà.

Un commissaire (L) a entendu M. Hiler parlé de 500 demandes de PLEND. Or, c'est tout de même le CE qui décide s'il les accorde ou pas.

M. Hiler annonce qu'une expertise juridique de la direction des affaires juridique indique qu'au vu de ce qui s'est passé pendant plus de 15 ans et de la rédaction de la loi, les cas dans lesquels le CE pourrait refuser le PLEND pour des raisons financières sont nuls et, pour des raisons organisationnelles, ne concernent qu'une petite minorité. En effet, les tribunaux regarderont les cas individuels et, individuellement, aucun départ ne poser un problème d'organisation. Le PLEND n'est pas un droit acquis au sens strict, mais la jurisprudence va forcément être contre l'Etat employeur, qui n'a jamais refusé de PLEND. Il indique que la grosse cohorte, qui reste maintenant, est constituée de gens qui auront de 58 à 61 ans en 2013. Si le CE ne communique pas, ces gens vont appliquer le principe de précaution. Les collaborateurs qui sont loin du moment de prendre le PLEND, soit environ 2/3 des effectifs, ne le prendront pas si on accepte le PL du CE ; ils évitent ainsi un besoin de fortune supplémentaire de 600 millions au niveau de la caisse et donc un point de cotisation supplémentaire à 50%-50% à prélever dès 2014, cela pour autant que la communication soit assez forte et convaincante pour que les gens les croient. Il faut d'abord dire que le PL du

CE a vocation transitoire, puis dire qu'un PLEND continuera à exister mais qu'il sera financé de manière paritaire dans le cadre de la caisse de pensions.

Le commissaire annonce qu'à titre personnel, il est d'avis de suspendre le PL de l'Entente et non de le retirer. L'Entente peut s'engager à le suspendre jusqu'à ce que les députés arrivent à un accord sur le PL du CE.

Son collègue (L) remarque qu'ils ont aujourd'hui parlé du déficit pour le budget de l'Etat ; en comparaison, cela n'est rien du tout puisqu'ils sont à 87 millions de déficit pour le PB alors que M. Hiler évoque ici 600 millions pour la caisse de pensions. Il ne faut pas céder à la panique car, si le vote du 3 mars va dans le sens voulu par le CE et une majorité de députés, cela va amener un certain nombre de personnes qui ont déposé une demande de PLEND à la retirer, puisqu'il n'y aura pas les effets qu'elles craignaient de ne plus pouvoir toucher les rentes. En effet, la crainte ne portait pas sur le fait de toucher le PLEND ou pas, mais sur les conséquences sur les rentes. Du moment qu'ils évitent qu'il y ait une dissolution des caisses de pension à la fin de l'année, les rentes sont marginalement affectées par le PL de l'entente. Il pense que M. Hiler surestime l'effet de la loi sur les caisses de pensions sur le comportement des fonctionnaires. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que le CE a décidé un délai au 22 mars pour déposer une demande de PLEND ; c'est parce qu'il voulait précisément laisser la possibilité du retrait de la demande. Il croit qu'il y aura de nombreux retraits de demandes de la part de collaborateurs de l'Etat, qui auront vu qu'ils ont sauvegardé l'essentiel de leur retraite.

Il rappelle qu'il avait demandé une simulation du coût d'un PLEND limité à 2 et non 3 ans. Il demande si elle a été effectuée, car elle devait avoir des conséquences importantes sur le périmètre et sur le coût de l'opération. Pour lui, dans le PL du CE, ceci est une condition pour envisager le gel du PL de l'Entente. Ce PL a été signé par 13 personnes et qu'ainsi, il ne sera pas simple d'obtenir une décision, même de suspension. Il va falloir que le CE ait des arguments autrement plus convaincants que ceux présentés ce jour. M. Hiler fait aujourd'hui part d'une crainte, à laquelle il n'accorde personnellement pas la même foi. Il aimerait connaître l'augmentation du taux de cotisation, si les députés devaient ne pas entrer en matière sur la proposition du CE.

M. Hiler répond à cette dernière question en disant que l'augmentation du taux de cotisation serait d'un point. Aujourd'hui, ils sont à environ 500 demandes de PLEND. Diverses personnes attendent le 3 mars pour éventuellement déposer une demande. De ce qu'il sait, une fois que les gens ont déposé une demande, elle est définitive ; ces personnes ont fait le choix. 2 500 personnes attendent ainsi le 3 mars. Pour 1 000 d'entre elles, la



question du PLEND ne se pose toutefois pas, car elles n'ont pas des rentes assez importantes pour partir. Il relève que la garantie qu'ont ces gens n'est pas extrêmement forte. Ils ont la garantie, avec le transitoire, qu'en restant, leurs rentes ne seront pas plus basses que celles qu'ils auraient pu avoir en partant. Cela signifie toutefois qu'à sommes égales, pour ceux pour qui c'est rigoureusement la même somme, ils ont avantage à partir avec la même somme mais avec 5 années de PLEND au régime actuel que de partir avec la même rente au final. La garantie ne dit pas que les gens auront plus en restant mais uniquement que s'ils ne partent pas, ils ne peuvent pas avoir moins par la suite. Cela concerne la catégorie de gens qui bénéficient d'un traitement privilégié. Si ces gens ont l'impression que cette histoire va leur coûter 140 000 F, ils ont tout intérêt à prendre le PLEND de suite.

Il ne croit pas qu'ils récupéreront les 500 personnes qui se sont déjà décidées à partir ; cela est supportable. Ce qui les inquiète est surtout les 500 ou 1 000 demandes suivantes, provenant de personnes qui vont se déterminer sur la base d'une analyse propre. Beaucoup ont déjà téléphoné à la nouvelle caisse pour connaître leur sort. Le problème est qu'il n'y a aujourd'hui pas de majorité claire pour une solution ou une autre ; à force de traîner, ils vont se retrouver avec le même PLEND l'an prochain. Il note encore qu'il suffit qu'un groupe soit contre les deux projets pour que tout s'arrête.

M. Béguet signale qu'au niveau de la DGFE, des PLEND se sont déjà annoncés. Il ne s'agit pas que d'un calcul financier. Les gens, qui ont déposé une demande, ont pris une décision et ont un projet mental ; il est ainsi difficile de leur faire changer d'idée. Le DF va prochainement présenter aux commissaires les résultats de la CIA et de la CEH. Globalement, il y a eu une excellente performance, plus de 9%, sur la fortune cette l'année. De ce fait, si la fusion avait eu lieu le 31 décembre 2012, le besoin en recapitalisation n'aurait été que de la moitié des 800 millions, soit 400 millions. Or, s'il n'y a pas une performance des bourses suffisante, c'est-à-dire s'ils restent à ces 400 millions, cela est vite consommé par 500 ou 600 PLEND supplémentaires. Chaque nouveau PLEND aura un impact sur la couverture des pensionnés qui, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, doit être à 100%. A la CIA, l'augmentation des engagements envers les pensionnés est de 670 000 F par pensionné, soit 67 millions pour 100 personnes, et de 550 000 F par pensionné à la CEH. Si 1 000 personnes prennent le PLEND, ils vont vers un problème majeur de plus de 300 millions.

Le troisième commissaire (L) remercie M. Hiler, car il estime qu'il est remarquable de venir avec une proposition concrète aussi rapidement, avec une vision paritaire qui correspond à tout ce qui sous-tend la prévoyance professionnelle. Il voit un problème politique et de communication. Ils se

retrouvent dans la même configuration que celle du sauvetage des caisses. Un des arguments qu'il a fortement mis en avant dans les débats sur caisses et dans son soutien à la fusion était de dire que tous les avantages annexes devraient être fortement diminués, voire disparaître, notamment le PLEND. Le débat sur les caisses de pensions a fait ressortir tous ces éléments, qui sont insupportables pour des gens qui ont des salaires normaux dans le privé et qui n'ont pas cet avantage incroyable qu'est le PLEND. Il faut avoir conscience de cet élément psychologique. Il comprend les problèmes de ressources humaines et les risques financiers évoqués par M. Hiler. Il soutient la proposition consistant à suspendre le PL, en tous cas jusqu'au vote du 3<sup>e</sup> débat du budget. Il est exclu qu'il retire ce PL s'il y a un refus de vote du budget en 3<sup>e</sup> débat, comportant des économies raisonnables et un déficit en dessous de 100 millions. Il ne va pas soutenir les caisses de pensions, se faire avoir sur le PLEND et ne pas avoir de budget. Il n'a politiquement aucun problème à défendre cette position devant son caucus et devant les nombreux signataires de ce PL, dont certains sont bien moins modérés que lui. Il conclut en disant qu'il n'est pas possible d'être le dindon de la farce sur ces trois aspects. Il dit encore qu'il retirera sa signature du PL de l'Entente, s'ils ont un budget.

M. Hiler signale qu'il y a deux manières de présenter ce PL. La première, correspondant à celle qu'il avait en tête, consiste à avoir un PL à durée limitée de 5 ans, qui ne concerne que les cohortes dont ils n'aimeraient pas qu'elles anticipent leur départ. Il y a une manière plus radicale, dont il doit encore vérifier la faisabilité juridique et à laquelle il n'a songé que ce jour, en entendant les interventions des commissaires ; elle consisterait, dans l'article 1<sup>er</sup>, à abolir le PLEND, dans l'article 2 à indiquer que le CE doit présenter un PL d'ici une date donnée, puis dans des dispositions transitoires à préciser que, pour ceux qui avaient le droit de prendre le PLEND cette année, et eux uniquement, il y aura une possibilité de PLEND sur 3 ans. Il estime qu'il vaut mieux maintenir 3 ans plutôt que de mettre 2 ans, surtout que la différence sera relativement faible à son sens. A partir de là, si rien d'autre n'est décidé, il n'y aura plus de PLEND.

Il paraît possible d'expliquer que le but était simplement d'éviter que la collectivité doive repasser à la caisse sans être consultée, puisque c'est le droit qu'ils ont donné à la caisse, ce qui aurait un effet de panique. Cela exige, lors de la prochaine séance de commission, que le CE sache si les autres partis peuvent se rallier à cette solution. Sa question s'adresse à tout l'échiquier politique. Il demande si une solution transitoire, puis la pérennisation d'un PLEND sur 3 ans avec financement paritaire, peut agréer l'ensemble de cette commission et du Parlement. Il faut que les commissaires

aient une option car s'ils sont dans la paralysie, il sera inutile de consacrer du temps à cette question. Il s'agit de sortir de cette incertitude dans une période où les gens, impressionnés par ce qui se passe à l'extérieur de la Suisse, se persuadent qu'un jour où l'autre cela leur tombera sur la tête, même si rien ne leur arrive concrètement. Ce sont des éléments de stabilité qui feraient du bien à tout le monde. Le pourrissement de ce dossier n'est pas bon et le pire serait qu'ils se trouvent avec un PLEND l'an prochain parce qu'ils ne seraient pas arrivés à prendre une décision dans l'intervalle. Il relève que, si le PL qu'il présente est voté par le GC, il faut que le PL de l'Entente soit retiré.

Un commissaire (S) ne peut dire maintenant si les socialistes accepteraient tel quel le PL du CE ou un PL amendé, car il y a tout de même la question de la concertation avec les partenaires sociaux et celle du rythme. Il comprend pour quelle raison le PLR voudrait suspendre le PL, mais il y a un précédent qui ne lui inspire pas tellement confiance, à savoir le PL sur la réforme du personnel de l'Etat, qui est toujours en commission ad hoc et que les commissaires (PLR) reprennent des années plus tard, avec un amendement général qui n'a plus rien à voir avec le texte de base. Il pense que l'Entente peut retirer son PL et qu'elle a toujours la possibilité d'en redéposer un si elle n'est pas contente. Autrement, le message est clairement qu'ils ne savent pas ce qui va se passer.

Il est convaincu que les fonctionnaires ne sont pas incités à prendre le PLEND uniquement en raison des conditions financières du PLEND et des retraites, mais également en raison d'un ensemble de choses. Les personnes proches de la retraite vivent très mal le dénigrement dont elles sont victimes, en particulier de la part du PLR. Certaines personnes veulent prendre le PLEND, car elles se sentent maltraitées au sein de la fonction publique et elles préfèrent partir plutôt que de subir de nouvelles contraintes. Il ne faut pas négliger cette partie des fonctionnaires, qui ont un sentiment de ras-le-bol.

### **Point de situation après le vote favorable du 3 mars**

Durant la séance qui suite la votation du 3 mars, à l'issue favorable, la commissaire (S) demande quelques explications supplémentaires à M. Hiler à propos de l'amendement général.

M. Hiler rappelle les enjeux. Il indique que la votation a eu lieu et que le projet de fusion des caisses de pension a été accepté. A l'heure actuelle, 358 PLEND ont été demandés. Chaque tranche de 100 PLEND supplémentaire coûte 8 millions, les personnes qui basculent devant être

couvertes intégralement selon la loi fédérale. A la suite des auditions et la discussion, il avait indiqué que le Conseil d'Etat pouvait se rallier à une solution en deux temps consistant à d'abord voter le projet de loi avec des amendements, charge ensuite au Conseil d'Etat de présenter, avant le 30 novembre, un projet de loi permettant un financement paritaire, comme dans les autres cantons romands. Dans les autres cantons, le PLEND est à 5 ans. La contrainte est de trouver un système où les cotisations des personnes travaillant jusqu'au bout ne sont pas utilisées pour les personnes qui partent avant l'âge légal de la retraite, ce qui signifie que 50% de la cotisation spécifique de ces travailleurs doit leur revenir en rentes. Il exige des projections, raison pour laquelle un délai est nécessaire. Il lui avait été demandé de trancher les deux hypothèses (départ à 61 ou 62 ans) mais préfère laisser chacun se forger son opinion car il est difficile d'évaluer le comportement des personnes concernées. M. Hiler explique que la situation pour 2013 est normalement réglée, les demandes devant être acceptées au plus tard le 22 mars, sans effet rétroactif. Il apparaît que l'amendement rédigé n'a pas d'effet sur les PLEND de 2013.

La commissaire (S) note qu'à l'article 20, un alinéa est supprimé et qu'un alinéa 6 est ajouté à l'alinéa 1. Elle désire savoir, dans le cas où la loi était votée aujourd'hui, si le PLEND est limité à 3 ans pour ceux qui le prennent maintenant.

M. Hiler explique que ce n'est pas le cas. D'une part, des engagements ont été pris et d'autre part, des droits rétroactifs ne sont pas prévus. L'article 20 alinéa 5 a été biffé, dans la mesure où les personnes ayant demandé le PLEND 2013 l'ont reçu. La loi, si elle est adoptée, sera en vigueur jusqu'à la nouvelle loi prévoyant le financement par la caisse de retraite.

M. Hiler commente les tableaux de simulation et explique que les hypothèses avec ou sans PLEND font la différence. Il attire l'attention sur le fait que l'écart est faible entre les deux variantes, de l'ordre de 3 millions. Ces calculs sont établis sur la base de l'exercice 2011, considéré comme base normale pour les années à venir (environ 170 PLEND par an).

Un commissaire (L) remercie le Département d'avoir fourni le document et constate que l'impact financier entre les variantes à 2 ans et 3 ans est faible, respectivement de 2,12 millions et 3,33 millions. Il déclare que le PLR a fait son travail en caucus. Il rappelle que M. Hiler avait demandé au PLR de retirer son projet de loi. Il expose que le caucus de son parti a unanimement décidé d'envisager une suspension, mais en aucun cas un retrait du projet de loi. Il déclare que le PLR attendra le vote du budget pour retirer son projet de loi, le cas échéant. Le PLR considère en effet qu'il y a un impact financier

considérable, ce que M. Hiler a rappelé en début de séance, quand bien même l'impact en cash serait réduit par rapport au déficit (de l'ordre de 8 millions). Il expose qu'il faudrait encore beaucoup de demandes de PLEND pour arriver à 100 millions. Il ajoute qu'en l'état, la retraite anticipée est possible sans PLEND. Il explique qu'après les 130 millions du 3 mars, obtenus notamment grâce au soutien du PLR, son parti considère que ce qui est accordé est suffisant. Il annonce que le PLR ne peut pas aller au-delà pour des raisons politiques. Il conclut que le délai pour donner la réponse finale s'est rapproché puisque le vote sera vendredi prochain et non le 21 mars.

Le commissaire (S) est perplexe quant aux dispositions de l'article 1, concernant le dépôt d'un nouveau projet de loi. Il demande s'il y a des précédents d'indication de dates de dépôt dans d'autres projets de loi et souhaite savoir ce qui se passerait si le délai n'était pas respecté. Il demande également si la situation des PLEND 2013 est réglée avec le système actuel, ce qui lui est confirmé. Il estime que s'engager avec l'alinéa 6 à financer le nouveau système par la caisse de prévoyance pose le problème de la capitalisation, puisqu'un tel système devrait être capitalisé à 100% dès lors que la caisse offrirait une prestation complémentaire au PLEND. Il est d'avis qu'un tel procédé demandera des moyens financiers importants et se déclare perplexe quant au timing de mise en œuvre. Il s'interroge aussi sur la cotisation paritaire et désire savoir, dans l'hypothèse où un travailleur cotise un an mais prend le PLEND quand même, qui de l'Etat ou de la caisse de pension prendra en charge l'intégralité de la prestation.

M. Hiler prend bonne note de la position du PLR sur une date de retrait. Il estime que le mieux à faire est d'adopter un projet le soir-même, afin de pouvoir le proposer au Grand Conseil. Il est d'avis que c'est la seule manière pour éviter de parasiter le budget des caisses. Il répond au commissaire (S) qu'il n'y a rien d'inhabituel à annoncer des délais dans une loi, car il s'agit de délais d'ordre, dépourvus de sanctions. Il explique que lorsqu'un tel système est mis en place, il y a, d'un côté, forcément des gens qui ont peu cotisé et qui en profitent quand même ; d'un autre côté, la part de ceux qui cotisent et qui n'en profitent pas doit leur être rendue. Il considère qu'il doit s'agir d'un PLEND séparé. Il déclare que l'avantage du système est d'être capitalisé. Il résume qu'il s'agira forcément d'un compte séparé avec des règles spécifiques, géré par la caisse et sans lien direct avec le degré de couverture des caisses en général. Ce problème ne sera pas résolu en quelques semaines. Il faut donc déposer un projet de loi, après quoi il appartiendra à la commission de prendre une décision en prenant en compte les coûts engendrés dans l'un et l'autre cas. Pour des raisons historiques, Genève est le seul canton qui a un système hors caisse. Il admet que dans un autre temps,

cela aurait pu attendre, mais il faut maintenant dire aux personnes concernées que la période transitoire est gérée.

M. Hiler craint que l'immobilisme amène à une facture plus élevée. Les annonces déclamatoires dans des lois existent, mais il est ici question de tracer un axe politique et de rassurer la commission que le Conseil d'Etat déposera un projet de loi avant qu'il ne quitte ses fonctions. Le système à 2 ans n'est pas adéquat, contrairement au système à 3 ans, qui permet au PLEND de gérer des fins de carrière difficiles, notamment à cause de problèmes de santé. Le Conseil d'Etat propose un système à 3 ans et d'aller dans une direction non abordable auparavant. Il expose qu'il faut maintenant avancer pour éviter que la période de transition ne coûte plus cher que les économies réalisées par le nouveau système. Il explique que des financements par la caisse comportent des contraintes, notamment de prélever plus que nécessaire et de rembourser continuellement. Il n'est toutefois pas encore possible de se prononcer tant que les calculs actuariels n'ont pas été faits, ce qui prend 3 à 4 semaines à un expert. Une décision rapide pourrait épargner quelques millions de francs, raison pour laquelle il semblait raisonnable au Conseil d'Etat de passer par une phase transitoire. Le Conseil d'Etat propose d'accepter son projet mais que ce dernier est aussi prêt à y ajouter quelques points. Il termine en affirmant que l'engagement sera tenu.

Le commissaire (S) remercie M. Hiler pour ses explications. Il considère qu'à propos d'un projet de loi aussi important, il serait favorable à réauditionner le Cartel sur l'amendement général. Il explique qu'il est problématique d'adopter un projet de loi dont personne n'a eu connaissance, en faisant allusion au PL 9275. Il considère qu'il faudrait savoir ce que le Cartel pense et quels sont ses arguments. Il se déclare prêt à voter la semaine prochaine et que ce projet de loi pourrait être voté le 21 mars. Il réitère sa volonté d'auditionner les représentants du Cartel. Sa collègue intervient dans le même sens. Elle affirme que dans la mesure où la situation des personnes partant maintenant est assurée, la commission n'est pas à une ou quelques semaines près. Elle considère tout ceci précipité car il s'agit ici de partenariat social entre employeur et employés. Elle affirme que le système change et ne comprend pas pourquoi ne il ne serait pas possible d'attendre une discussion entre le Cartel et le Conseil d'Etat. Elle pense que cela serait beaucoup plus clair et ne se voit pas voter dans l'urgence.

Un commissaire (L) est d'avis que la demande d'audition du Cartel n'est pas absurde, même s'ils seront opposés sur le fond, puisqu'ils devront contribuer au nouveau système. Il ne les voit pas apporter leur soutien à cette partie du projet de loi. Il déclare à propos de l'urgence du vote que s'il fallait

voter le jour-même, le PLR voterait contre. Il relève que M. Hiler a affirmé que le budget était réglé, mais il ajoute que le vote de la semaine prochaine, en cas de budget non déficitaire, n'a pas besoin d'une majorité de 51 voix. Il ajoute que le PLR pourrait changer de position d'ici la semaine prochaine. Il conclut que, compte tenu des enjeux, la précipitation aujourd'hui n'est pas bonne.

M. Hiler explique que la seule raison de se dépêcher était de couvrir le risque d'avoir des PLEND en trop. Il déclare ne pas connaître l'addition des cas individuels et qu'il s'agit ici d'une question de risques. Il affirme dès lors que, soit un vote est effectué maintenant, soit rien ne passe. Il rappelle à propos du Cartel que celui-ci a dû voir le projet du Conseil d'Etat une quinzaine de fois à l'ordre du jour des séances de la commission et qu'il a été suggéré et accepté que des propositions techniques soient intégrées dans le projet. Il explique que le Cartel devra être auditionné le jour où le Conseil d'Etat votera le projet. Il expose que, dans l'esprit du Conseil d'Etat, il s'agissait de sortir d'une situation de blocage. Il prend acte que, de part et d'autre de l'échiquier politique, il n'y a pas de volonté dans le sens d'un déblocage. Il conclut qu'il demandera au Conseil d'Etat s'il veut maintenir son amendement général.

La présidente répond que la commission n'a pas les éléments chiffrés sur ce que signifierait un projet paritaire et qu'il n'y a pas d'estimation de ce que cela représenterait en termes de cotisations. Elle relève que M. Hiler avait dit que dans les autres cantons paritaires, le système était sur 5 ans, ce qui pourrait constituer des variantes, qui méritent réflexion. Elle demande à M. Hiler si la commission est au jour près.

M. Hiler répond que non, mais qu'il n'y aura pas de variante chiffrée, ni la semaine prochaine, ni d'ici le 15 avril. Il ajoute qu'il faut quelques mois car la caisse du Pouvoir judiciaire doit entrer en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tout comme celle des magistrats. Il explique que les discussions avec le Pouvoir judiciaire sont à bout touchant. Il affirme que dès lors, il n'est pas question d'un projet de loi, mais de son dépôt. Il est peu enclin à conserver cet amendement car il ne sert à rien de faire des consultations sur un projet non déposé. Il fait savoir que pour régler correctement une question de caisse de pension, l'improvisation n'a pas sa place. Il explique que la situation est compliquée car il faut protéger les gens qui ne partent pas. Il rappelle la position initiale du Conseil d'Etat, soit le projet à 3 ans, dont le coût est tolérable et diminuera progressivement. Il affirme que si rien n'est fait maintenant, cela n'influe pas sur la décision du 22 et qu'il est aussi possible d'attendre.

M. Hiler trouve paradoxal d'auditionner des gens sur la question de savoir si le Grand Conseil demande au Conseil d'Etat de déposer un projet de loi. Il estime que cela revient à perdre le temps de tout le monde. Il déclare avoir, par courtoisie, informé le Cartel de l'amendement et prend acte qu'il n'y a pas de volonté de résoudre ce problème maintenant, auquel cas la séance peut être interrompue. Il espère qu'il n'y aura pas plus de plendables mais ne peut pas le prévoir. Il indique contacter la commission rapidement si le nombre devait augmenter d'ici la semaine prochaine. Il suggère, si tel n'est pas le cas, d'examiner ceci en repartant de la base. Il ajoute que le Conseil d'Etat n'est pas favorable à la variante à 2 ans et défend son projet. Il ne se dit pas convaincu, sur les détails, qu'un maximum d'argent ne sera pas déplacé pour en dépenser un minimum en fin de compte. Dans les autres cantons, le taux est de 1% sur 5 ans, mais que tout dépend de la manière dont la partie non utilisée est restituée. Il expose que l'expérience a montré qu'il s'agit d'une question technique et qu'il faut demander aux experts de bien préciser les scénarii. L'audition du Cartel, pour savoir s'il est pour ou contre que le Grand Conseil demande au Conseil d'Etat de lui présenter un projet de loi, serait irréaliste. Il suggère donc à la commission de renoncer à l'audition.

Le commissaire (UDC) est convaincu qu'il faut conserver un PLEND afin d'éviter des drames humains, mais ajoute que son groupe n'est, lui, pas convaincu. Il ajoute qu'il ne peut pas se permettre de prendre une décision ce soir, sans chiffres. Il demande ce que cela coûterait aux caisses et répète qu'il ne peut pas prendre de décision.

Un commissaire (L) ne désire pas avoir une discussion libéro-libérale. Il affirme que l'amendement à 2 ans n'est pas décision du caucus, contrairement à celle de ne pas voter avant le vote du budget. Il laisse la décision de communiquer à l'appréciation du Conseil d'Etat. Il se demande si communiquer sur la question va arranger les choses ou les empirer, alors que rien n'est fait. Il a bien compris que le CE retirerait son amendement si la commission n'adoptait pas son projet de loi aujourd'hui. Il ajoute qu'il serait possible de faire un vote indicatif pour savoir qui est serait actuellement favorable à l'adoption mais pense que seul un ou deux groupes le seraient.

Il s'ensuit un long débat sur l'opportunité de voter ou non le PL ce mercredi 6 mars, comme le voudrait M. Hiler. La plupart des partis interviennent. Un commissaire (Ve) considère notamment que l'amendement général du CE prévoit que ce dernier a la charge de présenter un projet paritaire pour le mois de novembre. Elle constate que la commission se prononce sur un principe mais pas sur un projet, alors que le Cartel doit se prononcer sur quelque chose de concret. Elle se doute que le Cartel sera opposé et pense que sur le principe, il est possible que la commission se



prononce. Elle ne voit pas l'utilité d'une nouvelle audition à ce stade puisque le Cartel sera consulté par le Conseil d'Etat lors de l'élaboration du futur projet de loi.

M. Hiler estime que la commission devrait communiquer qu'elle reprendra les travaux du PLEND après le vote du budget. Il pense qu'il faut être prudent car il s'agit d'une addition de cas individuels. Il rappelle que lorsque les gens ont pris une décision, ils ne la retirent pas facilement. Il ne sait pas si les 2 500 plendables peuvent se le permettre et combien le souhaitent. Le Conseil d'Etat a toujours été dans la prévention du risque, ce qui signifie également de ne pas hâter des décisions. Il y a une forte attente dans la fonction publique, qui date de plusieurs années. C'est à la commission que de décider si elle peut prendre une décision juste après le budget, ou au contraire travailler à un rythme plus tranquille. Il y a bien entendu la position officielle du PLR de ne pas voter et ne sent pas une volonté socialiste d'aller de l'avant. En fin de compte, c'est à la commission de décider.

Après discussion, la présidente fait voter la commission, qui décide de reporter le vote d'entrée en matière du PL à sa séance du 20 mars.

### **Reprise des discussions après le vote du budget 2013 par le Grand Conseil**

Le budget ayant été voté, ce facteur bloquant est passé et l'essentiel pour le CE est que la commission tranche, dans un sens ou dans un autre, estime M. Hiler. Si la discussion en est à peu près au même stade que la dernière fois, il faudrait être prudent pour éviter de se retrouver sans majorité pour aucune des propositions. Par les temps qui courent, il n'est pas possible de garder le système actuel ; or, s'ils traînent, c'est ce qui va se produire. Il faut que les gens sachent ce qu'il va advenir de ce PLEND. Il rappelle que le PL du CE propose une réduction de voilure, mais un maintien du PLEND avec, comme perspective à 4 ou 5 ans, qu'il ne servira plus qu'à gérer des cas de ressources humaines ; en effet, dans 5 ans, plus personne n'aura droit aux conditions particulières transitoires, qui permettraient de ne pas avoir une retraite qui baisse durant les 5 années qui suivent l'adoption du PL ; dès lors, il n'y aura plus que des gens qui perdent 5% de rente par année lorsqu'ils anticipent leur retraite, ce qui est conséquent. L'Etat a besoin d'un outil pour gérer les cas difficiles, car le licenciement d'une personne de 60 ans n'est jamais simple et comporte le risque qu'elle soit en absence maladie durant 730 jours. Il vaut mieux payer une rente que le salaire d'une personne qui n'est pas là.

Le CE maintient sa position. Si les commissaires entrent en matière sur le PL 10912, le CE présentera quelques amendement liés au changement qu'il y a eu sur le PL sur la CPEG, notamment une réduction du nombre d'années pour les fonctions pénibles, puisqu'il a aussi été réduit au niveau des prestations de caisses. Il faudra se demander s'il faut laisser la possibilité des rentes depuis 58 ans ou mettre la limite à 60 ans ; vu l'évolution des choses, il n'est pas certain qu'il fasse sens de dépenser de l'argent public pour que les gens partent à 58 ans, surtout sachant que cela représente 30% de diminution de rente de partir à cet âge. Si les gens peuvent se permettre de perdre 30% de rente, cela signifie qu'ils n'ont pas besoin d'un PLEND de 2 000 F/mois sur 3 ans.

La commissaire (S) dit avoir entendu M. Hiler dire que le pire serait de garder le système actuel et en demande la raison.

M. Hiler répond que c'est pour des raisons financières car le système actuel peut coûter très cher, près de 50 millions sur une année. Il pense que, par les temps où ils sont contraints en permanence, au niveau du principe général, il vaut mieux payer les gens à travailler plutôt qu'à partir, sauf dans un certain nombre de cas restreints justifiant de maintenir une forme de PLEND. De plus, il y a une contradiction à introduire une baisse de la rente, liée à son coût pour la caisse pour chaque année d'anticipation. Les coûts de retraites anticipée ont ainsi été démutualisés au niveau de la caisse de pension. Il est particulier de faire cela d'un côté, et de l'autre, d'ouvrir grand les vannes pour inciter les gens à partir. Il faut une cohérence. Les collaborateurs entrent tard dans le monde du travail. Il est illusoire de penser qu'à l'avenir, les gens vont s'arrêter de travailler à 60 ans alors qu'il faut financer des rentes pour 25 ans (puisque l'espérance de vie est à 85 ans).

Cela fait presque quatre ans que ce débat est ouvert avec les syndicats, qui s'attendent donc aux options choisies par le CE. Ils préfèrent le PL du CE à la suppression pure et simple du PLEND. Il faut faire la démonstration d'une certaine cohérence. Parce que la société vieillit et que l'Europe n'a plus tout à fait la posture qu'elle avait par le passé dans le monde international et que la Suisse est liée à son destin même si elle n'en fait pas partie, il faut faire des efforts d'adaptation. Ceux proposés ici lui semblent petits, cohérents, logiques, et compréhensibles par les collaborateurs. Dans le système actuel, c'étaient ceux qui partaient tard qui payaient pour ceux qui partaient tôt, puisque le calcul actuariel n'était pas respecté.

En considérant tous ces éléments mis ensemble, il semble préférable de faire une série de petits gestes d'adaptation plutôt que d'attendre de devoir tout casser, car il n'y aurait plus rien d'autre à faire. Il y a suffisamment d'exemples de ce type pour se persuader qu'il ne faut pas en arriver là.

Un commissaire (L) pense qu'il serait intéressant d'avoir un bilan et une communication plus performante que celle qui a été faite jusqu'alors, car on dit toujours que cela n'a pas fonctionné sans en donner les raisons ou arguments, lesquels pourraient être contrés. Il suggère de ne voter que la semaine prochaine, afin que les commissaires puissent en débattre dans leurs caucus respectifs, après les discussions de ce jour. Le chef du DIP a clairement expliqué lundi à la Commission de contrôle de gestion dont il est membre que le taux d'absentéisme augmentait avec l'âge des collaborateurs. Pour l'Etat, globalement, des économies sont certes faites avec le PLEND, mais elles le sont après et non au moment où les gens demandent le PLEND. Il lui semble qu'en 1995, les provisions n'avaient pas besoin d'être passées l'année durant laquelle le PLEND était demandé, pour la totalité de la période, alors que tel est le cas aujourd'hui. Ce PL de 1995 avait été déposé par le CE monocolore et avait, à son souvenir, fait l'objet de très peu de débats.

M. Hiler dit que l'erreur qui peut être imputée au gouvernement monocolore est qu'à l'époque, l'objectif était bien de supprimer les postes. Pour atteindre un tel objectif, il aurait fallu limiter le projet à 5 ans, le temps de faire l'opération. Or, en l'espèce, ce système a perduré et est, pour les syndicats, devenu une sorte de compensation à la perte de pouvoir d'achat de 10% survenue dans les années 1990. Ce PLEND est devenu sacré. Le CE a décidé de lier le PLEND à la caisse de pensions, où il commence à être trop cher et totalement incohérent par rapport à la manière dont est envisagée la retraite. Du temps du gouvernement monocolore, les enseignants commençaient à travailler plus tôt que maintenant. Les déficits annuels étaient de 400 à 500 millions par année et il fallait bien essayer de faire quelque chose, même s'il s'est avéré que cela n'a pas suffi. Il convient maintenant de tourner cette page, dans le cadre d'une réforme qui a été globale, qui permet d'assurer la pérennité d'un système qui est parmi les plus généreux que l'on puisse imaginer, en termes de retraite, et passer à quelque chose qui permet de consacrer l'argent du contribuable à la rémunération du travail et non au fait de demander aux gens de partir avant l'heure.

Les commissaires (PDC) estiment que le PLEND est une bonne stratégie pour la sortie honorable de personnes qui ont perdu leur motivation, raison pour laquelle c'est un outil à maintenir. En Commission de contrôle de gestion, ils ont constaté qu'il n'y avait jamais eu de refus du PLEND. Il est pervers d'avoir une loi qui ne peut pas être appliquée. Il faut que la loi soit changée sur ce point. Ils soutiendront le PL du CE, avec les amendements déjà évoqués.

Un autre commissaire (L) constate que n'a pas été évalué l'impact comptable de la prise du PLEND sur les sociétés périphériques de l'Etat. Il faut donc prendre en considération les impacts comptables que la loi a sur des entités qui ne sont pas l'Etat. En effet, pour l'Etat, un coût de 22 millions est gérable alors que, pour d'autres institutions, il peut être plus compliqué de faire face à la demande accrue de PLEND connue cette année. Il est préoccupé par le fait qu'avec le système de PLEND initial, le CE avait la possibilité de refuser des demandes mais ne l'a pas fait, ce qui crée aujourd'hui un état de droit insupportable. S'ils changent la loi, ils ne peuvent pas maintenir le principe des droits acquis. Le PLEND doit être une relation d'égal à égal entre l'employeur et l'employé et non un droit supplémentaire offert aux employés. Il est, par le PLEND, demandé au contribuable de payer pour ceux qui veulent partir alors qu'ils savent qu'à l'Etat, il est difficile de se séparer d'un collaborateur. Il faut qu'il y ait un certain parallèle : si l'on peut favoriser le fait que quelqu'un parte, il faut aussi que l'Etat puisse plus facilement se séparer d'une personne, lorsqu'il le juge nécessaire. Il estime que les deux choses, toutes proportions gardées, vont en parallèle.

M. Hiler admet que la situation est aujourd'hui relativement compliquée, en raison de la comptabilisation. Cela est toutefois difficile à remettre en cause, puisqu'il s'agit de retraités et non de gens qui travaillent et qu'en conséquence, la dépense doit être mise l'année où le PLEND est accordé, car elle est due. Cela crée une valse comptable. Les gens partent généralement en fin d'année ; l'entier de la somme sera donc mise sur l'année 2013 alors que, pour les départements qui respectent la règle des 6 mois de latence, l'économie se fera sur l'année d'après. Cela n'est pas très confortable, bien que la plupart des contrats de prestations permettent de gérer cela par des créations de réserves. Dans les circonstances exceptionnelles connues cette année, c'est compliqué.

Le but est précisément de ne pas se remettre dans cette situation. Le délai de carence est appliqué dans l'administration en général et aux HUG, dans ce cas pas forcément sur le poste précis mais dans la direction concernée, globalement. L'arnaque du système est que, dans la loi, l'Etat serait supposé faire des économies dans l'instruction publique alors que cela est impossible au niveau des enseignants. Dans un système régulé par la démographie, il est difficile de faire fluctuer les effectifs des enseignants pour de simple raisons de prises de PLEND. Depuis 2000 déjà, cela n'était pas appliqué aux enseignants mais ne sait pas si cela leur a un jour été appliqué. De cela le CE a tiré la conclusion que, dans des services ou des associations et fondations qui ont peu de personnel, la latence de 6 mois est créatrice de désordre et susceptible, si cela s'ajoute à d'autres problèmes, de créer un cercle vicieux

amenant des gens à un « burn out » et à des absences, lorsque le travail réalisé précédemment par les collaborateurs des postes vacants ne peut être retardé. Ce système n'est donc pas bon et l'idée du CE est de diminuer la facture, de sorte à renoncer à cette compensation de 6 mois. Cette prise de PLEND n'est un droit acquis que tant que la loi existe. Dans l'interprétation pratique qu'a été celle du CE depuis l'origine, ils en ont fait un droit acquis. Il ne suffit pas que la loi dise quelque chose pour que ce ne soit pas un droit acquis, du point de vue du droit du travail.

Ces différents éléments ont amené le CE à trancher pour la solution consistant à raccourcir la durée du versement du PLEND, ce qui rend le système moins onéreux, et à enlever les 6 mois d'attente, qui posent moult problèmes. L'idée est de faire baisser la facture. M. Hiler essaye de se mettre à la place des commissaires (PLR) et comprend que cet élément de baisse de facture pose problème. En effet, la baisse de coûts est en partie due au raccourcissement du PLEND de 5 à 3 ans, mais surtout à l'idée que, passées les mesures transitoires, il est trop désavantageux pour les gens de partir trop à l'avance. C'est logique et il y a des raisons de penser que les choses se passeront ainsi, mais rien n'est garanti. Tant que les coûts sont de l'ordre de 12 millions par année pour 150 personnes à l'Etat, c'est surmontable. En revanche, mais si l'on est loin de cela, il faudra réétudier la question.

Il rappelle encore que l'idée du financement paritaire, à laquelle le CE n'avait initialement pas pensé, serait la dernière manière de régler le problème, si cela est réalisable. Ce ne serait toutefois jamais totalement paritaire, même si c'est 50%-50%, car ils ne vont prendre la part de ceux qui ne profitent pas pour payer la part de ceux qui profitent ; il y aura ainsi de toute façon une majorité de part employeur. Il faut du temps pour étudier puis mettre en place un système de financement paritaire. Il est personnellement prêt à mettre l'affaire en chantier avant de partir, mais pense qu'il ne faut pas se mettre sous pression et qu'il faut adopter dès maintenant une mesure transitoire, afin d'avoir le temps de vérifier les avantages et inconvénients d'une solution paritaire. Il n'est pas certain des avantages du système paritaire, très séduisant dans le principe mais peut-être un peu moins dans son application.

Le CE a estimé que la prise du PLEND était certes un droit restreint, mais bien un droit. Le fait de changer la loi ne supprime pas la notion de droit acquis aux yeux d'un tribunal, puisque la nouvelle loi est semblable à celle qu'elle remplace. Ils pourront encore examiner cet aspect avec M<sup>mes</sup> Borowski et Troillet, mais il souhaite déjà attirer l'attention des commissaires sur le fait qu'il existe un droit supérieur au droit cantonal, basé

sur des jurisprudences. Cela limite beaucoup les propositions que le CE peut faire aux députés et les décisions que ces derniers peuvent prendre.

De son côté, l'UDC espérait que le PLEND, à terme, amènerait une baisse du nombre de fonctionnaires, mais constate que tel n'a pas été le cas. La réalité a montré que la loi ne fonctionnait pas comme attendu, s'agissant du délai d'attente de 6 mois. De plus, les gens qui restaient payaient pour ceux qui partaient, ce qui n'était pas juste. Il conclut en disant qu'il est favorable à trouver une solution, mais n'est pas certain qu'il sera suivi par son groupe. Il faudrait que les commissaires aient un peu plus de renseignements et que leur soit présentée une solution qui tienne la route, afin d'avoir une chance de trouver un consensus.

M. Hiler évoque la question de la possibilité de mettre en place un système, dans un cadre législatif, de sorte à faire qu'il ne puisse être demandé que par les gens qui ont ou posent un problème. Mais il faut éviter les effets pervers qui feraient que certaines personnes trouvent qu'il serait rentable de poser un problème... Il évoque une opération de mise à la retraite assez ample à la BCGe. Ils avaient étudié la question avec les juristes et la commission du personnel et avaient opté pour la solution lourde. En effet, à un moment donné il devient presque intolérable de décider de verser une prime à ceux que l'on veut faire partir et de ne rien verser aux autres. Ils ont opté pour proposer la prime de départ à tous ; certains ont voulu rester, continuer à faire un travail qu'ils aimaient et gagner encore de l'argent durant un certain temps. Il semblerait que ce n'est pas un bon plan, si l'on est dans un cadre normatif et collectif, d'encourager la tendance à partir de cette manière. La petite structure privée a l'avantage de ne pas avoir à respecter de normes et la possibilité de passer un accord à l'amiable avec la personne, ce qui n'est pas possible dans le cadre d'un contrat de droit public. Dans ce cas, il faut tenter de limiter la possibilité de prendre une retraite anticipée, en la rendant peu attrayante pour que seules les personnes qui savent qu'il y aura une procédure de licenciement contre elles ou qui n'en peuvent plus la prennent.

Une commissaire (Ve) constate que beaucoup de gens regrettent que le refus d'octroi du PLEND n'ait jamais été appliqué. Elle estime toutefois que, lorsque des gens sont déjà en bout de course et dans l'optique de partir, si le PLEND leur est refusé, ils ne seront pas extrêmement motivés dans leur travail pour les années à venir. Cela peut avoir des effets contreproductifs. Si un enseignant fatigué est forcé à rester, cela peut avoir des effets nocifs sur ses collègues et sur les enfants. Ils ont ainsi tout intérêt à ne pas trop empêcher de partir ceux qui le souhaitent. S'agissant de l'outil PLEND en lui-même, les HUG le considèrent comme étant très utile car c'est le seul

outil qu'ils ont en matière de mobilité de ressources humaines. Sans cet outil, ils seraient dans un système de ressources humaines extrêmement figé. Elle ajoute que les HUG appliquent strictement les 6 mois de latence, non sur les postes directement, mais par départements. Pour les Verts, le PLEND est un outil RH extrêmement utile, dont il serait dommage que l'Etat se prive. Ils entreront en matière sur le PL du CE.

Le commissaire (PDC) dit que les commissaires ont vu, au cours de ces derniers mois, que cette problématique est fort complexe et que nombre de critères sont à prendre en compte, sur le plan législatif notamment. Une partie du groupe PDC a signé le PL de l'Entente pour donner un signal. Il était nécessaire de relever les problèmes du système actuel pour éviter que perdurent des pratiques et usages coûteux pour le contribuable et que l'on perde de vue le sens premier de la loi. Il faut maintenant corriger le tir. Le PDC est pour procéder par réformes graduelles et refusera donc l'entrée en matière du PL de l'Entente, si elle est proposée ; il votera l'entrée en matière du PL du CE et acceptera éventuellement des amendements proposés par divers commissaires pour donner un peu plus de muscles à ce PL, quitte à prévoir par exemple un délai d'abandon du PLEND, qui pourrait être aménagé dans le temps.

Un commissaire (S) avoue qu'il n'est pas très juste que les collaborateurs qui restent paient pour ceux qui partent avant l'heure. En même temps, il estime toutefois que c'est un outil de management du personnel intéressant, dans une vision moderne de l'efficacité d'une institution. De tenter de se séparer de manière élégante et respectueuse de collaborateurs qui ont fourni de nombreux efforts durant beaucoup d'années, sans les chasser et les mettre au chômage à deux ans d'une retraite, correspond à une vision progressiste du rôle de l'employeur. Il faut cependant que cela se fasse à un coût raisonnable, en rendant le système pas trop attractif. D'un autre côté, il faudrait encourager les gens à partir, pour aider les jeunes à entrer sur le marché du travail. Il faut donc trouver un juste milieu : garder la possibilité du PLEND, en la rendant moins attractive mais pas totalement dissuasive non plus. Si le PLEND ne coûte pas trop et permet d'engager des jeunes, il le trouve intéressant. Quant au délai de carence, il considère que ce n'est pas une bonne idée, s'il bloque le service concerné. Il pense donc, globalement, que l'idée doit être gardée mais que sa mise en œuvre doit être rendue moins chère, si son coût semble vraiment élevé. Cette année, les gens s'agitent car il y a eu beaucoup de demandes de PLEND. Mettre des gens au chômage à 60 ans ne va rien faire gagner à l'Etat alors que, si de laisser la possibilité aux gens de partir ne coûte pas trop cher, cela est une meilleure solution, à conserver. Le PS entrera en matière sur le PL du CE.

Un commissaire (MCG) se souvient qu'à l'époque de l'instauration de PLEND, il était déjà au syndicat de la fonction publique. L'intitulé du projet disait clairement ce qu'il visait, à savoir des mesures d'encouragement à la retraite. Il s'agissait de trouver des économies en se débarrassant d'un maximum de fonctionnaires. Aujourd'hui, on n'encourage plus forcément les gens à partir plus tôt pour faire des économies, mais pour rendre l'administration plus efficace. Il a pu constater qu'en fin de carrière, des gens sont démotivés et sujets à plus d'absences. Ils deviennent des boulets pour leur service et leurs collègues. Dès lors, il ne voit pas l'intérêt d'encourager de tels collaborateurs à rester. Il pense aux jeunes qui ne trouvent pas de travail et rappelle que l'Etat a un rôle social et doit engager aussi des gens qui ont des handicaps et des problèmes divers, qui rendent leur entrée sur le marché du travail difficile. Le PLEND permet de favoriser le recrutement de ces personnes et de se débarrasser des gens qui n'ont plus envie de continuer à travailler mais le font pour pouvoir bénéficier de leur pleine retraite.

Le PL du CE tient parfaitement la route ; il ne peut que dynamiser la fonction publique et, par la même, les prestations aux usagers. Il est persuadé que cette solution proposée est bénéfique et va dans le sens de ce que souhaiteraient nombre de personnes des divers partis représentés autour de cette table. Dans les grandes entreprises privées, lors de restructurations, des personnes sont mises en retraite anticipée. C'est un moyen de dire aux gens qu'ils ont fait leur temps au sein de l'entreprise, qu'ils ne répondent désormais plus à certains critères et n'ont pas su évoluer par rapport à de nouvelles technologies. Cette solution permet également de diminuer le personnel pour des raisons économiques. Enfin, il répète qu'il y a un enjeu de santé publique. Pour des gens qui sont fatigués, ont des dépressions ou se font délivrer par leur médecin des certificats médicaux de complaisance pour diverses raisons, le PLEND peut être intéressant.

La présidente constate qu'il y aurait, en l'état, une majorité de commissaires favorables à voter l'entrée en matière du PL du CE et probablement aussi une majorité pour refuser le PL de l'Entente. Il serait bon que les différents caucus puissent se prononcer sur cette question, comme divers commissaires l'ont demandé. Elle attire l'attention des commissaires sur le fait que M. Hiler a dit qu'il serait souhaitable que ce PL soit voté en même temps que les comptes, d'ici fin juin. Pratiquement, il serait possible de dégager 2h la semaine prochaine pour voter ce PL. Dans la mesure où le temps est limité, il serait souhaitable que les commissaires aient aujourd'hui déjà les explications du CE sur les différents amendements, afin de gagner du temps lors de la prochaine séance.



Le premier commissaire (L) constate que, quelque part, il s'agit de permettre ou non un certain choix de vie. Avec les projections qu'il a vues aujourd'hui, il se demande si c'est sur le coût qu'il faut prendre une décision, car il est assez aléatoire. Il se demande s'il est possible d'avoir un tableau ne portant pas sur le futur mais sur le passé, pour voir comment les choses se sont passées. Les projections ont trait à des hypothèses qui vont ou pas se réaliser. La seule chose dont ils sont sûrs c'est que le coût pour 2013 est le pire qu'ils peuvent avoir et que, par la suite, il y aura forcément une diminution.

M. Hiler signale que les chiffres demandés ont déjà été distribués aux commissaires aux finances il y a quelques mois et qu'il peut les envoyer à nouveau vendredi matin. Ils étaient sortis de la logique comptable et avaient regardé les flux de trésorerie, sur plus de 30 ans. Le but était de montrer qu'il était faux de dire que le PLEND ne coûtait rien. Partant de la démonstration sur la situation existante, ils avaient essayé d'imaginer ce qu'il en serait dans le futur et, comme l'a relevé M. BENE, il est juste de dire que ce ne sont que des hypothèses. Ils sont partis de l'hypothèse de chiffres bas, ceux de 2011, et ont essayé de voir, sur ceux qui avaient pris le PLEND, lesquels y auraient renoncé parce que le PLEND serait désormais limité à 3 ans alors que les gens voulaient partir 4 ou 5 ans plus tôt. Ils ont fait le calcul et ont fait deux hypothèses, afin que les commissaires voient un coût maximum et un coût minimum. Il n'a plus le chiffre en tête, mais dit que c'est quelque chose de l'ordre de 5 à 6 millions.

L'an prochain, il y aura peu de demandes, comme il y en a eues peu en 2011 car il y en avait eues beaucoup en 2010, puisque le stock est à chaque fois épuisé. Les gens, qui auront droit au PLEND pour la première fois, ne seront plus protégés par la clause des 5 ans. Il y aura dès lors des chiffres relativement bas durant 2 ou 3 ans, mais la vraie chute devrait avoir lieu lorsque plus personne n'aura la protection des mesures transitoires au niveau de la caisse de pensions, soit en 2019. Au bout de 5 ans, il y aura normalement un 2e seuil, car il n'y aura alors plus que des gens qui perdent 5% de rente par année anticipée par rapport à l'âge de 64 ans, correspondant à l'âge-pivot de la caisse de pensions. Les hypothèses simplificatrices faites par le CE pour tenter d'anticiper cette période montrent que personne ne partira plus de 3 ans, respectivement 2 ans, avant. La réalité se situera probablement quelque part entre les deux. La personne qui partirait 5 ans avant perdrait 25% de la rente et n'aurait que 3/5 de la rente AVS pendant ces 5 années. A part des cas particuliers amenant les gens à prendre une décision de retraite anticipée, il y aura peu de demandes allant dans ce sens et elles seront basées sur des raisons sérieuses.

L'idée, à terme, est d'arriver à un coût compris entre 5 et 10 millions par année ; cela concerne le processus pour les 5 ans. Par rapport à une masse salariale de 2,16 milliards dans le petit Etat, cela paraît relativement raisonnable ; le pourcentage est faible.

Il redit que le PL discuté ce jour est ce qu'il est possible de faire de suite pour arriver à une solution qui ne donne pas lieu à des débats interminables et ne recrée pas plus d'instabilité qu'il y en a eu ces derniers mois. En revanche, cela ne signifie pas qu'il ne soit pas possible de garder le même système, mais avec un financement paritaire ou différent. Il est prêt à lancer les études dès que ses collaborateurs auront terminé le travail sur les caisses de retraites, en s'inspirant de ce qui existe dans d'autres cantons romands. Il faut un peu de temps et il convient de clarifier l'aspect juridique et de savoir ce que l'on peut réellement contraindre par la loi. Il serait préférable de commencer la discussion en début d'année 2014, avec le nouveau comité de la CPEG. Il sait que pareille solution ne pourra pas plaire aux syndicats mais pourrait, malgré tout, être envisageable. Selon le type de financement, la facture pourrait encore être réduite à 3 à 6 millions pour l'Etat employeur.

Dans d'autres domaines, il y a des conditions à ce jour prévues pour que les gens qui sont au bénéfice de la pénibilité, soit majoritairement le personnel soignant, puissent avoir une période un peu plus longue. Il note toutefois que les HUG n'ont proportionnellement pas tant de PLEND car ils connaissent un tournus important et que les carrières des infirmières sont de toute façon souvent incomplètes. Cela concerne donc plutôt le domaine des aides-soignantes qui, du fait de leur faible rétribution, ont toutefois une capacité à se priver de 5% à 15% de leur rente qui n'est pas infinie. Mais ce personnel est protégé par la clause de pénibilité.

Il rappelle que le taux normal de demandes de PLEND était de 500 par année, soit 1/6 des gens en âge de le prendre, et que le chiffre a doublé cette année. Les gens qui veulent prendre le PLEND sont précisément les cas de gens qui ont commencé à enseigner vers 22 ans. Maintenant, ils commencent 6 à 8 ans plus tard et la situation est donc différente. Ce n'est pas l'âge qui pèse sur les enseignants, mais le nombre d'années d'enseignement car le travail est toujours le même et qu'il faut s'adapter à des jeunes dont l'éducation ne s'est pas améliorée au fil des années. Le monde change, le rôle de l'enseignant change, etc. ; il y a donc une fatigue. Il a pu observer que certains enseignants, qui étaient fort appréciés par lui et ses camarades de classe, l'étaient bien moins des années plus tard, lorsque sa fille a fréquenté la même école, notamment en raison de cette usure due au fait que ces personnes ont commencé à enseigner à 21 ou 22 ans.

En résumé, le coût du PLEND va être bas les prochaines années, par compensation et parce que les gens n'auront pas les moyens de partir, en raison du redressement de l'âge-pivot. A la nouvelle législature, ils pourraient étudier un système prévoyant une participation de l'employé à cet avantage, ce qui correspond à peu près à ce font tous les cantons suisse. Neuchâtel fait payer entièrement aux employés, Fribourg paie tout, Vaud avait un système paritaire, mais la réforme de la caisse de pensions qu'il connaît fait que l'employeur a repris cette clause à son compte. Demeure en financement paritaire pure le canton du Valais. Tous les modèles sont possibles. Il convient voir si la somme nette à comptabiliser vaut la peine que soit relancé un PL sur les caisses de pensions à l'avenir.

Un commissaire (L) a entendu M. Hiler dire que le PL du CE était limité dans le temps et que les nouveaux collaborateurs ne pourraient pas y avoir droit.

M. Hiler n'a pas dit cela. Les gens pourront prendre le PLEND mais perdront trop, ce faisant. La nouvelle loi sur les caisses de pensions fait passer la réduction de rente pour anticipation de rente de 1% à 5%, de 3% à 5% et de 3% à 6%. Pour éviter que les 3 000 personnes susceptibles de prendre le PLEND s'en aillent, ils leur ont garanti que, si elles continuaient à travailler, leur rente ne baisserait pas. De la sorte, ils ont gardé 2 000 personnes. Cette garantie n'est appliquée qu'aux personnes qui pouvaient prendre leur retraite en 2013. Elles gardent ce privilège durant 4 ans encore. La nouvelle cohorte sera en plein dans le système où un départ anticipé engendrera une perte de rente de 5% par année anticipée. Avec la nouvelle loi, ils passent de 38 ans à 40 ans pour avoir la retraite pleine. Ils vont ainsi compter les années faites par la personne avant le changement de système en 38<sup>e</sup> et les tenir comme un acquis, puis il faut des années en plus. Dès lors, moins la personne a d'années travaillées sous l'ancien régime, plus elle devra travailler longtemps. Il note encore que la rente finale a baissé. En prenant ces 3 éléments en considération, peu de gens vont partir car cela représente un gros sacrifice sur le pouvoir d'achat.

Un commissaire (S) fait un lien avec SCORE. Si les conditions du PLEND sont revues et connaissent un autre mode de financement, cela fait globalement partie de ce qu'offre l'employeur à ses employés. Cela doit être pris en considération dans la réflexion globale du système de rémunération et d'avantages que la fonction publique offre. Ces 5 à 10 millions par année, au regard de la masse salariale globale, sont marginaux, certes, mais si le système est bien fait, il peut être un facteur attractif et mener certains à penser que la fonction publique est un lieu où l'on peut faire une carrière

intéressante. Il demande s'il est juste que, s'agissant de SCORE, rien ne va se passer avant la fin de la législature.

M. Hiler confirme que SCORE ne va pas entrer en vigueur avant la fin de cette législature. Le projet est actuellement au niveau du CE. L'étude est terminée et un contrôle horizontal doit se faire pour vérifier que l'étude a été menée de manière similaire un peu partout. Il faut ensuite que les syndicats puissent se prononcer sur la colocation et sur la pertinence ou la justesse des cahiers des charges qui ont servi à faire cette colocation. Il y aura ensuite une décision à prendre, qui consistera à choisir où placer le curseur. Il s'agira également de définir comment sera gérée la période transitoire, laquelle aura un coût. A ce stade, ils sont toujours dans l'espoir de déposer ce projet juste après les élections du GC, de sorte qu'il puisse être étudié posément. La mise en œuvre se ferait probablement vers 2016.

Le CE va regarder ce que cette mise en œuvre pourrait représenter dans la planification financière, car cela va créer une bosse. Il note toutefois qu'il est parti sur une hypothèse dans laquelle 50% des gens y gagnent et 50% des gens y perdent. C'est une opération complexe et qu'ils ont profité de l'occasion pour supprimer des indemnités dont ils pensent qu'elles devaient être incluses dans le salaire. Ils ont également fait des corrections.

Il conseille vivement aux députés d'interdire, de manière législative, la création de nouvelles indemnités. Il faut que les indemnités figurent, dans leur principe, dans la loi. Le fait de laisser le CE ou les établissements publics autonomes inventer des indemnités ne convient pas. Il s'est dit impressionné par la créativité au niveau du petit Etat et a été fort surpris par les fiches de salaire des HUG. Il faut considérer que chacune de ces décisions était vraisemblablement logique dans le contexte dans lequel elle a été prise. En revanche, considérer comme un acquis quelque chose qui n'est plus logique ne va pas. Il ne voit par exemple pas pourquoi il serait plus pénible de travailler comme aide-soignante aux HUG que dans un EMS ; à l'époque, les EMS n'étaient pas ce qu'ils sont maintenant, car il s'agissait plus de maisons de retraite que de lieux où les gens passaient la fin de leur vie, et cette décision s'explique parfaitement, remise dans son contexte.

L'analyse a été faite et ce sera le GC qui se prononcera en dernier. Il n'est pas compétent sur la manière dont sont comparés les postes, mais l'est sur la grille de salaire. Chacun a sa part de responsabilité dans ce processus : le CE doit élaborer une comparaison entre les métiers et le GC doit fixer le niveau général des salaires.

## **Examen des amendements du Conseil d'Etat**

Il s'agit maintenant d'entrer en matière et de traiter les amendements du CE, les uns après les autres. Ceux-ci portent surtout sur les changements dus à la loi votée sur la nouvelle Caisse de pensions (LCPEG), notamment en raison du changement de l'âge-pivot. Il n'y a pas de point politique à détailler. Il suggère donc d'aller de l'avant.

### **La présidente fait voter l'entrée en matière du PL, qui est acceptée (voir récapitulatif complet des votes à la fin du rapport).**

Un commissaire (L) demande s'il n'y avait pas eu une discussion pour un financement conjoint et si le CE va faire un amendement à l'al. 2 dans ce sens.

M. Hiler rappelle que, pour tenter d'obtenir une décision rapide, le CE a proposé d'inscrire une déclaration d'intention dans la loi, de sorte à annoncer que le CE présentera ultérieurement un projet sur un financement paritaire. Il répète ce qu'il a dit la semaine dernière, à savoir que ce financement paritaire pourrait être un peu moins séduisant que ce que certains espéraient, car cette question est limitée par le fait que le but n'est pas de faire payer par ceux qui partent tard la préretraite de ceux qui partent tôt. De plus, il faut au CE un délai pour étudier la problématique.

Il pourrait s'engager à présenter un rapport à ce sujet avant qu'il ne quitte ses fonctions, mais qu'il lui fallait du temps pour l'étudier. De plus, il a dit qu'il fallait examiner juridiquement jusqu'à quel point, s'agissant d'une prestation, le nouveau droit autorisait le CE et le GC à décider souverainement que cela se ferait dans le cadre de la caisse de pensions. Puisque la majorité des commissaires n'a pas souhaité faire l'opération urgente destinée à éviter des PLEND « forcés », par le fait que les gens ne savaient pas ce qu'il en adviendrait dans le futur, la suggestion a été d'en rester là. Le cas échéant, si l'une ou l'autre force le souhaite, il s'engage au nom du CE à amener tous les éléments nécessaires avant le 30 novembre, permettant aux commissaires de se faire une idée sur l'opportunité de rédiger un PL prévoyant, sur les mêmes prestations, d'avoir un financement paritaire. Cela ne peut se faire dans l'immédiat, du jour au lendemain. Il insiste pour que cette affaire cesse de traîner car, sinon, ils recréent ce qui s'est passé cette année. Il faut que les commissaires décident de quelque chose, quelle que soit la variante choisie.

Il aimerait qu'à l'issue de cette séance, quelque chose ait été décidé. Il précise que cela ne mettrait pas un point final à l'étude de cette problématique, mais que cela mènerait à quelque chose de praticable. Tout projet qui nécessiterait de partir en consultation de la CPEG, dont les organes

ne sont pas encore nommés, aurait pour conséquence qu'ils se retrouveraient avec la loi actuelle, ce qui ne convient pas.

### **Article 1 « But »**

Un commissaire (L) constate que les amendements du CE ne commencent qu'à l'article 6. Il dépose formellement un amendement à l'article 1 al. 2, malgré les explications de M. Hiler, cela en vertu du dicton « un tiens vaut mieux que deux tu l'auras ». Ce qui est annoncé, devant entraîner des consultations sur plusieurs années, ne lui semble absolument pas satisfaisant. De plus, cet amendement permettra d'amener, de manière plus impérative, un avis de droit par les services du CE sur la question de la possibilité du financement paritaire et de sa légalité. Il formule son amendement à l'al. 2 de l'article 1<sup>er</sup> :

*« La loi instaure le versement d'une rente-pont AVS, financée paritairement par l'employeur et l'employé, en cas de prise de retraite anticipée avant l'âge donnant droit à la rente AVS ».*

Un commissaire (Ve) constate que certains estiment que les décisions prises sans certains membres du PLR devraient être caduques. Il en prend note. Grâce aux annonces du PLR ils ont, cette année, réussi à avoir 1 000 demandes de PLEND au lieu de 300, ce qui est déjà une belle réussite, laquelle engendre un coût pour l'Etat. Il demande combien de personnes sont « plendables » l'an prochain, afin de se rendre compte du coût que cela pourra avoir. Il pense que le PLR est le meilleur promoteur du PLEND et que, sans lui, il n'y aurait jamais eu autant de PLENDs. A lire les propos dans la presse proférés par le PLR, il est amené à croire que celui-ci est un militant acharné de la retraite anticipée. Le PLR est en train de préparer une deuxième vague de PLEND et va y arriver.

Le commissaire (S) trouve aussi que cet amendement pose un problème, car il empêche l'application immédiate de ce PL, puisqu'il constitue une réforme du financement. Le système ne peut être changé du jour au lendemain. Il y a des droits acquis et il risque d'y avoir des procédures. C'est la porte ouverte à des recours et à un référendum. De plus, il y a un risque aussi de prises de PLEND importantes, car l'incertitude va continuer à régner. Le CE a bien dit qu'il faudra qu'il y ait un 2<sup>e</sup> PL qui succède au PL 10912, lequel envisagera un autre mode de financement. L'idée est de changer le système de suite pour diminuer le nombre potentiel de « plendable », puis de traiter d'un éventuel financement différent de la nouvelle formule. Il conclut en disant qu'il trouve étrange de mettre cet amendement ici, sauf à vouloir rendre cette loi caduque dès le départ.

Un autre commissaire (L) constate que la discussion démarre très mal ; il augure, à cause des remarques personnelles faites, une diminution de la possibilité d'arriver à un accord quelconque. Le propos émis par le commissaire (S) montre que cette loi a été pervertie. L'origine de cette loi était une décision du CE, qui voulait favoriser les départs pour remplacer les collaborateurs partants par des gens plus jeunes. Cette loi est passée totalement à côté de ce but, notamment parce que le PLEND est devenu un droit acquis, en du fait que la possibilité de refuser les PLEND n'a pas été appliquée. La possibilité de prendre la retraite plus tôt existe aussi dans le monde privé. Or, le mode de financement de ce pont-retraire n'est pas celui de toute la communauté.

Actuellement, en ne refusant pas les demandes de PLENDs et, au contraire, en favorisant les départs à la retraite tout en n'appliquant pas le délai de latence de 6 mois, la situation est telle que celui qui est gagnant, en l'état, est celui qui demande son PLEND ; celui qui est perdant, en l'état, est l'Etat, donc les contribuables. Cette situation n'est pas satisfaisante. Il admet qu'il est bon de trouver une solution pour favoriser ceux qui veulent partir, pour autant qu'ils soient remplacés par des personnes plus jeunes et moins qualifiées, soit, mais là n'est pas ce qui est fait actuellement. Cette année, il y a une augmentation massive des demandes, puisque les gens se disent qu'autant prendre un avantage qui ne leur coûte rien, tant que cela est possible.

L'auteur de l'amendement signale que le fait que certains souhaitent un référendum ou en agitent la menace ne lui fait pas peur. Il n'est pas certain qu'un référendum sur le PLEND serait gagné par ceux qui le lanceraient. Au sujet de l'argument selon lequel cette modification de financement pourrait empêcher l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, il dit qu'il n'en voit pas la preuve. Cela fâcherait peut-être les syndicats, à qui ont été donnés des centaines de millions de francs dans une révision récente de la caisse de pensions. A l'argument selon lequel cette modification augmenterait encore une insécurité juridique sur la solution qui sera adaptée et que cela renforcerait le nombre de personnes qui prendraient le PLEND, avec des conséquences sur le financement de la CPEG, il répond que cela accélérerait simplement la prochaine réforme de la CPEG, avec le passage de la primauté des cotisations. Cela irait dans le sens de ce que souhaite le PLR depuis de nombreuses années.

Ceux qui s'étonnent ce jour qu'il présente un amendement sur le financement paritaire ont oublié les discussions qui avaient eu lieu ici, au cours desquelles le PLR avait dit à quel point il était favorable au financement paritaire. Le système sera ainsi moins incitatif et plus juste.

Actuellement, rien ne retient les bénéficiaires potentiels de prendre le PLEND, vu que ce dernier est automatiquement accordé. Avec cette modification, les gens devraient mettre la main à la pâte pour l'obtenir. Il est insupportable, pour la population, que les avantages continuent à s'ajouter les uns aux autres pour les collaborateurs de l'Etat, sans remise en question du passé. Il est désolé que d'autres ne veulent pas comprendre ce qui semble évident au PLR. Il est navré que les logiques soient différentes. Il croit toutefois que celle du PLR est suffisamment convaincante pour qu'il présente cet amendement. Il dit encore que, si cet amendement ne rencontre pas de majorité au 2<sup>e</sup> débat, il le représentera au 3<sup>e</sup> débat. Cet amendement est une condition sine qua non pour le PLR.

Le commissaire (PDC) a pris note avec intérêt de l'amendement libéral : il y est favorable sur le fond et relève qu'il l'avait déjà évoqué au moment du traitement du PL sur les caisses de pensions. Le problème vient du fait qu'il est présenté maintenant dans le cadre de ce PL. Les commissaires y avaient renoncé lorsqu'ils avaient voté la loi sur la CPEG, car cela changeait assez fondamentalement les choses. Le PLR avait accepté qu'ils y renoncent à ce moment-là. Il pense que ce n'est pas une bonne idée de le faire ici. Il partage l'objectif, mais estime qu'il faudrait présenter un PL ad hoc sur le financement des caisses de pensions et du PLEND.

Il relève un problème de forme. Lors de la dernière séance, les commissaires présents sont arrivés quasiment à un consensus, d'où les propositions du CE de ce jour. Il est désagréable et déstabilisant que tout change d'un mercredi à l'autre. Sur le plan politique, il est favorable à des réformes graduelles, plutôt que de tout vouloir en même temps, pour éviter des confrontations stériles et autres blocages. Il cite l'exemple du vote sur l'ouverture des grands magasins, sujet pour lequel il y avait eu une demande de dernière minute faite par des ultras, notamment du PLR, qui ont ajouté un 5<sup>ème</sup> ou 6<sup>ème</sup> dimanche et d'autres choses, qui ont tout fait échouer. Si une réforme graduellement avait été acceptée par les députés, elle aurait été acceptée par le peuple. De cet exemple concret, il conclut qu'il vaut mieux avoir une réforme même partielle que deux tu l'auras.

Un commissaire (S) estime que, dès lors que le PLEND a été décrété et appliqué, le fait qu'il n'a peut-être pas répondu aux attentes des uns et des autres ne change rien. Ils sont tous d'accord aujourd'hui sur le fait qu'ils veulent changer le système, avec des variantes. Il n'est pas très important de connaître l'origine du problème. Il ne veut pas instaurer une punition collective aux futurs « plendables » ou faire payer maintenant à ceux qui veulent prendre le PLEND le fait que les choses ne se sont pas passées comme initialement prévu. Il faut maintenant pragmatiquement voir



comment il est possible de réformer le système à un coût équitable. Cela peut être vu comme un avantage pour le fonctionnaire, par rapport à d'autres secteurs économiques, mais c'est également un coût pour ce dernier, selon ce qu'il perd par rapport à sa retraite. Cela doit être équilibré pour le fonctionnaire et pour l'Etat. Il n'a pas de problème à mener cette discussion et à envisager un financement paritaire, à partir du moment où cela est également discuté avec les partenaires sociaux. Il pense que cela doit venir dans la réflexion globale de ce qui doit être pris en compte pour la rémunération des collaborateurs de la fonction publique, avec SCORE. Il se dit favorable à réformer de manière raisonnable et opérationnelle rapidement, puis de mener d'autres réformes. Il pense qu'il faut encourager le départ des gens qui sont systématiquement absents parce qu'ils sont au bout du rouleau ou qu'ils ont des problèmes de santé ou de dépression. Il rappelle que le représentant des HUG, qu'ils avaient reçu ici, avait dit que cet instrument était très utile aux HUG, pour la gestion du personnel. Là doit être l'objectif.

La commissaire (Ve) relève que les commissaires (PLR) avaient dit qu'ils accepteraient de rentrer en matière et constate, ce jour, qu'ils sont déjà divisés sur la question et reviennent donc souvent sur leur parole. Le LR a toujours le sentiment que le PLEND est un outil qui ne bénéficie qu'à la personne qui le prend. Or, tel n'est pas le cas. Lorsque le PLEND a été instauré, l'objectif était de créer une meilleure dynamique et une rotation au sein de l'Etat et de diminuer le nombre de collaborateurs travaillant au sein de l'Etat. Il n'y avait pas de refus de demandes de PLEND à l'époque, puisque le but était que des gens partent. Cela a créé un précédent et c'est devenu un droit acquis. Aujourd'hui, il n'y a toujours pas de refus de demandes de PLEND, à raison selon elle, car il n'est, par exemple, pas bon de garder un enseignant au bout du rouleau qui demande à partir. Le délai d'attente de 6 mois avant de repourvoir le poste laissé vacant par une prise de PLEND est souvent respecté, notamment aux HUG ; elle admet, en revanche, qu'un tel délai ne peut être appliqué dans le cadre des enseignants.

Sur l'amendement libéral, elle rejoint les propos du PDC. Ils peuvent discuter de tout, mais mettre maintenant cet amendement revient à changer toute la philosophie du PLEND et à le rendre encore moins attractif. Cela peut avoir pour conséquence que moins de gens le demandent, ce qui peut être bien, mais cela peut aussi avoir des répercussions négatives. M. Gruson, en sous-commission des comptes, a très clairement dit que le PLEND était un outil indispensable pour les HUG. Elle conclut en disant qu'il faut nuancer les avis. Elle croit que les positions sont parfois trop tranchées.

De son côté, l'UDC œuvrera pour que ce soit le PL 19012 qui soit travaillé, car c'est le seul envisagé par le CE. Il demande toutefois que soit

envisagée une participation de l'employé au PLEND. En conséquence, il acceptera cet amendement.

Le MCG ne change pas d'avis d'une séance à l'autre. Il peut comprendre l'amendement du PLR, pour une gestion plus rigoureuse des finances publiques. Or, si cet amendement passe, cela va décourager des personnes de prendre le PLEND, lesquelles vont opter pour une autre voie, à savoir l'arrêt maladie de longue durée. Il pense que c'est dramatique pour certains services, lorsque des personnes agissent de la sorte. Lorsque les gens sont dans l'administration depuis 30 ans et plus et qu'ils en ont marre de leur travail, il leur est difficile de trouver une profession à l'extérieur de l'Etat. Il est alors préférable de leur laisser la possibilité de partir, plutôt que de les payer à ne quasiment plus rien faire au travail. Il y a aussi des personnes qui veulent et voudront partir plus tôt pour d'autres raisons et qui doivent et devront faire un sacrifice financier ; c'est leur choix. Il reste convaincu que le PL du CE est le meilleur et qu'il ne faut pas forcément accepter l'amendement libéral.

L'auteur de l'amendement pense qu'on est en train de dépenser des sommes importantes en faveur des collaborateurs de l'Etat au sens strict et large ; il convient en conséquence de prendre en considération les différentes réformes des systèmes pensions, incitatifs à l'excès. Le PLR a soutenu la réforme concernant la CPEG, mais a l'impression que l'on lui demande de systématiquement dire oui et qu'aucune proposition visant à diminuer un avantage ne peut être admise. Il précise que la proposition de financement paritaire ne vise pas à empêcher la prise de PLEND, mais à rendre ce dispositif moins incitatif. Avec cette adjonction, le PLR est prêt à retirer son PL ; sans celle-ci, il le maintiendra. Ainsi, par le débat public, la population se rendra compte des avantages qui existent en faveur de la fonction publique et que certains, ici, n'entendent absolument pas remettre en cause.

M. Hiler rappelle que le PL sur la CPEG, qui a été approuvé par le peuple genevois à 75%, change fondamentalement les règles du jeu pour les personnes voulant prendre une retraite anticipée. Le système passé était extrêmement généreux en termes de perte de revenus, si l'on anticipait son départ. L'âge-pivot était à 62 ans, c'est-à-dire que l'on pouvait partir à cet âge sans pénalité, et la pénalité sur les premières années était très faible. La loi votée a fait passer l'âge-pivot à 64 ans ; si la personne part avant 64 ou 63 ans, elle perd 5% et si elle part avant 62 ou 61 ans, elle perd 6%. Il précise que le personnel hospitalier a un âge-pivot plus bas, mais qu'il est aussi quelque peu restreint par sa capacité à aligner les 40 années et qu'il faut considérer que chaque année manquante est pénalisée par 1,5% de perte.

A l'horizon de 5 ans, cette nouvelle donne suffit à sérieusement interroger chaque personne qui veut prendre un PLEND sur le fait de savoir si elle est d'accord d'accepter de perdre autant. Il pense que cela résout une bonne partie des problèmes. Il en va autrement durant la période transitoire, puisque les gens ont la garantie que, s'ils continuent à travailler, ils ne perdent pas des droits à la retraite. La mesure de blocage se situe principalement au niveau d'une loi déjà adoptée : c'est trop cher pour la plupart des personnes qui ne sont pas en classes 18 et plus, sauf si elles ont des raisons impératives de partir.

Dans un système public, il n'est pas possible de régler les questions individuellement, puisqu'il s'agit d'application du droit public. Il est ainsi nécessaire d'avoir des normes, car l'on ne peut simplement proposer à quelqu'un de partir avec 100 000 F. Pour que les gens partent, il faut qu'ils aient des motifs sérieux, notamment des difficultés à assumer leurs charges pour des raisons de santé ou autres. Dans ces cas, les gens font le sacrifice. Le commissaire (L) a raison de dire que son amendement n'aurait en principe pas d'effet sur le fait qu'il y ait ou pas un PLEND, puisqu'il serait simplement demandé aux gens qu'il y ait un financement. Or, si celui-ci était introduit immédiatement, il y aurait un problème d'équité intergénérationnelle. En effet, ceux qui ont une chance assez faible de prendre le PLEND ont assez largement financé ceux qui pourraient partir maintenant et qui n'auraient pas financé leur propre PLEND.

Il avait expliqué que, dans les autres cantons suisses, il n'y avait pas de financement au sein de l'Etat ; celui-ci transite par la caisse de pensions, avec un financement particulier. Le Valais prévoit un système paritaire, le canton de Fribourg paie tout, Neuchâtel ne paie rien et le canton de Vaud avait un système paritaire qui va être modifié avec la réforme opérée récemment, laquelle doit encore être votée. Il y aura désormais, en échange d'autre chose, un financement de cette prestation intégralement pris en charge par l'employeur, toujours via la caisse de pensions.

S'il est décidé de l'adoption d'un financement paritaire, ce n'est pas la caisse de pensions qui va s'en occuper mais bien l'Etat. Il va falloir prévoir à l'interne un système ; ils vont essayer de calculer une prestation de préretraite avec son financement ; ils risquent de créer une usine à gaz bis à l'intérieur de l'Etat, ce qui n'a jamais été dans les vues du CE. Il dit que le CE souhaitait clarifier à nouveau les conditions, au vu des modifications fondamentales de la caisse de retraites. Ceux qui n'auraient perdu que 3% en partant à 62 ans perdront aujourd'hui 15% plus les années à 1,5%. Le CE pense qu'il est plus logique de préparer un système dans le cadre des caisses de pensions. Il est difficile d'introduire cela si facilement car, une fois décidé

le financement paritaire, rien n'est encore défini. S'il y a un système paritaire, il faut se demander ce qu'il en est pour les gens qui n'en profitent pas ; il faut savoir si ce système doit être facultatif (seuls les gens qui y cotiseraient y auraient droit) ou obligatoire et, dans ce dernier cas, ce qu'il advient de ceux qui cotisent mais n'ont aucune prestation. Il croit qu'un tel projet doit être étudié soigneusement. Il n'a pas envie de laisser l'incertitude perdurer, car une nouvelle volée de gens pourrait prendre le PLEND l'an prochain et que, fondamentalement, de tels éléments d'instabilité n'apportent rien.

Il peut comprendre que certains estiment qu'il doit y avoir un financement paritaire, mais il pense que la manière de le faire pourrait se discuter ultérieurement et non par un amendement au présent PL, sans avoir effectué les différentes études actuarielles qui permettraient de fixer un montant. Le problème porte bien sur le montant. Actuellement, il pense que le coût serait de moins de 1% du traitement assuré, en tout. Une prévision est difficile à faire, car il n'est pas possible de se baser sur le passé, avec l'ancien système et deux années au cours desquelles les gens ont eu très peu. Si c'est un système obligatoire, il y a le risque que les personnes soient incitées à prendre le PLEND, puisqu'elles auront cotisé. Dans la CPEG, il est possible d'imaginer un système dans lequel la cotisation perçue pour des gens qui ne vont pas utiliser la prestation puisse leur être remise en termes de cotisations LPP ; cela n'est pas faisable avec un système qui est à l'intérieur de l'Etat.

Il regrette que le débat soit reparti sur des questions de fracture idéologique. Il pense qu'à terme, le financement paritaire sera introduit dans la CPEG, mais qu'il faut faire chaque chose en son temps. Il recommande de refuser l'amendement libéral. Il rappelle que le PLEND n'était, à la base, pas un système de préretraite, mais un plan social. L'idée était de supprimer des postes et de hâter le mouvement. L'erreur du GC et CE de l'époque a été de ne pas mettre de date de terme alors que, normalement, on fixe un terme lorsque l'on prévoit un plan social. Du coup, le système s'est installé et est devenu un droit acquis, qui n'est pas si simple à supprimer. Il conclut en disant qu'il est important d'adopter un PL.

### **La présidente met au vote l'amendement libéral à l'al. 2, qui est refusé**

La présidente lit l'al. 3. Un commissaire (L) ne comprend pas le sens de cet al. 3 ; il demande comment une retraite anticipée peut être prise par réduction du temps de travail. C'est le cumul des deux, la diminution du temps de travail et la compensation par un PLEND, qui lui semble étrange et particulièrement généreux pour l'employé ; il ne voit pas l'intérêt pour

l'employeur Etat. Il note que chacun peut demander à diminuer son temps de travail, sans toucher de PLEND.

On lui répond que les personnes peuvent choisir de prendre une retraite anticipée pour une partie de leur activité uniquement et rester en fonction pour le reste. Il s'agit d'un PLEND partiel. Actuellement, les gens peuvent prendre un PLEND complet où à 50%. Dans la nouvelle loi proposée ne figure pas de règle ; c'est le chef de service qui décide et cette décision de fonctionnement n'est pas soumise à recours. A titre d'exemple, il peut être avantageux pour l'Etat de garder une personne à 20%, afin que celle-ci puisse former le collaborateur qui lui succède.

Un autre commissaire (L) dit avoir pris note de ce qui a été dit, à savoir qu'il y a actuellement une limite à 50%. Ici, il voit qu'un avantage supplémentaire serait donné aux collaborateurs, en supprimant la limite de 50%. Il suggère dès lors de supprimer la 2<sup>e</sup> partie de l'al. 3, laquelle instaure une conception du PLEND selon le bon plaisir de celui qui veut prendre sa retraite. Il ne comprend pas que le CE ait supprimé cette limite à 50%. La teneur de cet alinéa, selon sa proposition, serait la suivante :

*« La retraite anticipée peut être prise par démission ».*

Son collègue (R) reprend l'exemple d'un professeur qui prendrait un PLEND à 20%; il se demande si cela permettrait d'engager un jeune à 20%.

Le commissaire (MCG) dit qu'il peut donner raison au PLR sur ce point. Il estime que, soit la personne part, soit elle reste, mais que ce panachage ne convient pas. Il considère qu'un départ à 20% ou 30% pose plus de complications à l'administration, dans la gestion des postes, que d'avoir une personne qui part pour de bonnes raisons. A la police, les passages de grade sont refusés à ceux qui veulent des temps partiels. En effet, la personne qui doit conduire une équipe et ne peut le faire à 20%. Il se demande, si un chef de service demandait un temps partiel à 20%, s'il serait alors dégradé et rétrogradé à un poste hiérarchiquement inférieur. Il faut, selon lui, bannir cette option qui ne peut poser que des problèmes à l'administration.

Un commissaire (S) n'a pas l'impression que beaucoup de commissaires ici ont un jour engagé du personnel. En réalité, le temps partiel peut résulter de différentes motivations. Il peut avoir été décidé par l'employeur ou relever d'un choix de l'employé. Il y a aussi des cas où une personne peut avoir besoin de réduire son temps de travail pour de multiples raisons d'ordre privé. L'employeur doit alors faire une pesée d'intérêts. Un collaborateur a une valeur ajoutée certaine en fonction de la durée de sa carrière, laquelle n'existe pas chez le nouveau collaborateur. On ne peut dire que, si la

personne veut travailler moins, il faut s'en séparer directement et complètement.

Il relève qu'il y a déjà eu des cas dans lesquels certains commissaires (PLR) sont allés dans la logique inverse, lorsqu'ils ont été d'accord de prolonger les engagements des collaborateurs au-delà de l'âge de la retraite légale, au prétexte que certains collaborateurs étaient irremplaçables et qu'il fallait les garder le plus longtemps possible. La question de la compétence professionnelle et du savoir-faire doit peut-être être pondérée avec les contraintes de la personne, qui lui sont propres. Il faut éviter de sombrer dans des mythes du plein temps, qui sont en fait remplacés par de l'absentéisme. Il vaut mieux être clair avec le collaborateur et essayer de trouver une solution qui est bien pour l'employeur et l'employé. Il faut voir la réalité des PLEND partiels sur le terrain et les statistiques y relatives avant de faire des grandes déclarations sorties de vieux livres.

M. Hiler signale que, dans la plupart des cas, ils ne remplacent pas de poste à poste. Les enseignants du CO et du postobligatoire ont le choix des taux horaires. Il pense que la moitié des enseignants ont des temps partiels. Cela n'a pas d'importance au niveau de l'enseignement. Le PLEND partiel permet à l'enseignant, qui en assez de travailler à temps plein, de se mettre à mi-temps au lieu de stopper complètement, et de compléter son salaire par un PLEND partiel. Ce système est déjà en place et fonctionne à peu près. Au niveau de l'administratif, c'est un peu pareil, cela se gère toujours bien lorsque les équipes sont grandes. Il est assez d'accord sur le fait que l'on ne devrait pas gérer les réductions d'effectifs de la manière qui a été indiquée et mettre des horaires coupés sans raison ; cela n'a toutefois pas un rapport très immédiat avec cette question.

S'agissant du travail à temps partiel, il cite l'exemple de son assistante, laquelle est à une place sensible et travaille à 80% ; cela n'a jamais posé de problème. Il évoque une autre situation : l'une des personnes les plus importantes pour l'Etat actuellement, qui est la représentante de l'Etat dans tous les groupes sur la question de l'abolition des statuts cantonaux depuis 2 ans, a souhaité travailler à 80% comme directrice générale adjointe. Il a accepté cette requête mais, après un an, est revenu sur sa décision car elle travaillait de toute façon à plus de 100%. Il l'a ainsi fait repasser à 100% et lui a accordé le droit de travailler à domicile un jour par semaine. Il n'y a pas de dogme sur ces questions. Certains sont gênés par ce qui apparaît désormais dans la loi, alors que c'était déjà la pratique. Interdire totalement le PLEND partiel ne lui semble pas très productif, notamment pour les enseignants et le personnel soignant, pour lesquels cette option est idéale. S'il n'existe pas le choix de PLEND partiel, il y a des gens qui se mettront en

maladie durant 730 jours ou à l'AI alors qu'ils pourraient continuer à travailler à temps partiel, car leur souci de santé est « léger », mais ne pourraient se permettre d'avoir un salaire réduit. Il faut savoir jusqu'à quel point cette formulation, qui ne figurait pas dans la loi précédente, contraint l'Etat à accepter que quelqu'un parte à 80% et veuille garder un 20%, par exemple.

La représentante du DF signale que l'article 1er al. 3 doit être lu en parallèle avec l'article 5 al. 2, lequel précise que l'autorité compétente peut fixer un minimum et un maximum. C'est le chef de service, en fonction des besoins de son service, qui décide ; cette décision d'organisation n'est pas sujette à recours.

Le commissaire (L) indique que cet article 5 ne lui inspire aucune confiance. En revanche, par gain de paix et puisqu'actuellement il n'y a pas de réduction du taux d'activité en dessous de 50%, il suggère que soit fixée cette limite dans le PL, à l'article 1<sup>er</sup> al. 3, en ajoutant « d'au maximum 50% ».

M. Hiler suggère d'accepter cet amendement, qui fixe une limite, qui rassurera certain, qui n'a que relativement peu de conséquences pratiques et qui peut permettre d'éviter quelques dérapages.

Le troisième commissaire (L) rend ses collègues attentifs au libellé de l'amendement. Il ne faut pas mettre « réduction de temps de travail de 50% au maximum », mais « réduction du temps de travail jusqu'à une charge de travail de 50% » ou une autre formulation de ce genre.

**Après discussion, la présidente met aux voix l'amendement libéral « La retraite anticipée peut être prise par démission ou réduction du taux d'activité. Le temps de travail résiduel doit être de 50% minimum », qui est accepté.**

La présidente donne lecture de l'article 2, al. 1<sup>er</sup> et 2.

Un commissaire (L) ne comprend pas l'al. 2. Puisque l'al. 1er traite de ceux qui sont soumis à la LPAC, il ne voit pas pour quelle raison il y a un alinéa particulier pour le DIP, les HES et l'Université. Ces personnes doivent faire partie du personnel de l'Etat, par analogie.

M. Hiler indique que l'al. 2 existe car, pour l'Université et en conséquence les HES, il est possible d'avoir un statut différent, tel qu'il est prévu par loi sur l'Université. Pour les gens qui enseignent à l'Université, celle-ci a la possibilité de fixer, par des règlements qui sont ratifiés par le CE, des conditions, y compris la rémunération, différant de la grille salariale de l'Etat. Il rappelle que le GC a conféré à l'Université une certaine autonomie et des compétences particulières en matière de conditions de travail et de

rémunération de son personnel. La loi sur l'Université, votée par le GC, permet à l'Université de faire autrement que ce qui est prévu dans la LPAC, laquelle ne couvre plus l'Université, depuis la réforme. Ceux que l'on veut exclure du champ de cette loi, par le 1<sup>er</sup> al., ce sont les institutions de droit public qui n'ont pas la même grille salariale que l'Etat, comme les SIG ou les TPG. Sont ajoutés aux personnes visées par l'al. 1er, à inclure dans le champ de la loi, ces gens qui ont toujours été sur les mêmes conditions mais qui, pour des raisons de dispersion législative, ne sont pas dans la LPAC. En raison de l'autonomie donnée à l'Université, et si cet al. 2 n'est pas ajouté, il pourrait y avoir des discussions pour savoir si cette loi s'applique ou pas à l'Université.

M. Hiler explique que le problème des lois actuelles sur le personnel est que l'on définit, par la LPAC, une loi qui s'applique en réalité au personnel administratif et technique, puis qu'il y a d'autres lois qui s'appliquent au personnel enseignant, au personnel de l'Université, etc. La situation légale actuelle est ainsi et il n'est pas possible de changer de suite toutes les lois sur le personnel. Dès lors, il faut dire pour le moment, dans cet article, quelles personnes sont concernées par cette loi. Dans cet article, ils reconnaissent une incohérence législative actuelle et non un statut particulier.

Le commissaire (L) aimerait que, quelque part, figure le fait qu'il ne s'agit pas de la reconnaissance d'un statut particulier. **M. Hiler dit que cela peut figurer dans le rapport. Il n'est pas possible de changer les autres lois par la loi sur le PLEND.**

## **Article 2 « Champ d'application »**

Pas d'opposition, l'article 2 est adopté.

## **Article 3 « Conditions »**

Un commissaire (L) a un amendement à proposer à l'article 3, lettre a, consistant à modifier l'âge de 58 ans à 60 ans révolus. Il lui semble que ce PL est excessivement généreux et qu'il convient d'en restreindre l'ampleur. Il rappelle que l'âge-pivot a été modifié dans le cadre de la création de la CPEG et porté à 64 ans. Il s'agit d'avoir une attitude cohérente. Il rappelle que 58 ans est le minimum de ce qui est possible en vertu de la loi fédérale sur la prise d'une retraite anticipée. Il est défavorable à ce qu'ils se mettent ici sur une norme plancher.

Un commissaire (Ve) se dit inquiet par le coût pour l'Etat. Il se demande combien peut coûter, au maximum, le fait de se séparer d'un fonctionnaire. Il se demande si l'Etat ne va pas, à un moment donné, se retrouver avec des procédures qui lui coûteront très cher. Dans les grosses entreprises privées, il



existe également des mesures du genre du PLEND. Il ajoute que le PLEND, tel que prévu dans le PL, prévoit une réduction très forte de la retraite. De la sorte, le PLEND va finir par ne concerner que des gens dans des situations très particulières et pour lesquels l'on cherche une porte de sortie honorable. Il indique encore que, lorsque l'on fait un licenciement sec, cela coûte généralement cher. Il aimerait savoir quel montant cela peut coûter au maximum à l'Etat, lorsqu'il se sépare d'une personne.

M. Hiler répond qu'il est possible pour l'Etat de ne rien verser, mais qu'il pourrait alors être condamné. S'il procède à un licenciement pour insuffisance de prestations, soit la justice confirme la décision de l'Etat, soit elle ne suit pas la décision de l'Etat. Dans ce cas, l'Etat peut décider de se séparer tout de même de ce collaborateur et devra payer de coquettes sommes. Cela se règle de cas en cas, car il n'y a pas de norme. Le danger principal ne se situe pas là mais au niveau des maladies de très longue durée. Si une personne a vraiment des problèmes de santé, elle aura des présences perlées. Par ailleurs, si la pression devient trop forte pour cette personne, elle pourra se mettre en absence de longue durée, ce qui est relativement coûteux car l'Etat paie alors une personne durant 1 à 2 ans à ne rien faire.

Il avoue avoir longtemps hésité entre 58 ans et 60 ans, s'agissant de l'âge à partir duquel une personne devrait pouvoir bénéficier du PLEND. Il explique que ce PL a été rédigé lorsque l'âge-pivot prévu était encore à 63 ans. Par ailleurs, les mesures concernant la réduction actuarielle, lorsque l'on part en avance, étaient encore progressives dans le temps. Les marchés et le taux technique n'ayant pas joué en faveur des caisses, il a fallu resserrer cela ; l'âge-pivot est désormais à 64 ans. Si la personne part à 58 ans, elle aura 33% de rente en moins. Il faut se demander s'il est adéquat d'encourager des gens à partir avec 33% de rente en moins et s'ils ne sont ici pas plus spécifiquement dans l'effet d'aubaine, soit des gens qui partent pour d'autres raisons et qui n'ont pas de souci matériel. Là, l'Etat verse en quelque sorte sans raison. Si la personne a des difficultés professionnelles, il est délicat de la « pousser dehors », en raison de cette perte de rente de 33%. L'idée est d'avoir un PLEND qui permette de faire de la gestion de ressources humaines et non de mettre les gens dehors.

Il faut se demander s'il faut mettre de l'argent pour que des gens ne fassent rien, parce que c'est la moins mauvaise solution. On peut se demander s'il faut vraiment faire partir des gens dès 58 ans ou s'il faut limiter à 60 ans ; c'est est une vraie question. Cela étant, cela a très peu d'impact dans les faits, car il est extrêmement rare que les gens partent aussi tôt. S'agissant de PLEND partiels, notamment pour les enseignants du CO et du collègue qui sont épuisés, il est vrai que de prendre un demi-PLEND est une

manière élégante pour eux de sortir. Le risque est ici beaucoup plus faible, car les personnes vont continuer à cotiser sur l'autre partie. Dans le doute, il s'est abstenu de modifier le PL. Il admet toutefois que les deux options sont possibles et qu'il n'a pas d'avis tranché sur cette question. Il répète que le coût est marginal et que c'est plus une question de message et de risque que de coût.

Un commissaire (S) demande si un petit document pourrait être fourni aux commissaires, s'agissant de la différence de coût entre un PLEND dès 58 ans et dès 60 ans seulement.

M. Hiler répond qu'en 2012, 157 personnes de 58 ans ont pris le PLEND, soit 14%. Il s'agit probablement de gens qui voulaient vite profiter du PLEND à l'ancienne et qui n'étaient pas sûrs de ce qui allait advenir de leur rente. En 2012, 34% des demandes de PLENDs concernaient des gens de 58 ans et 59 ans, pour le grand Etat.

La commissaire (PDC) estime que cet amendement est cohérent. Elle est convaincue que l'adaptation de l'âge de la retraite à la hausse devra être amenée dans la fonction publique également. Elle ajoute que les personnes qui partent à 60 ans perdent moins qu'à 58 ans et que cette modification représente donc un avantage pour les fonctionnaires également.

Le commissaire (L) dit que les personnes qui partiront à la retraite à 62 ans perdraient encore moins que si elles partaient à 60 ans. Par souci de ne pas présenter de propositions vidant de son sens le PL du CE, il s'est toutefois limité à proposer un amendement à 60 ans seulement. Cela lui semble suffisamment raisonnable pour que cet amendement puisse être voté.

Le commissaire (S), qui conteste le point de vue libéral, propose un sous-amendement consistant à maintenir l'âge minimal pour la prise du PLEND à 58 ans pour les personnes ayant une profession à pénibilité reconnue.

**La présidente met aux voix l'amendement libéral « il est âgé de 60 ans révolus » qui est accepté.**

**La présidente met aux voix la lettre a de l'article 3 « Conditions », tel qu'amendée par le commissaire (S) et dont la teneur est la suivante : « il est âgé de 60 ans révolus, sauf pour les professions à pénibilité reconnue pour lesquelles il est de 58 ans » qui est aussi accepté.**

Le commissaire (L) annonce qu'il reviendra avec son amendement en 3<sup>e</sup> débat, car il estime que le vote sur l'amendement du commissaire (S) n'a pas été fait correctement, car cet amendement était plus proche de la loi que le sien. Pour des raisons de procédure et de logique, il estime que le 2<sup>e</sup> vote n'est pas pertinent.

La présidente met aux voix l'article 3 « Conditions », tel qu'amendé, dans son ensemble. Il est accepté.

#### **Article 4 « Autorité compétente et procédure »**

La présidente met aux voix l'article 4 « Autorité compétente et procédure » qui est adopté.

#### **Article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité »**

L'amendement à l'al. 3 de l'article 1<sup>er</sup> ayant été accepté, il convient d'enlever l'al. 2 de l'article 5. La limite de 50% de taux d'activité, en cas de prise partielle du PLEND, n'a pas à être répétée ici.

La présidente met aux voix la suppression de l'al. 2 de l'article 5 qui est acceptée. Cette suppression est purement technique, puisque les commissaires ont pris une décision politique la dernière fois.

La présidente met aux voix l'article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité », tel qu'amendé, qui est accepté à l'unanimité.

#### **Proposition de nouvel article 6**

Un commissaire (L) propose un nouvel article, à insérer après l'article 5. La semaine dernière, il y a eu une discussion de laquelle il est ressorti que le délai de carence de 6 mois avait été abandonné dans la rédaction de ce PL. Le PLR souhaite le rétablir et en fait une condition importante de sa position sur ledit PL. Ce nouvel article aurait la teneur de l'actuel article 4 al. 3 de la loi B 5 20, soit :

##### *« Procédure*

*La demande ne peut être acceptée que si le poste concerné ou un poste financièrement équivalent dans un autre secteur du département, de l'établissement ou de l'institution n'est pas repourvu à titre définitif ou provisoire pendant 6 mois au moins, quelle que soit la durée du versement de la rente temporaire »*

M. Hiler indique que la pratique s'est mise en place, compte tenu du nombre très important d'enseignants par rapport au personnel non enseignant à l'intérieur du DIP, de ne pas respecter cette clause. Dans l'administration, elle a longtemps été respectée de manière inégale. Aux HUG, elle a été respectée. Il rappelle que, dans la démonstration qu'ils ont faite, il s'est avéré que ce gain de 6 mois était assez théorique, car la durée moyenne pour remplacer du personnel administratif et technique, sans gel de poste, est de 3 mois. Cela réduit quelque peu la portée matérielle de cette affaire. Si la loi

est appliquée telle quelle, avec l'amendement de Un commissaire (L), cela revient à refuser tout PLEND dans l'enseignement, puisque ce délai de 6 mois y est inapplicable. Il explique que, pour faire un budget, il est tenu compte de tous les gens qui sont là, il est imaginé et ajouté un taux moyen pour les personnes qui ne sont pas encore là ; cela donne une masse. Comme les postes ne sont jamais tous remplis, est soustrait de cette masse un pourcentage qui correspond à une moyenne historique de non-remplissage des postes. Ce taux de vacance est de 1.8 % aux HUG et autour de 2% à l'Etat, hors personnel enseignant.

Les HUG font techniquement une surveillance stricte de l'attente sur les 6 mois mais, comme, par ailleurs ils ont un taux de vacance des postes inférieur à celui du PAT, cela revient un peu au même. En d'autres termes, pour contourner cela il suffit de jouer sur le taux de réduction linéaire. L'idée est de renoncer à ce délai d'attente de 6 mois, soit quelque chose de désorganisateur pour l'administration et qui n'a jamais vraiment été respecté totalement et, parallèlement, de réduire la portée du PLEND en ne payant plus que 3 ans au lieu de 5 ans. Le CE souhaite véritablement que la loi adoptée soit une loi applicable. Au niveau de l'instruction publique, la clause de vacance de 6 mois n'est pas applicable, puisque les gens sont engagés sur une année. Il faudrait augmenter la réduction technique linéaire pour tenir compte de cela. Ils pourraient avoir suffisamment tôt ces données, mais cela signifierait qu'il faudrait chaque année recalculer la masse salariale avec un taux différencié. Il estime que c'est beaucoup de complications pour rien, car la différence de latence n'est que de 3 mois.

Autant il trouve légitime, si cela est techniquement faisable, d'arriver à un financement paritaire. Autant avec la proposition du commissaire (L), si elle est acceptée, on risque de se trouver avec les mêmes problèmes que maintenant, puisque les contrats des enseignants portent sur une année. Il faudrait faire des suppressions de postes globales au niveau de l'enseignement primaire, pour compenser les 6 mois d'attente. La qualité des prestations allouées aux enfants serait dépendante du nombre de PLEND pris. C'est certes faisable, mais le résultat ne serait certainement pas celui souhaité. En avril et mai les gens qui doivent prendre des décisions budgétaires ne savent déjà pas combien d'enfants il y aura à la rentrée alors, si l'on ajoute à cela le fait qu'ils ne sauront combien il y aura d'enseignants car cela dépendra du PLEND, les choses deviendront compliquées. Le DIP demandera alors des postes supplémentaires pour compenser ceux soustraits pour le PLEND, ce qui est délicat.

Ce délai de latence n'a jamais été appliqué au niveau de l'enseignement, car il ne peut l'être et non en raison du fait que les gens aux RH ou ailleurs

seraient des incapables. Il rappelle qu'il n'est pas possible de déplacer les enfants du primaire, puisqu'il existe des normes de distance maximale. Il n'est, par ailleurs, pas possible de remplir les classes au-delà d'un certain nombre d'élèves, en raison de l'espace qu'il y a dans les classes. Il y a des flux à gérer qui, pour une part, sont inconnus en raison des migrations. Il faut ensuite gérer les flux du PLEND à l'intérieur des enveloppes budgétaires pour les écoles, etc. Il pense que les dégâts causés par l'application de cette clause aux enseignants risquent d'être importants. Le commissaire (L) doit bien comprendre qu'il n'est pas possible de mettre un tel délai d'attente de 6 mois dans la loi, s'il n'est pas appliqué à l'instruction publique, ou alors il faut clairement mettre une clause signifiant qu'il n'est pas appliqué aux enseignants.

Une commissaire (Ve) demande au PLR s'il entend l'appliquer aux enseignants également ou s'il envisage une exception pour ces derniers.

Le commissaire (L) remarque que M. Hiler a parlé de financement paritaire et dit qu'il entrerait en matière. Il relève toutefois que l'amendement du PLR à ce sujet a été refusé la semaine dernière. M. Hiler a aussi dit que cette disposition sur les 6 mois de latence était respectée aux HUG, même si le taux de vacance y était différent de celui de l'Etat. Il ne voit pas pour quelle raison l'OPE du petit Etat ne pourrait faire la même chose, avec un taux de vacance qui est plus élevé que celui des HUG.

M. Hiler précise qu'il a dit que le taux de vacances était de 1.8% aux HUG et de 2% à l'Etat et que, si l'on change la norme sur le PLEND, la réponse qui suivra sera de réduire le taux de vacance à l'Etat pour avoir une diminution du budget moins forte. A son avis, l'économie réelle ne porterait que sur 3 mois si cette clause d'attente de 6 mois était remise, puisque les remplacements sans PLEND prennent en moyenne de toute façon déjà 3 mois. Les postes sont vides durant 3 mois, voire plus. Aux HUG surtout, les gens bougent en chaîne. Il est demandé aux infirmières de ne pas rester 20 ans dans la même unité. Il y a beaucoup de mouvements internes. Une personne qui sort des HUG peut engendrer 4 engagements successifs, à l'interne, parce que les gens bougent d'un secteur à l'autre. Enfin, il répète que l'économie engendrée par cette clause de latence serait de 3 mois et non de 6 mois.

Le commissaire (L) rappelle que, pour le DIP, il a, la semaine dernière, suggéré que la période de latence soit réduite à 2 mois, soit les 2 mois d'été. Il maintient son amendement.

Son collègue (PLR) indique que, sur un plan purement intellectuel, il a beaucoup de peine à entendre qu'un PL souffre, dès le départ, d'une clause

d'exclusion pour un secteur particulier. De la sorte sont créés des cas particuliers qu'il trouve pernicieux et dangereux ; ils font perdurer un système au DIP qui, durant longtemps, avait ses propres services de RH et financier. Il estime que le DIP n'anticipe strictement rien et que, s'il anticipait quelque chose, cela se saurait ; il suffit de voir quel bazar il y a à chaque rentrée scolaire. Il y a toujours des exceptions au DIP. Il pense qu'il est possible d'anticiper les départs, même au DIP. Il aimerait bien savoir comment cela se passe ailleurs, puisque le principe du pont-retraite existe ailleurs qu'à Genève. Il précise qu'il ne s'agit pas de suppressions de postes mais de remplacements différés des postes concernés, de 6 mois. Il aimerait savoir si, partout ailleurs, les enseignants ont un statut privilégié par rapport au pont-retraite, lequel fait que la notion d'efficience est en quelque sorte mise par terre à cause du DIP.

M. Hiler explique que, pour les personnes qui veulent prendre le PLEND dans l'année, il faudra qu'elles s'annoncent avant le 31 décembre. Au moment où les députés votent le budget, ils ne connaissent pas le nombre de PLEND des enseignants, puisque leur PLEND va commencer en septembre. En cours d'année, il va y avoir des variations selon le nombre de PLEND pris. Ils pourraient décider que les demandes de PLEND doivent être faites un an en avance, afin de pouvoir intégrer l'effet du PLEND dans le budget. En admettant que le CE connaisse le nombre de PLEND, il présenterait un amendement pour dire qu'il y a par exemple 100 PLEND d'enseignants et qu'il faudrait laisser 50 postes vides pour la rentrée de l'année suivante. Les taux d'encadrements pourraient grandement fluctuer en fonction du nombre de demandes de PLEND, ce qui n'est pas très sain.

Ailleurs, cela passe par la caisse de pensions, avec un financement différent selon les cantons. Le financement par la caisse de pensions induit le fait qu'il n'y a aucun vide et exclut toute possibilité pour l'employeur de refuser ou d'accepter le PLEND. Lorsque le canton de Vaud a décidé de financer totalement les pré-retraites et de les faire sortir de la caisse de pensions, le canton a décidé de financer lui-même pour éviter d'être mis devant le fait accompli par rapport aux gens qui partaient. L'âge-pivot est encore à 60 ans sur Vaud, raison pour laquelle il est extrêmement avantageux pour les fonctionnaires vaudois de partir à 60 ans. Il n'y a pas de problèmes dans les autres cantons, puisque la retraite anticipée est une prestation de la caisse de pensions parmi d'autres et qu'en conséquence, les gens partent quand ils veulent.

Le commissaire demande quel effet pervers il y aurait à faire figurer dans la loi que les demandes doivent être déposées 21 mois avant la prise du PLEND (soit 12 mois plus 9 mois pour arriver à septembre).

M. Hiler dit qu'il faudrait inscrire un délai 14 mois. Pour gérer la question DIP, il faudrait connaître toutes les demandes PLEND d'ici la fin du mois de juin 2013, pour septembre 2014, s'ils étaient déjà dans le nouveau système. Pour le reste du personnel, il faudrait fixer un délai de 18 mois, afin de connaître le nombre de PLEND avant le dépôt du budget. Il n'y a pas de problème à mettre cela dans la loi. C'est même une condition indispensable s'ils veulent appliquer le délai de latence aux enseignants. Cela dit, cela ne résout pas le fond du problème, soit la fluctuation du nombre d'enseignants. Si il y a 100 départs, le DIP devra s'arranger pour avoir 50 postes en moins. En admettant que cela soit gérable et qu'en avril, on sache qu'il y aura 50 postes de moins à cause des prises de PLEND mais que, parallèlement, il y a 400 ou 500 élèves de plus, le DIP viendra avec une demande de postes supplémentaires et il y a de fortes chances que les commissaires l'acceptent. Si le but est de faire une économie, passer au système paritaire prochainement serait une bonne chose ; il serait par ailleurs également envisageable de réduire la prestation aux gens, en accordant 2.5 ans au lieu de 3 ans de PLEND par exemple, plutôt que de réduire la prestation aux enfants. Il ne croit pas qu'il soit bon de faire payer la fluctuation des départs à la retraite à la qualité de l'enseignement.

Un commissaire (S) trouve extrêmement curieux de vouloir faire de la gestion du personnel sur des principes qui ne reposent pas sur l'observation du terrain. Tout ce qui a été dit durant ces dernières semaines par les représentants du DF ou des HUG visent à montrer que c'est bien sur le terrain que des observations ont été faites, que les défauts ont été relevés et qu'ils essayent maintenant d'y remédier de manière pragmatique et non de façon idéologique. Il faut que la loi soit intelligente et basée sur l'observation du terrain. Le délai de latence n'est pas applicable aux enseignants ; l'exception à leur sujet a un sens. Il irait même plus loin en disant que ce délai de carence ne devrait pas être appliqué dans tous les cas où cela péjorerait les prestations au public ou aux professionnels. En effet, cela ne représente aucun gain financier réel, puisque le travail doit être rattrapé. Il annonce que la Cour des comptes française a fait un rapport sur la politique de M. Sarkozy en matière de remplacement d'un fonctionnaire sur deux, y compris au sein de la police. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées au sein de la police a explosé en raison de la politique du tout sécuritaire de M. Sarkozy ; le coût de ces heures supplémentaire est plus élevé que les économies réalisées grâce au non-remplacement des fonctionnaires. Il aimerait que soit vérifié que l'on fasse des économies avec cette vacance de 6 mois, si tel est le but visé.

Il propose ainsi un sous-amendement à celui du commissaire (L), signifiant qu'il ne peut y avoir de délai d'attente dans le renouvellement du

poste s'il risque d'avoir pour conséquence de péjorer les prestations publiques. Il veut bien qu'il y ait un délai de latence, mais pas au détriment des citoyens. Lorsqu'on va par exemple aux HUG, on n'y reste pas longtemps et on oublie vite les conséquences négatives de la désorganisation d'un service et d'un personnel stressé. Avec ces politiques publiques, le défaut est que les commissaires voient les choses de trop loin parce qu'ils ne sont pas sur le terrain. Il n'est pas d'accord qu'il y ait des non-remplacements de postes, lorsqu'ils engendrent une péjoration de la qualité des prestations délivrées au public.

Un commissaire (Ve) annonce que si l'amendement sur la vacance de 6 mois était maintenu, les verts demanderaient que la catégorie des enseignants soit distinguée du reste du personnel de l'Etat et que cette clause ne lui soit pas appliquée, car il n'est pas bon que la qualité de l'enseignement pâtisse de décisions prises par certaines personnes de quitter l'enseignement. Les parents seraient certainement aussi mécontents de la désorganisation qu'engendreraient ces prises de PLEND. Le mieux est de renoncer à ce délai d'attente de 6 mois. Elle rappelle que la compensation de la suppression de cette clause est que le PLEND est réduit de 5 ans à 3 ans. C'est là que l'on demande au personnel de l'Etat de faire un effort. Par ce PL, il n'est pas donné quelque chose de plus aux fonctionnaires, mais retiré quelque chose. Elle recommande de refuser cet amendement.

Le commissaire (L) estime que sa collègue Verte aurait raison si elle acceptait la suppression des dispositions particulières pour le personnel à pénibilité physique, lequel bénéficie, selon l'article 7, de 60 mois de versement de la rente alors qu'une durée de 36 mois est prévue pour les autres fonctionnaires. A ses yeux, le PL prévoit bien deux catégories de personnels.

Au commissaire (S), il rappelle que, dans les grandes entreprises de 300 personnes telles que la FER, les directeurs y engagent et licencient du personnel. Il a eu à accomplir cette tâche à plusieurs reprises. Il ajoute un 2<sup>e</sup> amendement stipulant que, pour le DIP, le délai de carence est réduit à 2 mois. La lettre de M. Hiler prétend que les enseignants réalisent des heures complémentaires durant l'année, lesquelles doivent être récupérées durant l'été. Cela est une pétition de principe, une pure affirmation ; aucun contrôle n'est fait en la matière et rien ne démontre la véracité de cette affirmation. Ce courrier est, pour lui, sans aucune valeur car il ne développe qu'un argument en réponse à sa proposition de rétablir le délai de latence de 2 mois, à savoir que les enseignants feraient des heures complémentaires durant l'année. Il serait intéressé de savoir sur quelle base scientifique repose cette affirmation. Et il ajoute un 3<sup>e</sup> amendement, à savoir que, pour les enseignants du DIP, la



demande de congé doit être présentée au plus tard le 31<sup>er</sup> janvier de l'année précédant le versement de la rente-pont AVS.

La présidente annonce qu'elle va faire voter les commissaires sur l'ancien article de la loi B 5 20 concernant le délai de carence ; cela constituerait le 1<sup>er</sup> al. du nouvel article proposé par Un commissaire (L). En 2<sup>e</sup> al. il y aurait la clause de carence de 2 mois pour le DIP. Enfin, en 3<sup>e</sup> al. il y aurait le délai du dépôt de la demande de PLEND pour les enseignants. Si ces alinéas sont acceptés, elle fera alors voter l'amendement du commissaire (S) concernant la non-péjoration des prestations publiques.

La seconde commissaire (Ve) rappelle l'objectif visant à simplifier la loi et ne pas créer trop de catégories, elle constate qu'ils s'en s'éloignent, avec ces 3 alinéas. Elle plaide pour l'égalité de traitement et pour ne pas créer différentes catégories, de fait. Si les commissaires acceptent cet amendement, lequel exige l'application stricte des 6 mois de carence, ils auront les problèmes d'encadrement évoqués par la présidente et devront faire le choix de péjorer les prestations, notamment dans le cadre de l'enseignement. Or, elle relève que, si l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 5 du PL est strictement appliqué, à savoir qu'un PLEND ne peut être octroyé que si la réduction du taux d'activité n'occasionne pas d'inconvénients en termes d'organisation et de délivrance de prestations au public, cela signifie que toute une catégorie du personnel de l'Etat, les enseignants, seront privés de PLEND car leur départ anticipé créerait des inconvénients en termes d'organisation et de prestations délivrées. S'ils appliquent l'amendement libéral, ils créent de fait 2 catégories, celle des fonctionnaires qui pourraient prendre le PLEND et celle des fonctionnaires qui ne le pourraient pas, à savoir les enseignants. S'agissant du délai de carence de 2 mois pour les enseignants, Un commissaire (L) peut bien dire que les informations données par les départements ne valent rien, mais il est alors inutile de faire venir les collaborateurs en séance et de leur demander des compléments d'informations. Il lui semble que le raisonnement est basique : les enseignants sont engagés de septembre à septembre et il n'est pas possible de simplement interrompre leur contrat deux mois plus tôt. Quant à l'amendement concernant les 18 mois d'annonce, elle croit qu'il va à l'encontre de la philosophie de ce PLEND. Le but est de pouvoir laisser partir des personnes qui sont au bout du rouleau, lesquelles ne peuvent probablement pas prévoir cet état de ras-le-bol et de fatigue 18 mois en avance.

Le troisième commissaire (L) rappelle au commissaire (S) qu'à Genève, 30% des contribuables ne paient pas d'impôts et que les barèmes, pour le départ de l'imposition, sont les plus bas. C'est aussi un cas particulier auquel

il faudrait remédier. Il remarque qu'il est demandé aux contribuables de payer entre 130 et 150 millions par année durant 40 ans pour payer les caisses de pensions des fonctionnaires, alors que la plupart d'entre eux n'ont pas une caisse aussi favorable que celle des fonctionnaires. Personne ne s'étonne que certains se posent des questions sur cette rente-pont, qui est extrêmement favorable par rapport à ce qui se passe dans nombre de professions où le financement des préretraites est paritaire. Il est, selon lui, normal de se préoccuper de cela. Si on supprime encore les 6 mois d'attente, on dénature complètement une loi qui l'a déjà été passablement dans la pratique et on la rend totalement inacceptable.

Le MCG est favorable au PLEND, tel que proposé par le CE, mais croit que quelques amendements sont les bienvenus, notamment celui proposé par le commissaire (L). Il faut joindre l'utile à l'agréable. Il y a un bon côté à pouvoir prendre le PLEND pour ceux qui en ont assez et il y a le côté utile, dans le sens qu'il faut un peu revenir au but du PLEND, soit une manière de pouvoir soulager les finances publiques. Il faut continuer aujourd'hui sur cette voie et diminuer le nombre de fonctionnaires.

L'UDC n'est pas très favorable au PL du CE. Mais suite aux explications de M. Hiler, il est toutefois arrivé à la conclusion que le PL du CE devait être étudié. Il ne faut cependant pas aller trop loin, raison pour laquelle l'UDC acceptera les amendements proposés par le commissaire (L). Il rappelle que le PLEND est une facilité de départ donnée à des gens, dans une période qui s'annonce de plus en plus difficile.

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de ce nouvel article 6 « Procédure », dont la teneur est suivante :

*« Procédure*

*<sup>1</sup> La demande ne peut être acceptée que si le poste concerné ou un poste financièrement équivalent dans un autre secteur du département, de l'établissement ou de l'institution n'est pas repourvu à titre définitif ou provisoire pendant 6 mois au moins, quelle que soit la durée du versement de la rente-pont AVS ».*

Il est accepté. La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), dont la teneur est la suivante :

*« <sup>2</sup> Pour le personnel enseignant du DIP, le délai de carence est réduit à 2 mois ».*

Il est accepté. La présidente met aux voix l'al. 3 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), dont la teneur est la suivante :

« <sup>3</sup> Pour le personnel enseignant du DIP, la demande de congé doit être présentée au plus tard le 31<sup>er</sup> janvier de l'année précédant le versement de la rente-pont AVS ».

Il est accepté.

La présidente dit que l'amendement du commissaire (S), consistant en l'ajout de la mention « *Les prestations publiques ne doivent pas être péjorées* » pourrait être l'al. 4 à cet article 6 « Procédure » (nouveau) ou ajouté à l'al 1<sup>er</sup> du commissaire (L). Elle met aux voix l'al. 4 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par le commissaire (S). Il est refusé.

La présidente met aux voix l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté. Il est accepté.

### **Article 6 « Modulation en fonction de l'activité exercée », devenu article 7**

La présidente rappelle que tous les numéros d'article vont être décalés d'une unité, en raison de l'ajout qui a été fait d'un nouvel article 6.

Le DF signale que l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 6 fait l'objet d'un amendement technique. La nouvelle teneur est la suivante :

« Les membres du personnel dont l'activité répond aux critères de la pénibilité physique, au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance *de l'Etat* de Genève du 14 septembre 2012, sont mis au bénéfice de prestations leur permettant de prendre plus tôt une retraite anticipée ».

Il est accepté. La présidente met aux voix l'article 6 devenu article 7 « Modulation en fonction de l'activité exercée » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE. Il est accepté avec l'abstention UDC et PLR, due au fait que la question de la pénibilité ne fait pas partie des concepts auxquels adhère le PLR. Aux yeux du PLR, il semble important de dire que la notion de définir par écrit, pour un nouvel employé de l'Etat, la pénibilité qu'il a eue avant, est un concept qui va grassement enrichir les avocats. Il est déjà possible de prévoir qu'il ne sera jamais tenu compte de ceci et que, par principe, plus personne n'aura droit au statut de la pénibilité. On cite l'exemple d'une personne qui entre à l'Etat comme conducteur de petites machines pour nettoyer, soit une fonction à pénibilité reconnue. Il connaît peu d'entreprises dans le privé qui utilisent le même genre de machines. Il sera ainsi difficile de démontrer que quelqu'un entrant dans l'Etat a, dans le privé, pu conduire une de ces petites nettoyeuses. La manière dont cet article est rédigé est une gageure ; il lui semble peu probable que celui qui entre à l'Etat arrivera à prouver par écrit qu'il a eu, avant, un travail pénible.

Une discussion s'engage ensuite entre le PLR et un député socialiste sur le maintien ou non du PL 11037 de l'Entente à l'ordre du jour et son traitement par la commission en même temps que le PL 10912 du CE.

### **Article 7 « Montant total », devenu article 8**

Le CE propose un amendement consistant à réduire la durée pour les personnes ayant une profession à pénibilité physique, passant de 5 ans à 4 ans. Le texte est le suivant :

« Un montant correspondant à la rente *de vieillesse* maximale AVS peut être versé 36 fois en cas d'activité sans pénibilité physique et 48 fois en cas d'activité avec pénibilité physique »

Un commissaire (L) dit que cet amendement est logique puisqu'à l'article 3, les commissaires ont modifié l'âge pour l'obtention de la prestation, en le fixant à 60 ans au lieu de 58 ans. Il se demande s'il ne faudrait pas rabaisser à 36 mois puisque 58 ans plus 60 mois faisaient 63 ans alors que 60 ans plus 48 mois font 64 ans.

Le DF rappelle qu'à l'article 3, il avait été décidé que l'âge auquel les personnes pouvaient prendre la rente-pont AVS était 60 ans pour celles qui avaient une activité sans pénibilité physique et 58 ans pour celles qui avaient une activité avec pénibilité physique, raison pour laquelle, à l'article 7 devenu 8 figurent des durées de 36 mois et 48 mois pour le versement de la rente vieillesse maximale AVS. Ces 48 mois signifient que ces personnes ont droit à un PLEND durant 4 ans. Ces personnes avaient, par le passé, un âge-pivot à 60 ans, lequel est passé à 61 ans, d'où les 4 ans. Le texte avait prévu 5 ans avec un âge-pivot à 60 ans et prévoit désormais 4 ans, avec un âge-pivot à 61 ans.

La présidente met aux voix l'article 7 devenu article 8 « Montant total », tel qu'amendé par le CE, qui est accepté.

### **Article 8 « Montant mensuel », devenu article 9**

Le DF explique qu'il y a un amendement purement technique à l'al. 2, dont la teneur est la suivante :

« Dans tous les cas, la rente-pont AVS mensuelle ne peut pas dépasser le montant de la rente *de vieillesse* maximale AVS en vigueur au moment du versement ».

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel », tel qu'amendé par le CE, qui est accepté.

La présidente met aux voix l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE, qui est accepté.

### **Article 9 « Versement et adaptation de la rente provisoire », devenu article 10**

Le DF explique qu'il y a un amendement purement technique à l'al. 2, dont la teneur est la suivante :

« La rente-pont AVS suit l'adaptation de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire », tel qu'amendé par le CE. Il est accepté.

La présidente met aux voix l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE. Il est accepté.

### **Article 10 « Activité à temps partiel », devenu article 11**

Le DF présente un amendement purement technique à l'al. 1<sup>er</sup>, dont la teneur est la suivante :

« Si le taux moyen d'activité au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance *de l'Etat* de Genève est inférieur à 100%, le montant de la rente-pont AVS est calculé au prorata de ce taux ».

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel », tel qu'amendé par le CE. Il est accepté.

La présidente met aux voix l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE. Il est accepté.

### **Article 11 « Durée de versement », devenu article 12**

Le DF présente un amendement purement technique aux al. 1<sup>er</sup> et 2.

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, dont la teneur est la suivante :

« Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

Il est accepté. La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, dont la teneur est la suivante :

« Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 36 fois la rente *de vieillesse* maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi ».

Il est accepté. La présidente met aux voix l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE, qui est accepté.

### **Article 12 « Pénibilité physique intégrale », devenu article 13**

Le DF a un amendement à l'al. 1<sup>er</sup>, dont la teneur est la suivante :

« Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique, de manière continue ou non, pendant 5 ans au service d'un employeur, au sens de l'article 2, bénéficient de 12 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

C'est la durée de la rente-pont AVS, qui s'ajoute aux 36 mois de base, qui change, pour passer de 24 mois à 12 mois. Avec la pénibilité, on passait avant de 3 ans à 5 ans et on ajoutait 24 mois ; maintenant que l'on passe de 3 ans à 4 ans, on ajoute 12 mois.

Un commissaire (L) réagit en disant qu'il s'agit d'une demande qui est peu satisfaisante, mal faite et qui, par définition, sera sujette à discussions et probablement à interprétations erronées. En effet, il s'agit d'une demande à l'extérieur de critères de pénibilité qui n'existent pas à l'extérieur. Cela risque de devenir un acquis, ce qui est absurde. En d'autres termes, le fait que l'Etat se substitue au privé pour dire qu'une personne vient à l'Etat avec un statut pénible qui n'existe pas dans le privé est une sorte de scorie intellectuelle.

Le DF répond que cet amendement est en lien avec le passage de 5 ans à 4 ans. Il y a 36 mois de base et, par le passé, comme on allait jusqu'à 5 ans, on ajoutait 24 mois pour arriver à 5 ans. Maintenant, comme l'on ne va plus que jusqu'à 4 ans, on rajoute 12 mois aux 36 mois de base.

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE qui est accepté du bout des lèvres...

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante :

« Le montant total maximum de la rente-pont AVS correspond à 48 fois le montant de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

Il est accepté. La présidente met aux voix l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE. Il est accepté de justesse...

### **Article 13 « Durée de versement », devenu article 14**

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante :

« Pendant 4 ans ou moins

Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

Il est accepté de justesse également. La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante et qui obtient le m'eme résultat que le précédent...

« Pendant plus de 4 ans

Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 48 fois la rente *de vieillesse* maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi ».

La présidente met aux voix l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE. Accepté par 3 voix contre 2 et 8 abstentions...

### **Article 14 « Pénibilité physique réduite », devenu article 15**

A la demande du DF, cet article est amendé comme suit :

« En cas d'activité à pénibilité physique pendant moins de 5 ans, chaque mois d'activité à pénibilité physique effectué donne droit à un supplément correspondant à 0.2 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

La durée passe de 3 à 4 ans, ils passent de 0.4 mois à 0.2 mois qui s'ajoutent aux 36 mois de base, pour la pénibilité physique. 5 ans donnaient droit à 2 ans et que 5 ans donnent maintenant droit à 1 année. Cet amendement découle du passage de 5 ans à 4 ans, découlant lui-même du fait que l'âge-pivot est passé de 60 ans à 61 ans, dans la loi sur la CPEG.

La présidente met aux voix l'article 14 devenu article 15 « Pénibilité physique réduite », tel qu'amendé par le CE. Adopté par 3 voix contre 2...

**Article 15 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », devenu article 16**

L'al. 2 signifie que les personnes qui occupent une fonction non permanente au sein de l'Etat ou d'une institution doivent l'annoncer à l'entité versant la rente mais peuvent continuer à exercer ladite activité. La conclusion vient à l'al. 3, à savoir que « la rente-pont AVS est diminuée, voire supprimée, pendant la période d'occupation, à hauteur du montant du traitement perçu ». La sanction est prévue à l'article 16 : les prestations indûment touchées doivent être restituées. Il s'agit des règles sur l'enrichissement illégitime.

Le DF confirme qu'une personne, qui va travailler dans le privé, peut toucher le PLEND. Un commissaire (L) évoque alors l'exemple d'une jeune Conseillère fédérale qui avait assez rapidement quitté le CF et a touché une rente à titre d'ancienne Conseillère fédérale. Elle a ensuite accepté un mandat au CA d'une société bâloise ; elle a annoncé ce qu'elle touchait à cet effet et cela a diminué sa rente de Conseillère fédérale d'autant. Il croit que, par analogie, tout travail rémunéré doit venir en déduction du PLEND. Dans le cas contraire, cela n'a pas de sens et il s'y opposera. Pour lui, cela est évident. Pour lui, il est hors de question que l'Etat serve une rente qui s'ajouterait au salaire que la personne toucherait ailleurs. Il estime qu'il faut clairement indiquer cela dans la loi.

Un commissaire (Ve) dit que tout le monde sait que la moitié des policiers qui partent à la retraite à 52 ans vont travailler dans des entreprises privées de sécurité. Il en va de même au niveau des pompiers. Il dit que cela est systématique.

Son collègue (MCG) rétorque que ce qui est systématique ce sont les allégations mensongères du commissaire (Ve). Qu'il présente des études et statistiques officielles sur ce point avant d'avancer ce genre d'affirmation. Il lui suggère de revoir ses sources, car il divague fortement. Il sait qu'il déteste la police et la sécurité et que tout est bon pour la salir.

La commissaire (S) croit qu'il ne faut pas oublier que les gens qui prennent le PLEND ont un 2<sup>e</sup> pilier qui est plus faible, mensuellement, même s'ils vont toucher quelque chose pendant une plus grande période. La personne qui ferait quelque chose pour avoir un complément n'est pas du tout dans la même situation que celle qui reprendrait un emploi à plein temps ou quasiment à plein temps ailleurs.

Le commissaire (L) dit que la question ne porte pas sur le travail complémentaire. Le fait est que le PLEND constitue un statut hyper privilégié par rapport au monde réel. Le problème porte sur le cumul du



revenu du travail nouveau et de la rente-pont AVS. Cela n'est pas acceptable. Les gens font ce qu'ils veulent et peuvent travailler s'ils le souhaitent, mais il faut alors que leur revenu vienne en déduction de la rente-pont AVS. Le revenu additionné de la rente-pont ne doivent pas dépasser un certain montant, jusqu'à l'âge de la retraite.

Pour l'UDC, ce cumul serait admissible si le PLEND était neutre pour la collectivité. Or, la collectivité paie une partie pour les PLEND et cela n'est donc pas admissible.

Pour le MCG, il ne faut pas favoriser des départs en PLEND en autorisant les gens à cumuler la rente et un revenu, même découlant d'une activité pour un privé, car est alors détourné l'esprit de la raison du départ. Cela peut encourager les fonctionnaires à prendre le PLEND. Il est favorable à limiter, soit à fixer que le revenu et la rente cumulés ne soient pas supérieurs au dernier revenu inscrit sur la fiche de paie de la personne.

Un commissaire (Ve) dit que les personnes qui touchent des prestations particulières de l'Etat doivent annoncer des gains complémentaires. Tel n'est pas le cas pour des fonctions au sein du privé. Il ne faudrait pas forcément interdire une activité au sein du privé mais fixer une limite car, autrement, ce ne serait pas logique du tout.

Un commissaire (L) annonce qu'il existe une disposition, du moins dans le canton de Vaud, pour les anciens Conseillers d'Etat qui exercent une fonction après leur départ du CE : le montant de leur travail supplémentaire ne peut pas dépasser la différence qu'il y a entre le montant de leur retraite de Conseillers d'Etat et leur dernier salaire dans cette fonction. Il croit que cela se fait par le biais d'une annonce volontaire et non d'un contrôle a posteriori par l'administration fiscale. Il pense qu'il pourrait y avoir une disposition identique. Il se voit mal interdire à un ancien fonctionnaire, qui a bénéficié du cadeau du PLEND, de travailler pour un employeur privé. Il évoque les nombreux policiers qui, fatigués et en burn-out à l'Etat de Genève, vont travailler dans des entreprises comme Securitas. Ils ajoutent ainsi à leur revenu de retraite et du PLEND le revenu d'une fonction chez Securitas. Il imagine mal d'interdire un travail dans le privé. En revanche, il serait possible d'en limiter le montant au salaire antérieur et cela lui semblerait logique, pour éviter que ce PLEND soit encore plus associé, dans la population, à un cadeau fait aux fonctionnaires.

Le commissaire (UDC) pense que c'est contraire à l'esprit du PLEND qu'une personne travaille alors qu'elle a pris son PLEND. En effet, le PLEND a été prévu pour des gens fatigués et qui sont arrivés au bout de leurs

possibilité, non pour qu'ils aillent ensuite travailler ailleurs à plein temps. Il faut fixer des limites.

M. Hiler signale qu'actuellement, pour les Conseillers d'Etat, l'interdiction est limitée aux tâches publiques, raison pour laquelle l'Etat a un interim très bon marché au SPMi. Dans la loi actuelle, cela n'est pas applicable au domaine privé. Si l'Etat verse un PLEND, ce n'est pas pour que la personne travaille, raison pour laquelle le travail au sein d'une collectivité publique a été totalement interdit. S'agissant des activités privées, ce n'est pas une question de principe mais plus celle de savoir si l'Etat est capable d'en faire le contrôle. Il faudrait faire un contrôle de type fiscal, ce qui ne va pas de soi ; il faudrait que la personne qui prend son PLEND autorise l'administration à consulter sa déclaration fiscale, comme quelqu'un qui reçoit une assistance. C'est un procédé assez inhabituel.

Le risque, c'est que les mandats ponctuels disparaissent simplement du radar. Selon lui, la plupart des gens qui ont une activité professionnelle sont des gens qui acceptent une perte assez importante de leur rente et qui veulent partir après 58 ans. Il doute que ces personnes partent pour prendre un travail régulier à 50% ou 100% ailleurs. Or, il arrive que des personnes aillent exécuter des mandats ponctuels pour le privé ou pour le public ; elles ont alors un contrat temporaire de quelques mois, une activité à temps partiel ou demandent le statut d'indépendants. Il comprend le souci des commissaires sur ce point. Si une personne gagne 1 500 F/mois, cela ne vaut pas la peine de lui en donner 2 000 F au travers d'une rente PLEND. Il est très simple de vérifier si une personne exerce une activité rémunérée dans le public, raison pour laquelle a été fixée l'interdiction figurant à l'al. 1<sup>er</sup>. En revanche, il serait fort compliqué de vérifier cela dans le privé. A cette considération il faut ajouter le fait que les cas ne sont probablement pas nombreux et que l'Etat ne paie que 3 ans de rente et non plus 5 ans. C'est le principe de proportionnalité qui a amené le CE à se limiter à refuser l'accès d'une personne qui bénéficie du PLEND à l'assurance-chômage.

Sur le principe, le CE aurait interdit l'activité rémunérée dans le privé mais, dans la réalisation du contrôle, au vu de l'efficacité de la mesure, il a décidé de ne pas poser cette interdiction. Les commissaires doivent choisir entre une solution simple et praticable ou une solution qui risque de ne pas pouvoir être exécutée.

Le commissaire (L) entend le côté pragmatique du DF, frappé au point du bon sens. Cela étant, le principe du PLEND est relativement unique par rapport à l'économie réelle, raison pour laquelle il lui semblerait judicieux d'interdire le cumul ou de le limiter, dans cette loi, même s'il admet que le traçage de ceux qui triche serait difficile. Par rapport à l'extérieur, il n'est pas

possible de ne rien mentionner à ce sujet dans la loi. Sa collègue Verte trouve l'explication du CE est éclairante, mais il est malgré tout important que le principe soit inscrit dans la loi.

Le DF propose que l'amendement serait fait à l'al. 2, lequel aurait la teneur suivante :

« Les bénéficiaires de rentes provisoires qui *accomplissent une activité rémunérée* ont l'obligation de l'annoncer à l'entité versant la rente ».

Une discussion s'ensuit. Puis la présidente signale que les al. 1<sup>er</sup> et 3 resteraient tels quels, et que l'al. 2 serait amendé. Elle met donc aux voix l'al. 2 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée » tel qu'amendé et qui est largement accepté.

On passe à l'alinéa 4 qui vise le fait, pour une personne qui touche le PLEND, de siéger dans un CA d'une société publique ; dans ce cas, la personne peut toucher des jetons de présence. Ce qui est actuellement le cas pour tous les CA, pour les Conseillers d'Etat également. C'est une question de symétrie. Cette clause ne figurera plus dans les nouvelles lois relatives au conseillers d'Etat et magistrats du PJ, qui seront soumises aux commissaires.

M. Hiler explique que des hauts fonctionnaires sont parfois nécessaires pour faire de l'animation de travail. Cela s'est vu plusieurs fois avec les communes. Il cite un exemple de retraité qu'ils sont allés chercher car il fallait une personne qui était acceptée de part et d'autre. Il admet qu'il s'agissait d'un retraité et non d'une personne qui touchait un PLEND. Il peut arriver que des gens doivent prendre un PLEND pour des raisons particulières ; il évoque le cas particulier d'un collaborateur qui avait pris un PLEND car sa femme était gravement malade. Une fois décédée, il avait à nouveau du temps pour travailler et l'Etat avait besoin de lui. Il est rare que les gens acceptent de mener une activité à responsabilité pour rien, en tous cas pas si c'est pour l'Etat. Du moment que le champ a été élargi, il lui semble logique de supprimer cette exception figurant à l'al. 4 ; il est logique d'élargir le nouveau régime décidé à ces fonctions au sein de CA d'institutions publiques également. Il dit que cela relève de l'appréciation des commissaires et que le CE ne va pas, en 3<sup>e</sup> débat, déposer un amendement visant à rétablir l'al. 4. Il dit encore que ce qui avait sous-tendu à la rédaction de cet al. 4 était le besoin d'avoir certaines personnes dans ces organes.

Un commissaire (L), compte tenu de ce que vient de dire M. Hiler, propose que cet alinéa 4 soit supprimé.

La présidente met aux voix le biffage de l'al. 4 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », qui est accepté.

La présidente met aux voix l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée » dans son ensemble, tel qu'amendé. Il est accepté.

### **Article 16 « Prestations touchées sans droit », devenu article 17**

Le commissaire (UDC) constate qu'avec les amendements apportés à l'article précédent, il n'y a plus d'exceptions. En conséquence, il estime que la prestation indûment touchée doit être restituée et que la bonne foi ne peut être invoquée. Puisque l'interdiction figure dans la loi et que la personne doit déclarer toute activité lucrative si elle est au bénéfice d'une rente-pont AVS, elle ne peut plus de bonne foi ne pas le faire.

Le DF dit que c'est une phrase qui se met généralement dans tout document traitant d'assurances sociales. L'exemple typique est celui d'une personne qui a touché une indemnité de chômage de 100 F trop élevée, en raison d'une erreur de calcul faite par l'administration. Lorsqu'il s'agit de petits revenus, les personnes concernées ne peuvent pas forcément rendre les sommes perçues à tort sans se mettre dans une situation difficile.

La présidente demande si l'activité de député au GC est considérée comme étant une activité rémunérée, puisqu'il ne s'agit pas d'un salaire mais de jetons de présence. M. Hiler répond par l'affirmative.

Le commissaire (Ve) rappelle que, pour la personne qui a droit à l'aide au logement, par exemple, les jetons de présence en tant que député sont comptés comme étant un revenu ; c'est absolument normal. Cela ne met pas la personne dans la misère malgré tout. Sa collègue précise qu'il n'y a pas une interdiction de cumul ; les gens pourront être députés au GC et leur PLEND sera simplement diminué à hauteur de leurs jetons de présence, voilà tout.

La présidente ayant dû s'absenter, le président met aux voix l'article 16 devenu 17 « Prestations touchées sans droit ».

**Pas d'opposition, l'article 16 devenu 17 est adopté.**

**Le président met aux voix l'article 17 devenu 18 « Contentieux ».**

**Pas d'opposition, l'article 17 devenu 18 est adopté.**

**Le président met aux voix l'article 18 devenu 19 « Clause abrogatoire ».**  
**Pas d'opposition, l'article 18 devenu 19 est adopté.**

**Le président met aux voix l'article 19 devenu 20 « Entrée en vigueur ».**  
**Pas d'opposition, l'article 19 devenu 20 est adopté.**

Le président met aux voix l'article 20 devenu 21 « Dispositions transitoires ». Il précise simplement que les numéros d'article et d'alinéas auxquels il est fait référence aux alinéas 3 et 4 seront adaptés. « L'article 15, alinéas 1 à 5 (...) » et « L'article 16 (...) » deviendront ainsi « L'article 16, alinéas 1 à 4 (...) » et « L'article 17 (...) ».

**Pas d'opposition, l'article 20 devenu 21 est adopté.**

La présidente, au sujet des dispositions finales et transitoires, demande ce qu'il en est de la situation des personnes qui auraient pu prendre leur PLEND aux anciennes conditions mais ne l'ont pas fait cette année. Elle demande si quelque chose a été prévu pour ces personnes.

M. Hiler dit que cette option est finie. Les gens ont été avertis que, pour ceux qui pouvaient prendre le PLEND cette année, l'Etat leur garantissait qu'ils pouvaient effectivement le prendre. Les gens se sont annoncés jusqu'au 22 mars 2013 et la plupart partent en octobre, novembre ou décembre. Il a toujours été clair pour tout le monde qu'ensuite, il n'y aurait plus de PLEND du tout ou un PLEND réduit, raison pour laquelle tant de gens ont pris leur PLEND. Ceux qui feront une demande la feront pour un départ en 2014 et se verront donc appliquer les conditions de la nouvelle loi. Tous les courriers qui ont été adressés aux collaborateurs expliquaient cela clairement. Ils ne vont désormais plus prendre personne aux conditions de l'ancien droit.

### **Deuxième débat : derniers et ultimes amendements finaux...**

Arrivé au terme de ce deuxième débat, le Département des finances tire deux leçons du projet de loi et n'a qu'un seul amendement à proposer. Il ne pense pas que le conditionnement d'une pré-retraite est une bonne solution, mais a tout de même entendu le message. Il fait la contre-proposition suivante : premièrement, le coût devrait être de 4,5 millions, avec des garanties pour les deux premières années (le cercle de « plendables » ne se reformant pas en passant de 58 à 60 ans). Deuxièmement, pour diminuer le coût, il propose, par le biais d'une loi, que lorsqu'une personne reçoit un PLEND, elle ne reçoive pas le double-salaire pour le dernier mois, auquel ont

droit les retraités. En effet, pour les personnes qui touchent une pré-retraite, soit un avantage important, ces deux mois de salaire ne sont pas judicieux. Approximativement, il pense pouvoir économiser à peu près 11 000 F par personne sur ce mois. En visant une masse salariale de 2,3 milliards, il semble qu'il n'est pas déraisonnable d'attribuer 4 millions pour gérer l'ensemble des fins de carrière. A titre de comparaison, 40 personnes malades pendant une année ne coûtent pas plus cher. Il estime que ce système est plus souple et adéquat pour gérer les fins de carrière difficiles. Il fait savoir que si la commission acceptait cet amendement politique, le Département serait satisfait et pourrait défendre le projet de loi comme il se doit. Par ailleurs, le Département aura aussi quelques amendements techniques à proposer.

Un commissaire (L) indique que cet amendement, sous réserve d'un examen attentif, semble aller vers davantage de simplification. Dès lors, cette solution est bienvenue et son groupe soutiendra le projet.

La présidente demande confirmation de ce que les fonctionnaires touchent un double salaire à leur départ. M. Hiler répond par l'affirmative.

Le commissaire (UDC) demande, à propos du coût de 4 millions, s'ils comprennent l'économie de 500 000 F relative à 50 personnes. M. Hiler répond qu'il s'agit de 4,5 millions moins 1 million, soit 3,5 millions. Il fait savoir qu'en gros, par rapport à une année normale de PLEND, le coût est divisé par quatre, à cause de l'évolution des caisses de pension et du calcul actuariel.

La commissaire (S) relève que les modifications introduites par la COFIN à l'art. 6 sont supprimées. Il n'y a donc plus de délai de carence. La perte financière sera importante pour les personnes concernées. Elle demande si certaines personnes vont vraiment prendre le PLEND, même pour des raisons médicales. M. Hiler répond qu'il en est persuadé. Pendant plusieurs années, il y aura encore des gens qui ont commencé relativement jeunes. Un certain nombre de personnes peuvent se permettre de prendre un PLEND, preuve en est qu'une bonne partie du personnel enseignant ne travaille pas à plein temps. Pour les cas où les gens ont des problèmes dans leur travail, la solution du PLEND sera appréciée. Pour la suite, les pistes retenues par M. Berset seront discutées dans 10 ans. Il s'agit ici d'une solution transitoire, qui lui semble bénéfique.

Un commissaire (L) revient sur la pénibilité du métier des gardes de l'environnement, il constate que ces derniers ont refait leur apparition sur la liste. M. Hiler répond que le Parlement est effectivement consulté. Il suggère que la question de la pénibilité soit abordée ultérieurement. Il ajoute qu'en prenant en compte les cadres légal et financier, 95% des personnes figurant

sur la liste ressortent du grand Etat. Il indique qu'il est possible de discuter de tout, si les propos des commissaires sont élayés.

Le commissaire (S) souhaite savoir s'il y a eu des échanges avec les représentants de la fonction publique à propos de cette nouvelle formulation. Il indique que ce projet s'éloigne de la situation actuelle du PLEND et du premier projet de loi du Conseil d'Etat. Il est possible d'imaginer que la question est plus intelligemment réglée, mais il relève que l'âge pour prendre le PLEND est passé de 58 à 60 ans. Il souhaite donc savoir quel est le ressenti de la fonction publique à ce propos. M. Hiler répond que les représentants de la fonction publique n'ont pas été consultés. Il fait savoir qu'en approuvant cet amendement, il y a plusieurs différences par rapport au projet initial : l'interdiction de travailler, le passage de 58 à 60 ans, la perte du double-mois de salaire. Il indique être embarrassé car il ne peut pas partager les délibérations de la commission aux syndicats. Il pense qu'il revient au Conseil d'Etat et à la commission d'assumer leurs décisions. Il rappelle qu'il ne s'agit pas d'un accord complet qu'il s'agit de faire évoluer. Ici, il n'y a jamais eu d'accord formel avec les syndicats. Malgré cela, le PLEND n'a pas non plus révolté beaucoup de fonctionnaires. Cette solution représente une adaptation à la vie actuelle.

Un commissaire (MCG) aurait préféré que les personnes concernées soient averties le plus tôt possible. L'effort résultant du passage de 58 à 60 ans est considérable, puisque la perte financière est d'environ 5 % par année. Le dernier salaire doublé représente plusieurs années d'annuité, en valeur. Il pense qu'il n'est pas correct qu'une personne ayant travaillé 20 ans dans l'administration et qui prend le PLEND pour des raisons de santé ne puisse pas toucher ce double-salaire. S'il est favorable à moins de fonctionnaires, il estime qu'il faut toutefois arrêter de dégrader les conditions sociales des fonctionnaires en place. Il indique n'être pas en faveur de cet amendement. M. Hiler indique que si l'amendement n'est pas adopté, il n'y aura pratiquement pas de PLEND. Ce qui a été voté par la commission consiste à ne pas accorder le PLEND de manière automatique, mais uniquement si le service peut assumer 6 mois vides (ou, pour le corps enseignant, s'il peut s'en sortir avec moins d'enseignants, soit plus d'élèves par classe). Aujourd'hui, les personnes concernées peuvent encore toucher environ 80 000 F sur trois ans. Il rappelle que ceci dépend des votes de la Commission des finances. Il indique que le Département des finances fait un pas vers la majorité de la commission avec cet amendement. Il rappelle qu'en partant à 58 ans, la perte se chiffre à pratiquement 40%, tous effets cumulés (réduction actuarielle et réduction d'années). Cette hypothèse est donc

envisageable pour les personnes ayant des moyens. Il répète que cette solution correspond aux évolutions sociales.

Un commissaire (L) remarque que la solution concerne un avantage étendu aux plendables pour les remercier de leur fidélité à l'Etat. Il ne pense pas que la perte du double-salaire va faire renoncer les plendables au PLEND et est d'avis qu'il ne faut pas exagérer la motivation vénale des fonctionnaires. Il rappelle que l'esprit initial de la loi était d'avoir un délai de 6 mois. Il se dit prêt à renoncer à cet aspect originel en faveur d'une autre disposition plus intelligente.

Le groupe Vert considère que l'amendement est pertinent. Elle reconnaît qu'il ne s'agit pas d'obtenir un PLEND idéal et que le projet présenté permet de le maintenir. Le groupe des Verts acceptera le projet en l'état.

La présidente passe au vote des amendements. Elle précise que l'article souligné, numéroté 1 dans les documents distribués par le CE, sera en réalité voté à la fin et que le numéro devra être corrigé.

**La présidente met aux voix la suppression de l'article 6 « Procédure ». Ce biffage est accepté.**

**La présidente met aux voix l'article 10 (devenu art. 9) alinéa 1.**

**Le DF indique que les termes « rentes-pont AVS » signifient « rentes provisoires ». Il s'agit donc uniquement d'un amendement technique. Il est accepté à l'unanimité.**

**La présidente met aux voix l'article 10, devenu art. 9, dans son ensemble. Il est accepté à l'unanimité.**

**La présidente met aux voix l'article 16, devenu art. 15, alinéa 2. Il est accepté à l'unanimité.**

**La présidente met aux voix l'article 16, devenu art. 15, dans son ensemble. Il est accepté à l'unanimité.**

**La présidente met aux voix l'article 20, devenu art. 19. Il est accepté à l'unanimité.**

**La présidente met aux voix l'article 21 souligné « modification à une autre loi » (qui deviendra l'article 21). Le DF indique que l'essentiel est qu'il soit souligné. Il est largement accepté.**



### (Petite parenthèse sur la pénibilité)

Bien que le deuxième débat soit arrivé à son terme, un commissaire (L) a encore une question concernant l'art. 13, à propos de la pénibilité. Il souhaite comprendre le sens exact de la phrase « Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique, *de manière continue ou non*, pendant 5 ans ». Il trouve que cela n'est pas clair et se demande si cela revient à dire qu'une personne ayant accompli une seule fois une tâche pénible dans une durée de 5 ans pourrait avoir droit au critère de pénibilité. La rédaction de l'art. 13 al. 1 n'est absolument pas claire. Selon cette formulation, une personne ayant fait une fois dans un délai de 5 ans une activité pénible pourrait prétendre aux critères, à l'image d'une personne ayant conduit une balayeuse une fois pendant une heure.

Le DF indique qu'il s'agissait bien de travailler pendant 5 ans au total, preuve en est l'article 15, qui prévoit des mois supplémentaires en cas d'activité pénible de moins de 5 ans. Si une personne fait moins de 5 ans de travail pénible, elle n'a pas droit à ce critère.

Le commissaire (L) entend ces explications mais indique que la lecture n'est pas évidente. Il suggère de placer les termes « pendant 5 ans » avant « de manière continue ou non ». Il précise qu'il s'agit d'une modification technique. Il répète qu'il ne souhaite pas qu'une personne ayant accompli une fois une tâche pénible à l'intérieur d'une période de 5 ans puisse bénéficier du critère de pénibilité. Il souhaite que la question de la pénibilité soit traitée en profondeur. Il demande si la liste présentée correspond exactement à celle débattue lors du débat sur la nouvelle caisse de retraite. Il lui semble que la liste a été réduite et que les modifications devaient passer par la commission.

M. Hiler indique que la liste et les critères ont été modifiés, vers un durcissement. Il indique qu'il y a trois critères de pénibilité, à savoir : les horaires irréguliers, les conditions de travail et l'effort physique. Ces critères sont jugés sur une échelle allant de 0 à 5, le 5 correspondant à un maximum, pas forcément atteint à l'Etat. En plaçant le curseur à 3,5/5, on estime qu'il est justifié d'accéder au statut de travail « pénible ». La liste a des particularités, notamment la prise en compte des effectifs. Le gros des effectifs est constitué par les aides-soignants et les infirmières. En dehors des métiers de la santé, il figure des métiers « pénibles » au sens courant (par exemple buandier/blanchisseur). M. Hiler donne une lecture rapide de la liste. Il relève que dans l'écrasante majorité des cas, tout le monde fait un score de 6,5 minimum. Il se rappelle que le commissaire (L) avait un problème avec les gardes cantonaux de l'environnement. Il relève qu'il y en a six et que la pénibilité se mesure sur la base de critères physiques, d'environnement et liés aux horaires. Il fait savoir que la colonne importante est celle du total. D'un

point de vue statistique et financier, il ne s'agit essentiellement que du personnel soignant et de la PSI, le reste des effectifs étant dérisoire. Il signale que les syndicats souhaitaient 6,0 et non 6,5. Le compte est de 8 200 personnes, le tableau étant cumulé par catégories.

Le commissaire (L) fait savoir que la commission ne s'était pas prononcée sur ce tableau. M. Hiler le reconnaît et indique qu'il s'agit à 90% de la même liste. Il fait savoir qu'il avait été bien précisé que des travaux étaient en cours et que la liste n'était que provisoire. Suite au passage en commission, les seuils ont été relevés. Le Conseil d'Etat a décidé d'introduire un critère absolu de 3,5.

Un commissaire (MCG) revient sur la durée de la pénibilité. Il fait savoir qu'une infirmière scolaire, par exemple, fait un travail moins pénible qu'une infirmière à l'hôpital, par exemple. Il souhaite avoir davantage d'informations à ce sujet.

M. Hiler fait savoir qu'il est ingérable de faire des distinctions au sein d'une même fonction, ce qui a été précisé à la commission par le passé. Il n'est pas possible d'étudier la fonction d'environ 8 000 personnes. Le but de la méthode choisie est de faire simple. Il indique que la fonction d'infirmière dans son ensemble doit être régie uniformément.

Le commissaire (UDC) est inquiet. Il souhaite qu'il existe des règles claires et que les fonctions soient bien définies, de sorte que la question ne se repose pas tous les 5 ans. A titre d'exemple, en France, les conducteurs de locomotive n'ont plus besoin de pelleter le charbon, mais continuent de prendre leur retraite à 50 ans. Si la pénibilité du travail tombe, il n'est pas normal que certains avantages subsistent.

M. Tavernier explique la méthodologie utilisée. Dans le cadre du projet SCORE, pour établir la grille des emplois métiers, le but était de comparer les 150 métiers présents à l'Etat de Genève. Pour tenir compte de la réalité genevoise, 200 fonctions ont été analysées, dont celle de garde cantonal de l'environnement. Dans l'analyse des 200 fonctions, un questionnaire a été fourni à un titulaire-type, validé par sa hiérarchie, puis transmis à un groupe de travail du petit Etat et du grand Etat. Les groupes ont ensuite évalué les fonctions critère par critère. Concernant les gardes cantonaux de l'environnement, les éléments déterminants étaient les suivants : pour le critère physique, la manipulation de cadavres lourds et éviscération, manipulation de matériel spécial ; pour les conditions environnementales, climat, travail à l'extérieur, bruit, saleté, odeurs, dangers, tenue vestimentaire spéciale, produits dangereux, désinfection, anesthésiant, risques d'accident sur les routes, autoroutes, voies CFF, aéroport, imprévisibilité des animaux,

maniement d'armes; pour les conditions d'horaires irréguliers, permanence six fois par an, 24/24h, 7/7j, deux à quatre nuits à l'extérieur par semaine.

On en vient à parler du terme « garde cantonal de l'environnement » qui est la nouvelle dénomination pour les garde-faunes, garde-chasses et garde-ports. Trois métiers différents ont été réunis dans la même fonction, en additionnant leurs critères de pénibilité respectifs. Il ne s'agit dès lors plus d'un contrôle, mais d'une somme des inconvénients des trois métiers. Par exemple, l'usage d'anesthésiant par un garde-port semble curieux. Il constate qu'il ne s'agit pas de critères de pénibilité par métier, mais d'un cumul.

M. Hiler répond que d'un autre côté, on pourrait envisager qu'est pénible une fonction si elle atteint 50 % de l'échelle. Or, la limite est fixée ici à 70% (3,5/5). Il a volontairement été retenu une approche avec des critères élevés et où le cumul constitue de la pénibilité, puisque cette dernière a une influence sur la capacité de la personne concernée à travailler longtemps. Il indique qu'il est important pour lui que la commission parvienne à fournir un préavis.

S'ensuit une discussion entre commissaires. Puis M. Tavernier explique qu'un appel d'offres a été passé pour décider de la méthode. Celle du prestataire retenu a été appliquée. Dès lors, il n'y avait pas de parti pris au sein du Département. Les personnes siégeant dans les comités d'évaluation étaient des membres de l'Office du personnel, des personnes du DF, d'autres de la sécurité et enfin du DCTI. A ceux-ci s'ajoutaient des représentants des ressources humaines de plusieurs domaines. Les personnes n'étaient donc pas liées aux métiers. Il fait savoir qu'il n'est pas possible de modifier la méthode et de remettre en cause les questionnaires validés par la hiérarchie. Il rappelle synthétiquement les différentes tâches de cette fonction : régulation sangliers, interventions faunes, relevés et surveillance de la chasse, opérations d'observation, recensement, comptage, maintien et régulation de la faune, marquage, protection des cultures, taxation, surveillance police, pêche, réserves naturelles, forêts, zones rurales, gestion du matériel, technique pêche. Il conclut que les cahiers des charges prévoient ces tâches.

Le commissaire (L) reste sceptique tandis que son collègue (Ve) entend les explications du Département. Il reconnaît que les horaires irréguliers sont pénibles. Il reconnaît aussi qu'il n'existe pas une grande sympathie envers ces personnes, notamment de la part des milieux agricoles, en raison du comportement de certains représentants de cette fonction. Il indique que ces personnes sortent souvent du domaine de la police et ont tendance à se plaindre de la pénibilité de leur fonction. Il soutient les explications du Département et indique que les Verts ne s'opposeront pas à la loi si la fonction de garde cantonal de l'environnement disparaissait de la liste.

Le commissaire (S) est d'avis qu'il ne faut pas remettre en question le travail du cabinet zurichois mandaté et demande combien a coûté son étude. M. Hiler répond qu'elle a coûté quelques centaines de milliers de francs. Il indique, dans les discussions avec les organisations syndicales, qu'il n'a jamais été question d'accorder la pénibilité à des personnes figurant en classe 18 ou supérieure (cf. verso du tableau). Comme l'indique la liste, il s'agit de médecins. De plus, cela contredit totalement la notion de pénibilité physique et d'avantages liés à la caisse, pour deux raisons. Les médecins se retirent tard de leur profession (souvent vers 70-75 ans) et l'espérance de vie des médecins est très élevée, il n'y a donc aucune raison de prévoir une compensation pour cette catégorie. Toutefois, ce point n'a jamais été précisé dans la loi et il existe un risque que le règlement soit attaqué. Dès lors, il faut vraisemblablement procéder à une légère modification pour ancrer cette question dans la loi. L'idée est donc de faire adopter un projet de loi d'une ligne et que cela soit réglé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. M. Hiler résume que ne rien faire est absurde et que garder cela dans le règlement constitue un risque devant les tribunaux. M. Hiler suggère de formuler le vote de cette manière : il suffirait de dire que les professions qui ont un score de minimum 6,5 avec au moins un critère à 3,0 entrent dans la liste.

**La présidente met aux voix la proposition de M. Hiler. Le maintien des seules professions atteignant 6,5 au minimum et comportant un critère à 3,0 est accepté.**

**La présidente met aux voix le projet global du CE sur la pénibilité physique, qui est accepté.**

### **Fin du vote en deuxième débat du PL 10912**

La présidente revient au débat sur le PL 10912 et met aux voix l'amendement libéral, concernant l'art. 13 al. 1, formulé comme suit :

« Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique pendant 5 ans, de manière continue ou non, au service d'un employeur, au sens de l'article 2, bénéficient de 12 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

L'amendement est adopté à l'unanimité.

La présidente met aux voix l'article 13 dans son ensemble, qui est adopté à l'unanimité.

## Troisième débat

**Le PL 10912 dans son ensemble est adopté.**

### Récapitulatif complet des votes

Sur proposition de M. Nicolas Huber, secrétaire scientifique, et pour répondre à un commissaire (S) qui avait critiqué le présent rapporteur de n'avoir pas exhaustivement rapporté les votes des innombrables amendements du budget 2013, on trouvera ci-dessous l'inventaire complet et détaillé de tous les votes opérés par la commission sous une forme synthétique et accessible.

#### **L'entrée en matière du PL 10912 est acceptée par :**

Pour :	11 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 R, 1 UDC, 2 MCG)
Contre :	3 (1 R, 2 L)
Abstention :	1 (1 L)

### Votes en 2<sup>e</sup> débat

#### Article 1 « But »

La présidente suggère de voter l'amendement libéral à l'al. 2 de l'article 1<sup>er</sup>, dont la teneur est rappelée ici :

« La loi instaure le versement d'une rente-pont AVS, financée *paritairement* par l'employeur *et l'employé*, en cas de prise de retraite anticipée avant l'âge donnant droit à la rente AVS ».

#### **Les commissaires refusent l'al. 2 de l'article 1<sup>er</sup> « But », tel qu'amendé, par :**

Pour :	5 (1 R, 3 L, 1 UDC)
Contre :	9 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 MCG)
Abstention :	–

La présidente suggère de mettre l'amendement libéral aux voix, dont la teneur est la suivante :

La retraite anticipée peut être prise par démission ou réduction du taux d'activité. *Le temps de travail résiduel doit être de 50% minimum* ».

**Les commissaires acceptent l'al. 3 de l'article 1<sup>er</sup> « But », tel qu'amendé, par :**

Pour : 12 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC)  
 Contre : –  
 Abstention : 1 (1 MGC)

La présidente met aux voix l'article 1<sup>er</sup> « But », tel qu'amendé.

**Les commissaires acceptent l'article 1<sup>er</sup> « But », tel qu'amendé, par :**

Pour : 8 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 UDC)  
 Contre : 3 (1 R, 2 L)  
 Abstentions : 3 (1 R, 1 L, 1 MGC)

### Article 2 « Champ d'application ».

La présidente met aux voix l'article 2 « Champ d'application ».

**Pas d'opposition, l'article 2 est adopté.**

### Article 3 « Conditions »

La présidente met aux voix la lettre a de l'article 3 « Conditions », tel qu'amendée par un commissaire (L) et dont la teneur est la suivante :

« il est âgé de 60 ans révolus »

**Les commissaires acceptent la lettre a de l'article 3 « Conditions », tel qu'amendée par un commissaire (L), par :**

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

La présidente met aux voix la lettre a de l'article 3 « Conditions », tel qu'amendée par un commissaire (S) et dont la teneur est la suivante :

« il est âgé de 60 ans révolus, *sauf pour les professions à pénibilité reconnue pour lesquelles il est de 58 ans* »

**Les commissaires acceptent la lettre a de l'article 3 « Conditions », tel qu'amendée par un commissaire (S), par :**

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

La présidente met aux voix l'article 3 « Conditions », tel qu'amendé, dans son ensemble.

**Les commissaires acceptent l'article 3 « Conditions », tel qu'amendé, par :**

Pour : 7 (2 S, 3 Ve, 1 UDC, 1 MCG)

Contre : —

Abstentions : 6 (2 PDC, 2 R, 2 L)

#### Article 4 « Autorité compétente et procédure »

La présidente met aux voix l'article 4 « Autorité compétente et procédure ».

**Pas d'opposition, l'article 4 est adopté.**

#### Article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité »

La présidente met aux voix la suppression de l'al. 2 de l'article 5.

**Les commissaires acceptent la suppression de l'al. 2 de l'article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité », à l'unanimité des commissaires présents, par :**

12 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 R, 2 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité », tel qu'amendé.

**Les commissaires acceptent l'article 5 « Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité », tel qu'amendé, à l'unanimité, par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)

#### Article 6 « Procédure »

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de ce nouvel article 6 « Procédure », dont la teneur est suivante :

« Procédure

<sup>1</sup> La demande ne peut être acceptée que si le poste concerné ou un poste financièrement équivalent dans un autre secteur du département, de l'établissement ou de l'institution n'est pas repourvu à titre définitif ou provisoire pendant 6 mois au moins, quelle que soit la durée du versement de la rente-pont AVS ».

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par un commissaire (L), par :**

Pour : 8 (2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)  
 Contre : 5 (2 S, 3 Ve)  
 Abstentions : 2 (2 PDC)

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), dont la teneur est la suivante :

*«<sup>2</sup> Pour le personnel enseignant du DIP, le délai de carence est réduit à 2 mois ».*

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par Un commissaire (L), par :**

Pour : 10 (2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)  
 Contre : 4 (1 S, 3 Ve)  
 Abstention : 1 (1 S)

La présidente met aux voix l'al. 3 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), dont la teneur est la suivante :

*«<sup>3</sup> Pour le personnel enseignant du DIP, la demande de congé doit être présentée au plus tard le 31 janvier de l'année précédant le versement de la rente-pont AVS ».*

**Les commissaires acceptent l'al. 3 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par le commissaire (L), par :**

Pour : 10 (2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)  
 Contre : 5 (2 S, 3 Ve)  
 Abstention : –

La présidente met aux voix l'al. 4 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par un commissaire (S).

**Les commissaires refusent l'al. 4 de l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté par le commissaire (S), par :**

Pour : 5 (2 S, 3 Ve)  
 Contre : 10 (2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)  
 Abstention : –



La présidente met aux voix l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté.

**Les commissaires acceptent l'article 6 « Procédure » (nouveau), tel qu'ajouté, par :**

Pour : 10 (2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)  
 Contre : 5 (2 S, 3 Ve)  
 Abstention : –

Article 7 (ancien article 6) « Modulation en fonction de l'activité exercée »

Le DF signale que l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 7 (ancien article 6) fait l'objet d'un amendement technique. La nouvelle teneur est la suivante :

« Les membres du personnel dont l'activité répond aux critères de la pénibilité physique, au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance *de l'Etat* de Genève du 14 septembre 2012, sont mis au bénéfice de prestations leur permettant de prendre plus tôt une retraite anticipée ».

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 6 devenu article 7 « Modulation en fonction de l'activité exercée », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC)

La présidente met aux voix l'article 6 devenu article 7 « Modulation en fonction de l'activité exercée » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 6 devenu article 7 « Modulation en fonction de l'activité exercée », tel qu'amendé par le CE, par :**

Pour : 7 (2 S, 3 Ve, 2 PDC)  
 Contre : –  
 Abstentions : 6 (2 R, 3 L, 1 UDC)

Article 7 devenu article 8 « Montant total »

La présidente met aux voix l'article 7 devenu article 8 « Montant total », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 7 devenu article 8 « Montant total », tel qu'amendé par le CE, par :**

Pour : 11 (3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)  
 Contre : –  
 Abstentions : 2 (2 S)

Article 8 « Montant mensuel », devenu article 9

Mme Borowski explique qu'il y a un amendement purement technique à l'al. 2, dont la teneur est la suivante :

« Dans tous les cas, la rente-pont AVS mensuelle ne peut pas dépasser le montant de la rente *de vieillesse* maximale AVS en vigueur au moment du versement ».

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 8 devenu article 9 « Montant mensuel », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

Article 9 « Versement et adaptation de la rente provisoire », devenu article 10

Le DF explique qu'il y a un amendement purement technique à l'al. 2, dont la teneur est la suivante :

« La rente-pont AVS suit l'adaptation de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 9 devenu article 10 « Versement et adaptation de la rente provisoire », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

#### Article 10 « Activité à temps partiel », devenu article 11

Le DF explique qu'il y a un amendement purement technique à l'al. 1<sup>er</sup>, dont la teneur est la suivante :

« Si le taux moyen d'activité au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance *de l'Etat* de Genève est inférieur à 100%, le montant de la rente-pont AVS est calculé au prorata de ce taux ».

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 10 devenu article 11 « Activité à temps partiel », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

Article 11 « Durée de versement », devenu article 12

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, dont la teneur est la suivante :

« Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, dont la teneur est la suivante :

« Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 36 fois la rente *de vieillesse* maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi ».

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 11 devenu article 12 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, à l'unanimité des commissaires présents, par :**

13 (2 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

Article 12 « Pénibilité physique intégrale », devenu article 13

Le DF indique qu'il y a un amendement à l'al. 1<sup>er</sup>, dont la teneur est la suivante :

« Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique, de manière continue ou non, pendant 5 ans au service d'un employeur, au sens de

l'article 2, bénéficient de 12 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE, par :**

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

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante :

« Le montant total maximum de la rente-pont AVS correspond à 48 fois le montant de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE, par :**

Pour : 8 (1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)  
 Contre : 1 (1 S)  
 Abstentions : 4 (1 S, 3 Ve)

La présidente met aux voix l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 12 devenu article 13 « Pénibilité physique intégrale », tel qu'amendé par le CE, par :**

Pour : 3 (1 PDC, 1 UDC, 1 MCG)  
 Contre : 1 (1 S)  
 Abstentions : 9 (1 S, 3 Ve, 2 R, 3 L)

#### Article 13 « Durée de versement », devenu article 14

La présidente met aux voix l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante :

**« Pendant 4 ans ou moins**

Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente *de vieillesse* maximale AVS ».

**Les commissaires acceptent l'al. 1<sup>er</sup> de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, par :**

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

La présidente met aux voix l'al. 2 de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE et dont la teneur est la suivante :

**« Pendant plus de 4 ans**

Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 48 fois la rente *de vieillesse* maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi ».

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, par :**

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

La présidente met aux voix l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement » dans son ensemble, tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 13 devenu article 14 « Durée de versement », tel qu'amendé par le CE, par :**

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

Article 14 « Pénibilité physique réduite », devenu article 15

Cet article est amendé par le CE comme suit :

« En cas d'activité à pénibilité physique pendant moins de 5 ans, chaque mois d'activité à pénibilité physique effectué donne droit à un supplément correspondant à 0.2 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

La présidente met aux voix l'article 14 devenu article 15 « Pénibilité physique réduite », tel qu'amendé par le CE.

**Les commissaires acceptent l'article 14 devenu article 15 « Pénibilité physique réduite », tel qu'amendé par le CE, par :**

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

Article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée »

La présidente signale que les al. 1<sup>er</sup> et 3 resteraient tels quels, et que l'al. 2 serait amendé. Elle met donc aux voix l'al. 2 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée » ; tel qu'amendé et dont la teneur a été indiquée précédemment.

**Les commissaires acceptent l'al. 2 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », tel qu'amendé, par :**

Pour : 10 (3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC)  
 Contre : –  
 Abstentions : 2 (2 S)

La présidente met aux voix le biffage de l'al. 4 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée ».

**Les commissaires acceptent la suppression de l'al. 4 de l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », par :**

Pour : 9 (3 Ve, 1 PDC, 1 R, 3 L, 1 UDC)  
 Contre : –  
 Abstentions : 2 (2 S)

La présidente met aux voix l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée » dans son ensemble, tel qu'amendé.

**Les commissaires acceptent l'article 15 devenu article 16 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », tel qu'amendé, par :**

Pour : 11 (1 S, 3 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC)  
 Contre : –  
 Abstention : 1 (1 S)

**Article 16 devenu 17 « Prestations touchées sans droit » et articles suivants**

Le président met aux voix l'article 16 devenu 17 « Prestations touchées sans droit ».

**Pas d'opposition, l'article 16 devenu 17 est adopté.**

Le président met aux voix l'article 17 devenu 18 « Contentieux ».

**Pas d'opposition, l'article 17 devenu 18 est adopté.**

Le président met aux voix l'article 18 devenu 19 « Clause abrogatoire ».

**Pas d'opposition, l'article 18 devenu 19 est adopté.**

Le président met aux voix l'article 19 devenu 20 « Entrée en vigueur ».

**Pas d'opposition, l'article 19 devenu 20 est adopté.**

Le président met aux voix l'article 20 devenu 21 « Dispositions transitoires ». Il précise simplement que les numéros d'article et d'alinéas auxquels il est fait référence aux alinéas 3 et 4 seront adaptés. « L'article 15, alinéas 1 à 5 (...) » et « L'article 16 (...) » deviendront ainsi « L'article 16, alinéas 1 à 4 (...) » et « L'article 17 (...) ».

**Pas d'opposition, l'article 20 devenu 21 est adopté.**

**Votes finaux du 2<sup>e</sup> débat et vote en 3<sup>e</sup> débat**

La présidente met aux voix la suppression de l'article 6 « Procédure ».

**Le biffage de l'art. 6 est accepté par :**

Pour : 14 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 2 L, 1 UDC, 2 MCG)

Contre : -

Abstention : 1 (1 L)

La présidente met aux voix l'article 10 (devenu art. 9) alinéa 1.

Le DF indique que les termes « rentes-pont AVS » signifient « rentes provisoires ». Il s'agit donc uniquement d'un amendement technique.

**L'amendement est accepté à l'unanimité par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)



La présidente met aux voix l'article 10, devenu art. 9, dans son ensemble.

**L'article 9 dans son ensemble est accepté à l'unanimité par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)

La présidente met aux voix l'amendement libéral, concernant l'art. 13 al. 1, devenu 12 al. 1, formulé comme suit :

« Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique pendant 5 ans, de manière continue ou non, au service d'un employeur, au sens de l'article 2, bénéficient de 12 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base ».

**L'amendement libéral est adopté à l'unanimité par :**

14 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 13 dans son ensemble.

**L'article 13, devenu article 12, est adopté dans son ensemble à l'unanimité par :**

14 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

La présidente met aux voix l'article 16, devenu art. 15, alinéa 2.

**L'article 15 alinéa 2 est accepté à l'unanimité par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)

La présidente met aux voix l'article 16, devenu art. 15, dans son ensemble.

**L'article 15 dans son ensemble est accepté à l'unanimité par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)

La présidente met aux voix l'article 20, devenu art. 19.

**L'article 19 est accepté à l'unanimité par :**

15 (2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)

La présidente met aux voix l'article 21 souligné « modification à une autre loi »

**L'article 21 souligné est accepté par :**

Pour :	11 (1 Ve, 2 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 2 MCG)
Contre :	1 (1 S)
Abstentions :	2 (1 S, 2 Ve)

**Troisième débat**

**Le PL 10912 dans son ensemble est adopté par :**

Pour :	8 (3 Ve, 2 PDC, 1 R, 1 L, 1 UDC)
Contre :	1 (1 S)
Abstentions :	5 (1 S, 2 L, 1 R, 1 MCG)

Suite à ces très amples délibérations et cette impressionnante série de votes assez contournée, la majorité de la Commission des finances vous prie, Mesdames et Messieurs les députés, d'accepter ce projet de loi.

Annexes :

- 1) Présentation du DF sur le PL 10912
- 2) Réponses du DF aux questions de la COFIN (courrier du 15 janvier 2013)
- 3) Nombre de PLEND accordés de 2009 à 2012 et demandés en 2013 au 27 février 2013
- 4) Nombre de PLEND accordés de 2009 à 2012 et demandés en 2013 au 8 avril 2013
- 5) Réponses des HUG du 5 mars 2013
- 6) Position du Cartel intersyndical sur les PL 10912 et 10937
- 7) Position de l'UAPG sur les PL 10912 et 10937
- 8) Réponses du DF aux questions de la COFIN (courrier du 18 juin 2013)
- 9) Propositions d'amendements du DF pour le 3<sup>e</sup> débat

# Projet de loi (10912)

## sur la rente-pont AVS (B 5 20)

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

### Chapitre I            But et champ d'application

#### Art. 1            But

<sup>1</sup> La loi a pour but de contribuer à l'aménagement des départs à la retraite.

<sup>2</sup> La loi instaure le versement d'une rente-pont AVS, financée par l'employeur, en cas de prise de retraite anticipée avant l'âge donnant droit à une rente AVS.

<sup>3</sup> La retraite anticipée peut être prise par démission ou réduction du taux d'activité. Le temps de travail résiduel doit être de 50% minimum.

#### Art. 2            Champ d'application

<sup>1</sup> La loi s'applique aux membres du personnel de l'Etat et des institutions de droit public dont les rapports de service sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, ou par une loi de fondation de l'institution s'y référant obligatoirement.

<sup>2</sup> Elle est également applicable aux membres du personnel dont les rapports de service relèvent de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, de la loi sur l'Université, du 13 juin 2008, et de la loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées, du 19 mars 1998.

#### *Exclusions*

<sup>3</sup> Les personnes affiliées aux caisses de prévoyance des fonctionnaires de police, de la prison, des magistrats du pouvoir judiciaire et de la Cour des comptes, des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat ne peuvent bénéficier des prestations prévues par la présente loi.

## **Chapitre II      Conditions et octroi de la rente-pont AVS**

### **Art. 3      Conditions**

Un membre du personnel peut bénéficier d'une rente-pont AVS à la fin des rapports de service ou lors de réduction du taux d'activité si, cumulativement :

- a) il est âgé de 60 ans révolus, sauf pour les professions à pénibilité reconnue pour lesquelles il est de 58 ans;
- b) il est à plus de 6 mois de l'âge donnant droit à une rente AVS;
- c) il a travaillé sans interruption pendant les 10 dernières années au sein de l'administration cantonale ou auprès d'une institution au sens de l'article 2;
- d) il n'est pas au bénéfice de prestations d'invalidité au sens de la loi fédérale sur l'assurance invalidité, du 19 juin 1959, ou d'une institution de prévoyance, pour l'activité dont il démissionne. Si une demande d'invalidité est en cours, l'employeur doit en être informé.

### **Art. 4      Autorité compétente et procédure**

<sup>1</sup> L'autorité ou l'organe compétent pour mettre fin aux rapports de service en cas de retraite ordinaire l'est également pour octroyer les prestations de la présente loi.

<sup>2</sup> Le membre du personnel qui entend bénéficier des prestations de la présente loi adresse une demande écrite dans les délais et selon la procédure fixée par le Conseil d'Etat.

### **Art. 5      Prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité**

Une rente-pont AVS partielle peut être octroyée si la réduction du taux d'activité n'occasionne pas d'inconvénients en termes d'organisation et de délivrance de prestations au public.

## **Chapitre III      Montant et versement de la rente-pont AVS**

### **Section 1      En général**

#### **Art. 6      Modulation en fonction de l'activité exercée**

<sup>1</sup> Les membres du personnel dont l'activité répond aux critères de la pénibilité physique, au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012, sont mis au bénéfice de prestations leur permettant de prendre plus tôt une retraite anticipée.

<sup>2</sup> Si les activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique ont été accomplies avant les 10 dernières années précédant la prise de retraite anticipée, au service d'un autre employeur, au sens de l'article 2, que l'employeur actuel, il incombe au membre du personnel de rechercher et produire des preuves écrites.

### **Art. 7 Montant total**

Un montant correspondant à la rente de vieillesse maximale AVS peut être versé 36 fois en cas d'activité sans pénibilité physique et 48 fois en cas d'activité avec pénibilité physique.

### **Art. 8 Montant mensuel**

<sup>1</sup> En vue du calcul du montant mensuel de la rente, le membre du personnel informe l'autorité compétente de la période pendant laquelle il désire toucher la rente-pont AVS.

<sup>2</sup> Dans tous les cas, la rente-pont AVS mensuelle ne peut pas dépasser le montant de la rente de vieillesse maximale AVS en vigueur au moment du versement.

### **Art. 9 Versement et adaptation de la rente-pont AVS**

<sup>1</sup> Les rentes-pont AVS sont versées mensuellement dès la fin du droit au traitement ou le début de la retraite anticipée partielle.

<sup>2</sup> La rente-pont AVS suit l'adaptation de la rente de vieillesse maximale AVS.

### **Art. 10 Activité à temps partiel**

#### *Avant la retraite anticipée*

<sup>1</sup> Si le taux moyen d'activité au sens de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012, est inférieur à 100%, le montant de la rente-pont AVS est calculé au prorata de ce taux.

#### *Après la prise de retraite anticipée*

<sup>2</sup> En cas de prise de retraite anticipée par réduction du taux d'activité, le montant, calculé selon l'alinéa 1, est versé au prorata de la réduction du taux d'activité.

#### *Pendant la retraite anticipée*

<sup>3</sup> En cas de modification du taux d'activité, le taux de l'alinéa 1 reste inchangé.

## **Section 2                    En cas d'activité sans pénibilité physique**

### **Art. 11        Durée de versement**

#### ***Pendant 3 ans ou moins***

<sup>1</sup> Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente de vieillesse maximale AVS.

#### ***Pendant plus de 3 ans***

<sup>2</sup> Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 36 fois la rente de vieillesse maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi.

## **Section 3                    En cas d'activité à pénibilité physique**

### **Art. 12        Pénibilité physique intégrale**

<sup>1</sup> Les membres du personnel ayant accompli des activités qui remplissent les critères de la pénibilité physique pendant 5 ans, de manière continue ou non, au service d'un employeur, au sens de l'article 2, bénéficient de 12 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base.

<sup>2</sup> Le montant total maximum de la rente-pont AVS correspond à 48 fois le montant de la rente de vieillesse maximale AVS.

### **Art. 13        Durée de versement**

#### ***Pendant 4 ans ou moins***

<sup>1</sup> Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à celui de la rente de vieillesse maximale AVS.

#### ***Pendant plus de 4 ans***

<sup>2</sup> Le montant de la rente-pont AVS mensuelle est égal à la somme correspondant à 48 fois la rente de vieillesse maximale AVS répartie sur le nombre de mois choisi.

### **Art. 14        Pénibilité physique réduite**

En cas d'activité à pénibilité physique pendant moins de 5 ans, chaque mois d'activité à pénibilité physique effectué donne droit à un supplément correspondant à 0.2 mois de rente-pont AVS s'ajoutant aux 36 mois de base.

## **Chapitre IV      Activité postérieure, interdiction du cumul de revenus**

### **Art. 15      Activité postérieure au départ à la retraite anticipée**

<sup>1</sup> Les membres du personnel au bénéfice d'une rente-pont AVS après une retraite anticipée par démission ne peuvent plus occuper de fonction permanente au sein de l'Etat ou d'une institution publique au sens de l'article 2 de la présente loi.

<sup>2</sup> Les bénéficiaires de rentes-pont AVS qui accomplissent une activité rémunérée ont l'obligation de l'annoncer à l'entité versant la rente.

<sup>3</sup> La rente-pont AVS est diminuée, voire supprimée, pendant la période d'occupation, à hauteur du montant du traitement perçu.

<sup>4</sup> Les bénéficiaires d'une rente-pont AVS ne peuvent pas cumuler celle-ci avec une prestation pour invalidité de l'assurance-invalidité ou d'une caisse de prévoyance couvrant la perte d'activité compensée par la rente-pont AVS.

<sup>5</sup> Les bénéficiaires d'une rente-pont AVS ne peuvent pas cumuler celle-ci avec une quelconque prestation de l'assurance-chômage.

## **Chapitre V      Répétition de l'indu et contentieux**

### **Art. 16      Prestations touchées sans droit**

<sup>1</sup> Les prestations indûment touchées doivent être restituées. La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile.

<sup>2</sup> Le droit de demander la restitution s'éteint un an après le moment où l'entité versant la rente-pont AVS a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

### **Art. 17      Contentieux**

<sup>1</sup> La fixation du taux d'activité en cas de retraite anticipée partielle est une mesure d'organisation du travail et ne peut être attaquée en justice.

<sup>2</sup> Un recours hiérarchique est ouvert contre la fixation du taux. Le membre du personnel peut porter l'affaire, dans un délai de 30 jours, devant l'instance hiérarchique supérieure à l'autorité compétente qui a fixé le taux. Si l'autorité compétente est le Conseil d'Etat ou la plus haute instance de l'institution, aucun recours n'est ouvert.

## **Chapitre VI Dispositions finales et transitoires**

### **Art. 18 Clause abrogatoire**

La loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée, du 15 décembre 1994, est abrogée.

### **Art. 19 Entrée en vigueur**

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Art. 20 Dispositions transitoires**

<sup>1</sup> Les rentes versées au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi conformément à la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée, du 15 décembre 1994, restent inchangées.

<sup>2</sup> Elles sont adaptées conformément à l'article 14A de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 septembre 1973.

<sup>3</sup> L'article 16, alinéas 1 à 4 de la présente loi s'applique aux membres du personnel bénéficiant de rentes en cours au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

<sup>4</sup> L'article 17 de la présente loi s'applique aux membres du personnel bénéficiant de rentes en cours au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi dans la mesure où il leur est plus favorable.

<sup>5</sup> Jusqu'au 31 décembre 2013, les membres du personnel peuvent bénéficier des prestations prévues par la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée, du 15 décembre 1994, aux conditions prévues par cette dernière, à l'exception de la condition d'âge, qui est portée à 58 ans.

<sup>6</sup> Jusqu'à la mise en application de la nouvelle évaluation des fonctions résultant du projet Système Compétences Rémunération Evaluation (SCORE), la rente-pont AVS mensuelle est au minimum égale à 20% du dernier traitement mensuel de base, à l'exclusion de toute indemnité.

### **Art. 21 Modification à une autre loi**

La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait), du 21 décembre 1973 (B 5 15), est modifiée comme suit :



**Art. 23      Traitement doublé lors de la mise à la retraite**

<sup>1</sup> Lors de leur mise à la retraite, et après au moins 10 ans d'activité au sein de l'administration, les membres du personnel reçoivent leur dernier traitement mensuel doublé.

<sup>2</sup> Le dernier traitement des membres du personnel qui touchent une rente-pont AVS n'est pas doublé.

# PL 10912

## Projet de loi

### sur la rente-pont AVS (B 5 20)



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

1800 - 1815 - 1830 - 1848

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 1

## Passage d'un avantage salarial (PLEND) à une gestion souple des ressources humaines (PL 10912).

### Avantage salarial (PLEND)

- ❖ provisoire par les salaires à l'engagement inférieurs mais qui progressent
- ❖ de certains au détriments des unités en sous effectifs

### Gestion souple des ressources humaines (PL 10912).

- ❖ En cas de baisses de performance, de perte de motivation des cadres
- ❖ En cas de problèmes de santé, augmentation des absences perlées ou de longue durée, obligeant à remplacer chaque heure des enseignants du primaire
- ❖ Uniquement pour les personnes prêtes à accepter des pertes sèches ou dont le revenu du conjoint ou d'autre origine permet un sacrifice financier considérable durant le reste de leur vie
- ❖ Coût faible, maximum de flexibilité



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

1800 - 1815 - 1830 - 1848

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 2

## PLEND 2009 – 2012 – Petit Etat

Année	2009	2010	2011	2012
Nombre de départs avec PLEND	241	418	171	228
Coût du PLEND	18.2	33.2 Mio	11.1 Mio	16.6 Mio
Moyenne de mois de PLEND par retraité	43.8 mois	44.1 mois	36.3 mois	39.3 mois

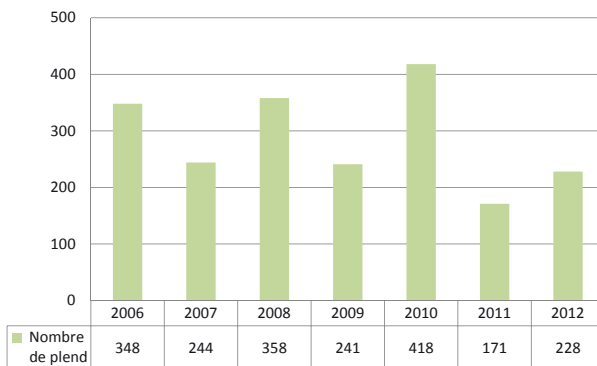


REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 3

## Evolution des PLEND 2006 – 2012 – Petit Etat



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 4

## Collaborateurs remplissant les conditions du PLEND en 2013 par âge – Petit Etat

Age	Personnel administratif et technique	Personnel enseignant	TOTAL
58 ans	150	160	310
59 ans	160	173	333
60 ans	152	139	291
61ans	129	113	242
62 ans	103	81	184
63 ans	86	51	137
64 ans	57	20	77
<b>Total général</b>	<b>837</b>	<b>737</b>	<b>1574</b>



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 5

## Economies dégagées grâce au PLEND sur l'année 2011 Petit Etat

### Avantage salarial (PLEND)

- ❖ provisoire par les salaires à l'engagement inférieurs mais qui progressent
- ❖ de certains au détriments des unités en sous effectifs

<b>Projection du traitement des collaborateurs partis dans le cadre du PLEND (a)</b>	<b>66.2</b>
Traitements des nouveaux collaborateurs engagés	56.3
Economie résultant du blocage des postes PAT	-4.3
Montant de la rente sur la période du PLEND	11.2
<b>Coût total du remplacement (b)</b>	<b>63.2</b>
<b>Economie pour le Petit Etat (a) - (b)</b>	<b>3.0</b>



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 6

## Gestion souple des ressources humaines (PL 10912).

- ❖ En cas de baisses de performance
- ❖ En cas de problèmes de santé, augmentation des absences perlées ou de longue durée, obligeant à remplacer chaque heure des enseignants du primaire
- ❖ En cas de perte de motivation des cadres



## Comparaison des coûts du PLEND et du PL 10912 sur la rente-pont AVS – Petit-Etat + HES + UNI

PLEND	Coût selon loi actuelle	Coût selon projet de loi	Ecart	Valorisation des 6 mois de vacance
	110'390'036	72'819'394	37'570'643	28'644'713

Diminution des coûts selon nouveau projet de loi :		37'570'643
Augmentation des charges par la suppression des 6 mois de vacance des postes libérés :		28'644'713
Gain financier <b>sur 5 ans</b> sur l'ensemble des PLEND en cours :		8'925'930
Gain financier <b>moyen annuel</b> sur l'ensemble des PLEND en cours :		1'785'186

La rente globale est déterminée sur la base des PLEND au 31.12.2010 soit 1259 personnes.

La population concernée se compose de 547 personnes PAT et 712 personnes PE.

La valorisation des 6 mois de vacance est calculée hors enseignants y.c. charges sociales.

Plafonnement de la rente au minimum AVS pour une durée maximale de 36 mois.



## Prise de retraite anticipée selon PL 10912

- ❖ Uniquement pour les personnes prêtes à accepter des pertes sèches
- ❖ Uniquement pour les personnes dont le revenu du conjoint ou d'autre origine permet un sacrifice financier considérable durant le reste de leur vie
- ❖ Coût faible, maximum de flexibilité



Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 9

## Conséquences du plan CPEG sur la rente du 2<sup>ème</sup> pilier en cas de prise de retraite anticipée

	Assuré 1 27 ans de cotisation dans le plan actuel				Assuré 2 Engagement en 2014			
Age	57				30			
Traitement légal annuel	Classe 20, annuité 22 143242				Classe 20, annuité 22 143242			
Durée d'assurance plan actuel (en mois)	324				-			
Age terme plan CPEG	64				64			
Comparaison des prestations	Plan actuel	Plan CPEG	Différence absolue	Différence relative	Plan actuel	Plan CPEG	Différence absolue	Différence relative
Traitement assuré	105388	118882	13494	13%	105338	118882	13544	13%
Durée d'assurance (en mois)	324	380	56	17%	-	-	-	0%
Pension de retraite annuelle projetée à :								
58 ans	51250	39029	-12221	-24%	51250	33453	-17797	-35%
59 ans	54897	43832	-11065	-20%	54897	37757	-17140	-31%
60 ans	58659	48837	-9822	-17%	58659	42263	-16397	-28%
61 ans	62548	54068	-8480	-14%	62548	46994	-15554	-25%
62 ans	66563	58847	-7717	-12%	66563	51357	-15206	-23%
63 ans	70705	63816	-6889	-10%	70705	55910	-14795	-21%
64 ans	74963	68952	-6011	-8%	74963	60630	-14333	-19%
65 ans	79041	72863	-6178	-8%	79041	64291	-14750	-19%



Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 10

## Conséquences du plan CPEG sur la rente 2<sup>ème</sup> pilier en cas de prise de retraite anticipée

Assuré 3 27 ans de cotisation dans le plan actuel					Assuré 4 Engagement en 2014			
Age	57				30			
Traitement légal annuel	Classe 13, annuité 22 105'254				Classe 13, annuité 22 105'254			
Durée d'assurance plan actuel (en mois)	324				-			
Age terme plan CPEG	64				64			
Comparaison des prestations	Plan actuel	Plan CPEG	Différence absolue	Différence relative	Plan actuel	Plan CPEG	Différence absolue	Différence relative
	69'563	82'387	12'825	18%	69'563	82'387	12'825	18%
Traitement assuré	324	362	38	12%	324	-	-	0%
Durée d'assurance (en mois)								
Pension de retraite annuelle projetée à :								
58 ans	33'828	25'804	-8'024	-24%	33'828	23'184	-10'644	-31%
59 ans	36'235	29'017	-7'218	-20%	36'235	26'166	-10'069	-28%
60 ans	38'719	32'378	-6'340	-16%	38'719	29'289	-9'430	-24%
61 ans	41'285	35'888	-5'397	-13%	41'285	32'568	-8'718	-21%
62 ans	43'936	39'118	-4'818	-11%	43'936	35'591	-8'344	-19%
63 ans	46'670	42'462	-4'207	-9%	46'670	38'747	-7'923	-17%
64 ans	49'480	45'931	-3'549	-7%	49'480	42'018	-7'462	-15%
65 ans	52'172	48'584	-3'588	-7%	52'172	44'555	-7'617	-15%



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 11

## Conclusions

Dans tous les cas, plus le départ en retraite anticipée est avancé, plus la différence entre la pension du 2<sup>ème</sup> pilier du plan actuel au 31.12.2013 et la pension selon le plan CPEG à la date de départ en retraite est élevée.

La conjugaison des effets du PL 10912 sur la rente Pont-AVS et du nouveau plan CPEG provoquera inévitablement une baisse importante des départs à la retraite anticipée, particulièrement pour les 58 à 62 ans dès 2014.



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

Département des finances  
Secrétariat général

03.12.2012 - Page 12



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

DF  
Case postale 3860  
1211 Genève 3

Madame Anne EMERY-TORRACINTA  
Présidente  
Commission des finances  
Grand Conseil  
Case Postale 3970  
1211 Genève 3

N/réf. : DH/NAB/cb  
V/réf. :

Genève, le 15 janvier 2013

**Concerne : Questions de la commission des finances relatives au PL 10912  
Projet de rente-pont AVS (B 5 10)**

Madame la Présidente,

Je vous prie de trouver, ci-après, les réponses aux questions posées le mercredi 28 novembre 2012 à propos du projet de loi du Conseil d'Etat sur la rente-pont AVS.

**1. Les autres cantons disposent-ils d'un système de rente-pont AVS ?**

Tous les cantons de Suisse occidentale, de même que la Confédération, disposent de l'outil de la rente-pont AVS à partir de 58 ou 60 ans. Son montant correspond le plus souvent à la rente maximale simple AVS (CHF 2'340.- en 2013). L'**annexe 1** décrit les prestations de ces administrations publiques en la matière. Dans les cantons, la rente-pont AVS fait partie des prestations des caisses de pension. Dans la plupart des cas, le financement est paritaire; à Fribourg, l'employeur paie l'intégralité de la cotisation; à Neuchâtel, au contraire, la cotisation est versée en totalité par les employés.

La solution du financement mixte a pour inconvénient de faire supporter celui-ci par la totalité des employés, qu'ils prennent ou non une retraite anticipée. Dans le contexte genevois, elle paraît peu appropriée au vu de l'historique particulier du PLEND et de la complexité du dossier de la fusion des caisses de pension en lui-même.

**2. Combien de collaborateurs pourraient-ils choisir de prendre le PLEND en 2013 ?**

L'**annexe 2a** indique le nombre de collaborateurs répondant en 2013 aux conditions légales du PLEND au sein de l'administration centrale (7 départements et chancellerie), du pouvoir judiciaire, de la Cour des comptes et du secrétariat général du Grand Conseil composant le Petit Etat ainsi que dans les principales institutions autonomes. Au total, ce sont 3'218 personnes qui sont susceptibles de demander le PLEND. On notera toutefois que seules 890 d'entre elles (27%) ont 62 ans ou plus. Pour les autres, une retraite anticipée se solderait par une perte de rente non négligeable.



Pour le Petit Etat, 1'574 employés peuvent solliciter le PLEND. Au 11 janvier 2013, 230 personnes ont déposé leur demande, ce qui correspond à une année ordinaire.

### 3. Combien coûte réellement le PLEND actuel ?

L'**annexe 3a** donne l'économie que permet de réaliser le PLEND pour l'année en cours (2011). Ce calcul comptable est correct, mais il ne correspond pas à la réalité dans la durée. Le PLEND permet aux collaborateurs d'anticiper leur retraite. Il s'ensuit une économie passagère puisque les préretraités sont remplacés par des collaborateurs en début de carrière (personnel enseignant) ou en annuité 8 (moyenne) pour le PAT. Mais, en l'absence de PLEND, cette économie sur la masse salariale aurait de toute façon eu lieu, mais un peu plus tard. On anticipe donc une économie. Par ce biais, on anticipe également l'augmentation de la masse salariale les années suivantes consécutives à l'octroi des annuités.

L'**annexe 3b** permet d'effectuer la comparaison sur le long terme pour les 171 personnes du Petit Etat qui ont pris le PLEND en 2011. La masse salariale avec le PLEND est inférieure pendant les six premières années, mais elle est plus élevée pour toutes les années suivantes et ne s'équilibre que lorsque l'ensemble des collaborateurs remplaçant les personnes retraitées ont atteint leur 22<sup>e</sup> annuité. Cette simulation est fondée sur des hypothèses simplificatrices. On n'a pas pris en compte de turnover, ce qui aurait légèrement réduit l'écart entre la variante "sans PLEND" et "avec PLEND". En revanche, les données sont exprimées en francs constants, ce qui augmente l'écart entre ces deux variantes.

**Quoi qu'il en soit, ces projections ne font que confirmer ce que l'on pouvait déduire aisément. En effet, le PLEND a un coût et ce coût est égal à la différence entre le total des rentes versées et "l'économie" opérée sur le gel des postes pendant six mois.**

En outre, le gel des postes est seulement une économie monétaire puisqu'il entraîne une réduction des prestations délivrées au public. De plus, dans l'hypothèse d'une abrogation du PLEND, les postes ne seraient pas non plus repourvus immédiatement. Concernant le personnel administratif, ces postes restent non occupés environ 3 mois en moyenne après la démission du titulaire.

L'**annexe 3b** rappelle également que l'abrogation du PLEND ne permet pas d'économies à court terme puisque le surcoût dû à des annuités plus élevées continuera à être payé en l'absence de PLEND.

### 4. Quel serait le coût du PL 10912 par rapport à une abrogation pure et simple du PLEND ?

La réponse à cette question dépend des hypothèses que l'on retient sur le changement de comportement des collaborateurs en fin de carrière confrontés à des conditions de retraite anticipées nettement moins favorables avec le plan de prestation de la LCPEG, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les effets cumulés de l'augmentation de la durée de cotisation, de la baisse de la rente et de l'augmentation de l'âge pivot, ajoutés à ceux d'une rente-pont AVS moins favorable, rendront la retraite anticipée avant 62 ans, de moins en moins attractive.

Sur cette base, l'OPE a retenu deux hypothèses :

- pas de départ avant l'âge de 62 ans
- pas de départ avant l'âge de 61 ans

**Les annexes 4a et 4b** montrent que le surcoût entraîné par l'adoption du PL 10912 par rapport à l'abrogation pure et simple du PLEND devrait alors s'établir entre 2,4 et 4,1 millions. On ne tient pas compte dans ce calcul de l'absentéisme supplémentaire dû à des problèmes de santé ou à des conflits de travail, généré par l'absence totale d'un système de préretraite.

#### **5. Le Conseil d'Etat peut-il réellement refuser des PLEND pour des raisons financières et d'organisation en 2013 ?**

L'avis de droit du 6 décembre 2012 de la direction des affaires juridiques de la Chancellerie, en **annexe 5**, permet de constater qu'opposer un refus à une demande individuelle de prise de PLEND constitue une décision départementale soumise à recours dont l'issue est plus qu'incertaine. Chaque membre du personnel devra avoir l'occasion de faire valoir son droit d'être entendu avant la prise de décision.

Selon la loi, le refus peut se fonder sur des raisons financières et d'organisation. Il appartiendrait à l'employeur d'en démontrer la réalité.

A titre individuel, le membre du personnel pourrait arguer que, vu l'objectif politique largement déclaré de diminuer les effectifs, son départ, même assorti d'une rente de 20% de son dernier salaire pendant 5 ans, ne génère aucun coût.

Les raisons d'organisation invoquées par les employeurs qui refusent une demande de PLEND seront examinées au regard des principes généraux du droit administratif. Les principes d'égalité de traitement, de la protection de la confiance, de l'interdiction de l'arbitraire en faveur des membres du personnel seront opposés à l'intérêt public de l'Etat. Il n'est pas possible de prédire l'issue de la procédure. En effet, après le recours auprès du Conseil d'Etat agissant comme première instance administrative, l'intéressé pourra saisir la chambre administrative de la Cour de justice puis le Tribunal fédéral.

#### **Conclusions**

L'abolition pure et simple du PLEND telle que la proposent les auteurs du projet de loi 11037 comporte deux inconvénients. Premièrement, elle prive l'Etat-employeur et les autres organismes soumis à la LPAC d'un précieux outil de gestion des ressources humaines pour la gestion des fins de carrière. Ce manque peut générer des coûts indirects (absences de longue durée, procédures de licenciement, insuffisance de prestations) qui sont bien réels. Deuxièmement, la suppression du PLEND crée un risque pour la nouvelle CPEG : si le nombre de PLEND augmentait de plusieurs centaines par rapport à la moyenne de ces dernières années, la Caisse pourrait être contrainte de prendre des mesures d'assainissement à l'horizon 2015. Elle pourrait ainsi augmenter la cotisation d'un point, ce qui générerait un coût supérieur pour l'Etat par rapport à l'adoption du PL 10912.

L'adoption du PL 10912 permettrait de gérer convenablement les fins de carrière difficiles et réduirait le nombre de PLEND octroyés en 2013. Son seul inconvénient est son coût que l'on peut estimer à moyen terme entre 2,4 et 4,1 millions pour le Petit Etat. Pour les prochaines

années, ce coût peut être considéré comme une prime d'assurance afin d'éviter une dépense plus élevée.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'expression de ma considération distinguée.



David Hiler

## Annexe 1

## Comparaison de la rente-pont AVS des administrations publiques fédérales et de la Confédération

14.01.2013

	Âge de retraite		Âge de retraite anticipée	Rente-pont AVS	Conditions	Montant	Financement	Remarques
	H	F						
<b>Confédération</b>	65	64	60	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	5 années de service	Rente maximale simple de l'AVS au prorata du taux d'occupation moyen	Financement par employé et employeur: Pour les cadres, la part employeur est de 50% quelle que soit la situation. Pour les employés, la part employeur varie entre 50% et 100% selon l'âge de départ et la classe salariale. Plus l'âge est élevé et la classe salariale est basse, plus la participation de l'employeur est importante (exemple: pour un collaborateur de 65 ans en classe 7, la participation employeur est de 95%. Pour un collaborateur de 63 ans en classe 22, la participation employeur est de 55% seulement).	La personne peut choisir entre 3 variantes pour sa participation: <ul style="list-style-type: none"> <li>- par une réduction immédiate et à vie de la rente de vieillesse à laquelle elle a droit;</li> <li>- par une réduction à vie, des âge ordinaire de l'AVS, de la rente de vieillesse à laquelle elle a droit;</li> <li>- par un rabais de la réduction</li> </ul>
<b>Berne</b>	65	65	60	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	60 ans révolus et 20 années d'assurances	75% du montant de la rente maximale simple de l'AVS pour les catégories / 90% pour les personnes mariées / 60% pour les personnes dont le conjoint touche une rente AVS	Financement par cotisations partitaires de 0,4% (total : 0,8%) des salaires incluses dans la cotisation de base.	Les rentes-pont versées correspondent aux cotisations, (soit environ CHF 17,5 millions en 2011)
<b>Vaud</b>	65	65	58 ans pour certaines catégories de salariés	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	59 ans ou 37,5 années de service	Montant max.: 125% de la rente minimale AVS (la rente minimale correspondait à 90% de la rente maximale, 125X90= 112,5% de la rente maximale)	Financé par une cotisation de 1% des salaires assurés à la charge de l'employé	Montant 2011 : environ CHF 20 millions
<b>Vallée</b>	62	62	58	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	58 ans révolus	Rente mensuelle égale à la rente maximale simple AVS en proportion au taux moyen d'activité. Montant maximum égal à 3 années de rente-pont pour les hommes et 2 pour les femmes	Cotisation par employé et employeur qui prend à sa charge une partie plus importante du financement - soit environ 57%	Pont AVS 2011 = administration + enseignants = 555 millions
<b>Jura</b>	63	62	58	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS pour les hommes et 63 ans pour les femmes (pour toute rente anticipée prise jusqu'au 1er février 2015)	58 ans et 25 années d'assurances	Rente mensuelle anticipée de l'AVS (= rente AVS - 13,6 %)	Financement intégré dans les cotisations à la caisse de pension	Pour les prises de retraite des mars 2015, l'assuré financera lui-même sa rente-pont AVS. Les rentes-pont se sont élevées à CHF 1,5 mio, soit 2,3% des cotisations totales ou 0,5 % des traitements assurés
<b>Fribourg</b>	65 avec autorisation à 67	65	58	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	58 ans et 13 années de service	90% de la rente simple maximale AVS (pendant 5 ans)	Financement à charge de l'employeur	
<b>Neuchâtel</b>	65	64	58	Du départ effectif jusqu'à l'âge de retraite AVS	Bénéficiaire d'une rente de retraite anticipée du deuxième pilier	Au maximum la rente simple maximale AVS	Financement intégralement à charge des employés qui financent leur rente-pont par une réduction viagère de leur rente (entre 9 et 13% de cotisation).	

## Caractéristiques

## Remarques



## Annexe 2

### 1. Collaborateurs remplissant les conditions du Plend en 2013, par âge

Âge	Petit Etat		Total Petit Etat	HUG	UNI	HG	FSASD	Total
	PAT	PE						
58 ans	150	160	310	232	58	19	47	666
59 ans	160	173	333	186	64	19	38	640
60 ans	152	139	291	161	60	9	31	552
61 ans	129	113	242	128	62	11	27	470
62 ans	103	81	184	111	51	12	21	379
63 ans	86	51	137	82	56	8	25	308
64 ans	57	20	77	54	54	4	14	203
<b>Total</b>	<b>837</b>	<b>737</b>	<b>1'574</b>	<b>954</b>	<b>405</b>	<b>82</b>	<b>203</b>	<b>3'218</b>

PAT : Personnel administratif et technique

PE : Personnel enseignant

## Annexe 3a

**Economies dégagées grâce au PLEND en 2011**

<b>Projection du traitement des collaborateurs partis dans le cadre du PLEND (a)</b>	<b>66.2</b>
--	-------------

Traitements des nouveaux collaborateurs engagés	56.3
---	------

Economie résultant du blocage des postes PAT	-4.3
--	------

Montant de la rente sur la période du PLEND	11.2
---	------

<b>Coût total du remplacement (b)</b>	<b>63.2</b>
---------------------------------------	-------------

<b>Economie pour le Petit Etat (a) - (b)</b>	<b>3.0</b>
--	------------







## Annexe 4b

## Simulation financière (2011) PL 10912 rente-pont vs abrogation PLEND (en francs constants)

Diminution du nombre de départs Plend en raison des conditions du nouveau plan CPEG et du PL 10912  
Hypothèse 2: aucun départ avant 61 ans soit 104 cas

	Simulation de la masse salariale en milios CHF dans l'hypothèse SANS PLEND																										Charges financières (2011 - 2036)		
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	Total	Moyenne annuelle	
A	Masse salariale des collaborateurs en fonction (y compris charges sociales) jusqu'au départ à la retraite AVS	11,23	10,33	7,79	4,52	1,10																						34,97	
B	Masse salariale des nouveaux collaborateurs (y compris charges sociales) engagés en remplacement des retraités AVS	0,01	0,78	2,91	5,64	8,48	9,49	9,66	9,83	9,99	10,14	10,30	10,46	10,61	10,75	10,87	10,96	11,04	11,11	11,16	11,21	11,25	11,30	11,34	11,38	11,42	11,43	243,50	
C	Vacance de poste (3 mois en moyenne)	-0,43	-0,40	-0,30	-0,17	-0,04																						-1,35	
D-A-B-C	Masse salariale totale y compris charges sociales dans l'hypothèse abrogation PLEND	10,81	10,71	10,40	9,99	9,54	9,49	9,66	9,83	9,99	10,14	10,30	10,46	10,61	10,75	10,87	10,96	11,04	11,11	11,16	11,21	11,25	11,30	11,34	11,38	11,42	11,43	277,13	10,66
Simulation de la masse salariale en milios CHF avec rente-pont AVS PL 10912																											Charges financières sur 26 ans (2011 - 2036)		
E	Masse salariale des collaborateurs en fonction avant départ PLEND (y compris charges sociales)	7,67																										7,67	
F	Masse salariale des nouveaux collaborateurs engagés en remplacement des retraités PLEND (y compris charges sociales)	2,91	9,20	9,35	9,51	9,71	9,87	10,02	10,18	10,34	10,49	10,65	10,81	10,99	10,98	11,06	11,13	11,18	11,22	11,27	11,31	11,35	11,40	11,44	11,44	11,44	270,58		
G	Vacance de poste (3 mois en moyenne)	-0,74	-0,60																									-1,35	
H	Rentis versées (Rente-pont AVS 3 ans)	0,88	1,90	1,26	0,47																							4,31	
I-E-F-G+H	Masse salariale totale y compris charges sociales dans l'hypothèse du PL 10912	10,50	10,49	10,62	9,98	9,71	9,87	10,02	10,18	10,34	10,49	10,65	10,81	10,89	10,98	11,06	11,13	11,18	11,22	11,27	11,31	11,35	11,40	11,44	11,44	11,44	281,21	10,82	
I-D	IMPACT FINANCIER PL 10912 vs abrogation PLEND	-0,30	-0,22	0,22	0,00	0,17	0,37	0,37	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35	0,29	0,23	0,20	0,17	0,14	0,11	0,10	0,10	0,10	0,10	0,06	0,03	0,01		4,09	0,14



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Chancellerie d'Etat  
Direction des affaires juridiques

Anuere 5

CHA - DAJ  
Case postale 3964  
1211 Genève 3

Madame Anja WYDEN GUELPA  
Chancelière d'Etat

N<sup>o</sup>réf. : FWHOF/628

Genève, le 6 décembre 2012

**Concerne : loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée, du 15 décembre 1994 (LREA; B 5 20) – modalités du PLEND 2013**

Madame la Chancelière,

Dans le cadre des discussions budgétaires en cours et du risque concret d'afflux de demandes de PLEND, compte tenu de l'existence d'un projet de loi visant à supprimer le PLEND et de l'incertitude planant sur le sort de la loi instituant la nouvelle caisse de pensions de l'Etat de Genève (votation du 3 mars 2012), M. David Hiler, Conseiller d'Etat en charge des finances, nous a prié de bien vouloir résumer la situation juridique dans le droit actuel en particulier quant aux motifs de refus possible du PLEND.

#### I. Cadre juridique

Après un rappel des bases légales essentielles (A.) et des travaux préparatoires concernant la LERA (B.), nous examinerons le rôle du Conseil d'Etat en matière de retraite anticipée (C.) et les motifs de refus du PLEND (D.) avant de conclure.

#### A. La LPAC et la LERA

Selon l'article 25, alinéa 1 LPAC<sup>1</sup>, le membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint sa 65<sup>e</sup> année.

Les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat (art. 2, al. 2 LPAC). Le Conseil d'Etat est l'autorité d'engagement et de nomination (art. 10, al. 1 LPAC). La loi permet cependant au Conseil d'Etat de déléguer aux chefs de département et au chancelier d'Etat « la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution » (art. 11, al. 1 LPAC). Par ailleurs, « Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat, de la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement de

<sup>1</sup> Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; B 5 05).

membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements » (art. 11, al. 2 LPAC).

Sur cette base, le Conseil d'Etat a prévu, dans le RPAC<sup>2</sup>, que « le chef du département est l'autorité compétente pour l'engagement des autres cadres supérieurs et de ses proches collaborateurs. Il peut déléguer cette compétence par arrêté départemental au secrétaire général, respectivement au directeur général » (art. 1A, al. 2 RPAC). « Le chef du département est l'autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité. » (art. 1A, al. 3 RPAC). « Le secrétaire général, respectivement le directeur général, est l'autorité compétente pour les autres catégories de personnel sous sa responsabilité. L'engagement et l'augmentation du taux d'activité peuvent être soumis à l'accord du secrétaire général par le chef du département. » (art. 1A, al. 4 RPAC).

Les mesures d'encouragement à la retraite (PLEND) sont régies par la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée<sup>3</sup>, dont la teneur est la suivante :

#### Art. 1 Champ d'application

Les membres du personnel de l'Etat et des établissements publics peuvent demander à bénéficier des prestations prévues à l'article 3 de la présente loi pour autant qu'ils ne soient pas affiliés à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de la police et de la prison (CP) ou à la caisse de prévoyance des magistrats du pouvoir judiciaire et qu'ils ne fassent pas l'objet d'un licenciement ou d'une sanction autre qu'un avertissement ou un blâme.

#### Art. 2 Conditions à remplir

Les conditions cumulatives suivantes sont à remplir, sous réserve de l'article 4 de la présente loi, à dater de la fin des rapports de service :

- a) compter 10 années de service au sens de l'article 17 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973;
- b) être âgé de 55 ans révolus;
- c) ne pas bénéficier avant 6 mois d'une rente de l'AVS;
- d) ne pas être au bénéfice d'une pension complète d'invalidité de l'AI ou d'une caisse de prévoyance de droit public;
- e) s'engager à ne plus travailler pour le compte de l'Etat de Genève ou d'un établissement public genevois, à l'exception d'une participation à un conseil d'administration, à une commission administrative ou à un conseil de fondation d'un organisme dépendant de l'Etat ou para-étatique.

#### Art. 3 Rente temporaire

<sup>1</sup> Jusqu'à l'âge où le membre du personnel peut normalement prétendre à une rente de l'AVS, mais au maximum pendant une durée égale à la différence entre la date de démission et l'âge légal de retraite fixé par les dispositions statutaires qui lui sont applicables, une rente temporaire égale à 20% du dernier traitement mensuel de base à l'exclusion de toute indemnité peut être versée par l'employeur sous forme mensuelle, dès la fin des rapports de service. Dans tous les cas, la durée du versement de la rente temporaire ne peut excéder 5 ans, à dater de la cessation des rapports de service.

<sup>2</sup> Le complément temporaire de retraite ne peut être inférieur à la rente simple maximale de l'AVS en vigueur lors de la cessation des rapports de service, pour un taux d'activité de 100%.

<sup>2</sup> Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC; B 5 05.01).

<sup>3</sup> Loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée, du 15 décembre 1994 (LERA; B 5 20).

#### Art. 4 Procédure

<sup>1</sup> Les membres du personnel qui entendent bénéficier des dispositions prévues à l'article 3 de la présente loi doivent adresser une demande écrite par la voie hiérarchique jusqu'à la fin du mois de février de chaque année, pour un départ dans le courant de la même année.

<sup>2</sup> Les délais réglementaires de congé et les termes de l'année scolaire ou universitaire, pour le corps professoral, doivent être respectés.

<sup>3</sup> La demande ne peut être acceptée que si le poste concerné ou un poste financièrement équivalent dans un autre secteur du département, de l'établissement ou de l'institution n'est pas repourvu à titre définitif ou provisoire pendant 6 mois au moins, quelle que soit la durée du versement de la rente temporaire.

<sup>4</sup> Pour chaque rente temporaire versée, le département, établissement ou institution indiquera par écrit et de façon précise la compensation financière qui intervient dans chaque cas.

<sup>5</sup> Si une demande ne peut être acceptée pour des raisons financières ou d'organisation, le chef du département, de l'établissement ou de l'institution, après avoir entendu la personne concernée, en informe le Conseil d'Etat qui statue en dernier ressort.

#### Art. 5 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

En matière de PLEND, il existe encore une fiche MIOPE<sup>4</sup> et un extrait du procès-verbal<sup>5</sup> de la séance du Conseil d'Etat, du 27 septembre 2004<sup>6</sup>. Par ailleurs, l'office du personnel publie annuellement des informations relatives au PLEND<sup>7</sup>.

Par ailleurs, par courrier du 24 octobre 2011 adressé « aux membres du personnel remplissant les conditions du PLEND en 2013 », le Conseil d'Etat a informé les personnes concernées qu'il avait décidé de prolonger « selon les mêmes modalités, jusqu'au 31 décembre 2013 les mesures d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND) qui permettent au personnel de prendre une retraite dès l'âge de 58 ans ». Le Conseil d'Etat a en outre tout récemment fait savoir qu'il prolongeait au 22 mars 2013 la date limite d'annonce du PLEND, normalement fixée au 28 février 2013<sup>8</sup>.

Enfin, la LERA s'applique pleinement aux collaborateurs du DIP, l'article 127, alinéa 3 LIP<sup>9</sup> concernant les enseignants primaires étant subsidiaire (car moins favorable) au PLEND.

#### B. Travaux préparatoires concernant la LERA

Conformément à son article 5, la LERA est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1995. Elle a connu deux modifications (en 1996<sup>10</sup> et en 2000<sup>11</sup>) et une rectification terminologique (en 2010).

La LERA (loi 7129) a succédé à 2 lois sur le même sujet :

<sup>4</sup> Fiche MIOPE (Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève) 06.02.01, mise à jour le 12 mai 2012, disponible sur internet : <http://domem.ge.ch/df/miope/miope.nsf/>

<sup>5</sup> Sur la nature et la portée de l'extrait de procès-verbal, voir Fabien WAELTI, *La « directive » dans le paysage législatif genevois*, in : David HOFMANN / Fabien WAELTI (éd.), *Actualités juridiques de droit public 2011*, Berne 2011, p. 148-149.

<sup>6</sup> AIGLE 13785-2004.

<sup>7</sup> Disponible sur internet : [http://qe.ch/etatemployeur/system/files/common/brochure\\_plend\\_2012.pdf](http://qe.ch/etatemployeur/system/files/common/brochure_plend_2012.pdf)

<sup>8</sup> [http://www.qe.ch/conseil\\_etat/2009-2013/communiqués/20121129.asp](http://www.qe.ch/conseil_etat/2009-2013/communiqués/20121129.asp)

<sup>9</sup> Loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 (LIP ; C 1 10)

<sup>10</sup> Loi 7304 modifiant l'article 3, alinéa 1 (ROLG 1997 p. 14).

<sup>11</sup> Loi 8057 modifiant l'article 2, lettre b (ROLG 1999 p. 1034)

- la loi 7027 instaurant des mesures d'encouragement aux départs anticipés, du 5 novembre 1993, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994 pour la durée d'une année<sup>12</sup>;
- la loi 6852 instaurant des mesures d'encouragement aux départs anticipés, du 17 décembre 1992, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993 pour la durée d'une année<sup>13</sup>.

Les travaux préparatoires de ces différents textes<sup>14</sup> permettent, en partie, de mieux comprendre la portée de la loi actuelle, étant précisé qu'en 1992, une partie de la commission des finances du Grand Conseil estimait que « le texte de la loi proposée [6852] avait été rédigé quelque peu à la hâte »<sup>15</sup>.

En 1994, le Conseil d'Etat justifiait notamment le projet de loi 7129 introduisant la LERA par la nécessité, imposée par le plan financier quadriennal d'alors, de réduire encore les effectifs des collaborateurs de 2% en 1995, 1996 et 1997<sup>16</sup>. Les objectifs du projet de loi 7129 étaient alors :

- « disposer d'un moyen complémentaire permettant d'augmenter le taux de rotation de 1% en plus des départs naturels;
- faciliter aux jeunes et aux sans emploi l'accès à un poste au sein de la fonction publique;
- agir favorablement sur la structure d'âge du personnel;
- permettre aux personnes se trouvant à 5 années et moins de l'âge donnant droit à une rente AVS de quitter la fonction publique dans des conditions attrayantes et correctes »<sup>17</sup>.

La disposition procédurale (art. 4) n'a pas fait l'objet de commentaires particuliers ni pour la LERA<sup>18</sup>, ni pour la loi 7027 de 1993<sup>19</sup>.

En revanche, le premier texte, la loi 6852 de 1992, a connu une modification en commission : alors que le Conseil d'Etat prévoyait dans son projet une décision départementale non sujette à recours<sup>20</sup>, la commission des finances a proposé – ce que le Grand Conseil a accepté – que le Conseil d'Etat statue définitivement<sup>21</sup>.

La formulation figurant à l'article 4, alinéa 5 de la loi 6852, reprise dans la LERA, signifie qu'une demande du PLEND refusée au niveau départemental pouvait faire l'objet d'un examen au niveau du Conseil d'Etat.

<sup>12</sup> ROLG 1994 p. 2.

<sup>13</sup> ROLG 1993 p. 99.

<sup>14</sup> PL 7129 : MGC 1994/VI p. 5206-5221 et MGC 1994/VII p. 6198-6203; PL 7027 : MGC 1993/IV p. 4554-4562 et MGC 1993/VI p. 7015-7026.

<sup>15</sup> MGC 1992/VII p. 7875.

<sup>16</sup> MGC 1994/VI p. 5205-5221, notamment p. 5210.

<sup>17</sup> MGC 1994/VI p. 5210.

<sup>18</sup> MGC 1994/VI p. 5208-5221 (projet) et MGC 1994/VII p. 6198-6203 (rapport de commission).

<sup>19</sup> MGC 1993/IV p. 4554-4562 (projet) et MGC 1993/VI p. 7015-7026 (rapport de commission).

<sup>20</sup> Art. 4, al. 5 du PL 6852 : « Si une demande ne peut être acceptée pour des raisons financières ou d'organisation, le chef du département, de l'établissement ou de l'institution en informe le membre du personnel par écrit; la décision n'est pas susceptible de recours » (MGC 1992/IV p. 4430).

<sup>21</sup> Art. 4, al. 5 du PL 6852-A : « Si une demande ne peut être acceptée pour des raisons financières ou d'organisation, le chef du département, de l'établissement ou de l'institution, après avoir entendu la personne concernée, en informe le Conseil d'Etat qui statue en dernier ressort » (MGC 1992/VII p. 7877 et 7893).

### C. Le rôle du Conseil d'Etat

Dans un arrêté du 3 novembre 2010<sup>22</sup>, le Conseil d'Etat – statuant comme juridiction administrative – a interprété l'article 4, alinéa 5 LERA. Il a considéré que le **Conseil d'Etat était la première instance de recours administrative en matière de PLEND contre une éventuelle décision de refus**, l'arrêté du Conseil d'Etat statuant sur recours étant lui-même soumis à recours auprès du Tribunal administratif<sup>23</sup>, désormais Chambre administrative de la Cour de justice. Le Conseil d'Etat a également rappelé qu'il disposait d'un plein pouvoir de cognition en cas de refus de PLEND<sup>24</sup>.

Dans deux arrêts du 16 novembre 1994<sup>25</sup> et du 8 septembre 1993, concernant la même personne, le Conseil d'Etat avait déjà indiqué qu'il était compétent pour statuer sur recours contre une décision prise par le président de la commission administrative des institutions universitaires de psychiatrie de Genève. Dans ce dossier, le Conseil d'Etat a estimé que « *la notion d'encouragement aux départs anticipés consiste à offrir un avantage financier dans le seul but de réduire l'effectif* »<sup>26</sup>.

En cas de décision négative du Conseil d'Etat, la chambre administrative de la Cour de justice (CACJ) peut être saisie (art. 132 LOJ<sup>27</sup>; art. 4, 6 et 57 LPA<sup>28</sup>). La décision de la CACJ peut enfin faire l'objet d'un recours en matière de droit public au Tribunal fédéral (art. 82ss LTF<sup>29</sup>); il s'agit en effet d'une contestation de nature pécuniaire (art. 83, lettre g *a contrario* LTF), dont la valeur litigieuse dépassera, dans la presque totalité des cas, 15 000 F (art. 51, al. 4 et art. 85, al. 1, lettre b LTF).

Par ailleurs, il faut encore rappeler que, s'agissant d'un domaine où le Conseil d'Etat statue sur recours, **le pouvoir d'évocation du Conseil d'Etat vis-à-vis d'une décision départementale ne s'applique pas** (art. 3, lettre b LECO<sup>30</sup>). Cette impossibilité d'utiliser le pouvoir d'évocation se justifie parfaitement pour les décisions départementales négatives provoquant un recours de l'administré : ce dernier dispose ainsi d'une double analyse de son dossier avant le passage à la chambre administrative de la Cour de justice. Cela étant, les décisions départementales favorables à l'administré ne peuvent pas être contrôlées par le Conseil d'Etat, puisque l'administré (satisfait) ne fera pas recours et que le Conseil d'Etat ne peut pas évoquer. Il y a donc, dans les quelques rares domaines où le Conseil d'Etat est encore juridiction administrative (et le domaine du PLEND en fait partie) un renforcement des compétences départementales au détriment du pouvoir exécutif. S'il n'est pas possible que le Conseil d'Etat statue directement sur la demande de PLEND du collaborateur A ou de la collaboratrice B, en revanche, il nous paraît que le Conseil d'Etat peut néanmoins - en vertu de ses compétences constitutionnelles dévolues au pouvoir exécutif (art. 101, 119 et 122 Cst-GE<sup>31</sup>) examiner, de manière générale, la question des départs à la retraite. Il faut en déduire

<sup>22</sup> ACE T. du 3 novembre 2010 (AIGLE 8720-2010). Cet arrêté concerné un collaborateur des Etablissements publics pour l'intégration (EPI).

<sup>23</sup> ACE T. du 3 novembre 2010 (AIGLE 8720-2010), consid. 3b.

<sup>24</sup> ACE T. du 3 novembre 2010 (AIGLE 8720-2010), consid. 3c.

<sup>25</sup> ACE D. du 16 novembre 1994, consid. 1 et ACE D. du 8 septembre 1993.

<sup>26</sup> ACE D. du 16 novembre 1994, consid. 4.

<sup>27</sup> Loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; E 2 05).

<sup>28</sup> Loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA; E 5 10).

<sup>29</sup> Loi sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; 173.110).

<sup>30</sup> Loi sur l'exercice des compétences du Conseil d'Etat et l'organisation de l'administration, du 16 septembre 1993 (LECO; B 1 15).

<sup>31</sup> Constitution de la République et canton de Genève, du 24 mai 1847 (Cst-GE; A 2 00).

que le pouvoir d'évocation du Conseil d'Etat s'oppose au traitement (et à des décisions) sur des cas individuels en matière de PLEND, mais n'interdit nullement la définition d'une stratégie générale en matière de personnel.

En conclusion, la décision relative au PLEND doit donc être prise au niveau départemental, ladite décision négative pouvant faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat, puis à la Chambre administrative de la Cour de justice et enfin au Tribunal fédéral. Les règles constitutionnelles et légales relatives au rôle du Conseil d'Etat lui permettent d'élaborer une stratégie générale en matière de personnel, mais non de statuer (en première instance) sur des demandes individuelles de PLEND.

#### D. Les motifs de refus du PLEND

S'agissant de la mise en œuvre pratique du PLEND, il convient de distinguer les conditions personnelles à remplir (art. 1 et 2 LERA), des effets financiers (art. 3 LERA) et des règles procédurales (art. 4 LERA).

Ni l'OPE, ni la direction des ressources humaines du DIP n'ont connaissance de refus récents<sup>32</sup> de PLEND dans le « petit Etat », s'agissant notamment de l'article 4 LERA. Il y a cependant eu quelques dossiers, où le Conseil d'Etat<sup>33</sup> ou le Tribunal administratif<sup>34</sup> ont été saisis.

Tout personne entrant dans le champ d'application personnel de l'article 1 LERA et remplissant les conditions de l'article 2 LERA dispose d'un droit conditionnel au PLEND. En effet, le texte légal prévoit que « les membres du personnel de l'Etat [...] peuvent demander à bénéficier des prestations prévues [...] » (art. 1 LERA). A l'inverse, il est évident que les personnes ne remplissant pas les conditions personnelles des articles 1 et 2 ne peuvent prétendre au PLEND. Cela n'a cependant pas donné lieu à du contentieux publié.

La seule exception concerne les « raisons financières ou d'organisation » au sens de l'article 4, alinéa 5 LERA. Les « raisons financières ou d'organisation » sont ainsi les seules raisons qui pourraient conduire un département à rejeter une demande de PLEND. Ce motif de refus ne figure d'ailleurs pas dans l'article relatif aux conditions personnelles (art. 2), mais dans une autre disposition (art. 4 LERA). Cela s'explique par le fait qu'un trop grand nombre de demandes de PLEND pourrait créer des problèmes organisationnels majeurs (départ presque simultané de trop de collaborateurs dans un service déterminé<sup>35</sup> ou de trop de collaborateurs spécialisés<sup>36</sup>). Ainsi, trop de demandes de PLEND acceptées la même année pourraient créer des problèmes organisationnels.

<sup>32</sup> Voir cependant le cas de A., relatif à la loi 7027 du 5 novembre 1993, tranché par le Tribunal fédéral le 9 octobre 1995 (arrêt TF 2P.388/1994). La situation factuelle était cependant compliquée, vu qu'elle concernait un chargé d'enseignement à temps partiel à l'Ecole de traduction et d'interprétation (Université), engagé à titre temporaire (avec un certain nombre de renouvellements). Voir aussi le cas, déjà cité, d'un collaborateur des EPI.

<sup>33</sup> Voir par exemple, en été 1994, une demande de réexamen de la situation de Monsieur G., enseignant au collège pour adultes, s'agissant notamment du calcul de l'indemnité (réponse du Conseil d'Etat par courrier du 24 août 1994, 1161-94).

<sup>34</sup> Le Conseil d'Etat statuant alors « en dernier ressort », il n'était possible de saisir le Tribunal administratif que de manière « détournée », par exemple par le biais d'une action pécuniaire : voir à ce sujet l'ATA C. du 14 septembre 1993 (cause A/105/1993-CE).

<sup>35</sup> Par exemple, demande de PLEND d'une grande partie des collaborateurs de la direction générale des finances de l'Etat ou des collaborateurs du service des votations et élections.

<sup>36</sup> Par exemple, demande de PLEND de tous les responsables financiers des départements.

Concrètement, la synthèse de tous les PLEND demandés au niveau des services, directions, départements et même de l'Etat ne peut avoir lieu qu'à partir du mois de mars de l'année en cours. C'est à ce moment-là que le nombre de demandes est chiffré et que les conséquences organisationnelles sont analysées.

S'agissant de l'organisation interne et d'éventuels transferts de poste, il faut rappeler tout d'abord que, selon l'article 12 LPAC, « l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps ». Dans la plupart des cas, il s'agira cependant, pour le collaborateur concerné, d'une décision individuelle sujette à recours<sup>37</sup>. Le département ne jouit au demeurant pas d'un pouvoir discrétionnaire en la matière.

Dans l'hypothèse où de trop nombreuses demandes de PLEND devaient créer des problèmes organisationnels – qu'il faut estimer majeurs – le département devra en effet appliquer les principes généraux du droit pour traiter les demandes. Il faudra ainsi tenir compte des principes suivants :

- **principe de la légalité** (art. 5, al. 1 Cst. féd.<sup>38</sup>). Cela signifie que « l'administration doit respecter, dans toutes ses activités, l'ensemble des prescriptions légales qui la régissent, ainsi que la hiérarchie de ces prescriptions : c'est le principe de la primauté de la loi. [...] D'autre part, l'administration ne peut agir que si la loi le lui permet; en d'autres termes, toute action de l'administration doit avoir un fondement dans une loi : c'est le principe de l'exigence de la base légale »<sup>39</sup>.
- **principe de l'intérêt public** (art. 5, al. 2 Cst. féd.), qui intervient notamment lorsqu'il s'agit de mettre en balance plusieurs intérêts divergents. Ainsi, par exemple, en cas de contradiction entre le principe de la légalité et le principe d'égalité, l'intérêt public commandera – en règle générale – de privilégier le principe de la légalité<sup>40</sup>.
- **proportionnalité** (art. 5, al. 2 Cst. féd.). Cela signifie que « les moyens mis en œuvre par l'administration [doivent rester] dans un rapport raisonnable avec l'intérêt public poursuivi »<sup>41</sup>. Le pouvoir d'examen du Tribunal fédéral est cependant limité lorsqu'il vérifie si une mesure de droit cantonal respecte le principe de proportionnalité<sup>42</sup>. Selon la jurisprudence, le principe de proportionnalité « se compose traditionnellement des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte le moins grave aux intérêts privés –, et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et sur le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public »<sup>43</sup>.
- **protection de la bonne foi** (art. 5, al. 3 Cst. féd. et art. 9 Cst. féd.). La doctrine en déduit trois sous-principes : l'interdiction des comportements contradictoires; la **protection de la**

<sup>37</sup> Voir notamment l'évolution entamée depuis l'ATF 136 I 323.

<sup>38</sup> Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (Cst. féd.; 101).

<sup>39</sup> Thierry TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, Zurich 2011, p. 149, §448.

<sup>40</sup> Arrêt TF 1C\_426/2011 du 18 juin 2012, consid. 7.1.

<sup>41</sup> TANQUEREL (2011), p. 187, §550.

<sup>42</sup> ATF 134 I 153 (pour une décision de principe prise par les Cours réunies).

<sup>43</sup> Arrêt TF 2C\_783/2012 du 10 octobre 2012, consid. 3.1. Voir aussi ATF 136 IV 97, 104 consid. 5.2.2; ATF 133 I 77, 81 consid. 4.1.



**confiance**; l'interdiction de l'abus de droit<sup>44</sup>. S'agissant plus spécialement de la protection de la confiance, la jurisprudence rappelle ce qui suit : « *découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le droit à la protection de la bonne foi préserve la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration. [...] [U]n renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore que celui-ci se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée* »<sup>45</sup>. La doctrine et la jurisprudence ont ainsi soumis la protection de la confiance au respect de 5 conditions<sup>46</sup> :

- ❖ l'autorité est intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées;
  - ❖ l'autorité doit avoir agi dans le cadre de ses compétences;
  - ❖ la personne concernée ne doit pas avoir été en mesure de se rendre compte de l'inexactitude;
  - ❖ la personne doit s'être fondée sur le renseignement donné pour prendre des dispositions qu'elle ne saurait modifier sans subir de préjudice;
  - ❖ la loi ne doit pas avoir changé depuis le moment où la promesse a été faite.
- **égalité de traitement** (art. 8 Cst. féd.). Selon la jurisprudence, une décision viole le droit à l'égalité de traitement « *lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances* »<sup>47</sup>, « *c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente* »<sup>48</sup>.
- **interdiction de l'arbitraire** (art 9 Cst. féd.). Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire, « *lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou encore heurte de manière choquante le*

<sup>44</sup> Andreas AUER / Giorgio MALINVERNI / Michel HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse, vol. II - Les droits fondamentaux*, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2006, p. 543-549, §1159-1174.

<sup>45</sup> Arrêt TF 1P.373/2006 du 18 octobre 2006, consid. 2.1.

<sup>46</sup> AUER / MALINVERNI / HOTTELIER (2006), vol II, p. 546-547, §1166-1171; ATF 131 II 626, 636-637 consid. 6.1; arrêt TF 1C\_372/2011 du 22 décembre 2011, consid. 2.3; arrêt TF 1C\_36/2010 du 18 février 2011, consid. 6.1. Confirmé aussi, mais de manière plus brève : ATF 137 I 69, 72.73 consid. 2.5.1; ATF 135 III 489, 494 consid. 4.4. Développé dans l'ATF 137 II 182, 193 consid. 3.6.2, qui se fonde notamment sur HÄFELIN / MÜLLER / UHLMANN (2010), p. 151-157, §668-696; TSCHANNEN / ZIMMERLI / MÜLLER (2009), p. 165-166, §22.15.

<sup>47</sup> Arrêt TF 8C\_753/2011 du 11 octobre 2012, consid. 3.2.2; arrêt TF 1C\_246/2012 du 8 octobre 2012, consid. 4.1. Voir aussi ATF 137 V 121, 125 consid. 6.3; ATF 137 V 334, 348 consid. 6.2.1; ATF 136 I 345, 347-348 consid. 5.

<sup>48</sup> ATF 137 V 334, 348 consid. 6.2.1.

*sentiment de la justice et de l'équité. il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable; pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat »<sup>49</sup>.*

- **droit d'être entendu** (art. 29, al. 2 Cst. féd.). Selon la jurisprudence, il « *comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre* »<sup>50</sup>.

Il est tout à fait envisageable que certains de ces critères conduisent à des résultats contradictoires<sup>51</sup>; il faudra alors essayer de peser au mieux tous les intérêts en présence.

En l'occurrence, le principe de l'*intérêt public* est en faveur de l'Etat, puisque le bon fonctionnement de l'administration constituera assurément un motif permettant de refuser des PLEND.

Le principe de la *légalité* n'est pas d'une grande utilité dans le cas d'espèce. En effet, d'une part, les collaborateurs concernés peuvent faire valoir un droit conditionnel selon les articles 1 et 2 LERA; à l'inverse, l'Etat dispose aussi du droit de refuser des PLEND selon l'article 4, alinéa 5 LERA si la condition de cette disposition est réalisée.

Le principe de la *protection de la confiance* est plutôt en défaveur de l'Etat. En effet, le **Conseil d'Etat**, dans son courrier 24 octobre 2011 adressé « *aux membres du personnel remplissant les conditions du PLEND en 2013* » a clairement **laissé entendre que le PLEND existerait encore**. Les 3 premières conditions sont réalisées; s'agissant du préjudice, il faudrait l'examiner concrètement vis-à-vis de chaque collaborateur concerné. Enfin, la 5<sup>ème</sup> et dernière condition relative à l'absence de changement de loi devra s'interpréter aussi à la lumière de la pratique favorable de ces 20 dernières années et des textes adoptés (ou non) par le Grand Conseil.

Le principe de la *proportionnalité* impliquera de **ne refuser que le minimum de demandes de PLEND pour permettre le bon fonctionnement de l'Etat, en tenant aussi compte de la pratique de ces dernières années**.

Le principe de l'*égalité de traitement* sera assurément le plus difficile à mettre en œuvre. En effet, tout dépendra des critères mis en œuvre<sup>52</sup> pour déterminer quelles demandes pourront être acceptées, voir quelles demandes pourront être refusées. A notre sens, il s'agit de **privilégier les critères organisationnels** (types de « problèmes », possibilité de remplacement à l'interne, décalage dans le temps du départ, etc.) **sur les critères personnels** (durée d'activité à l'Etat, âge, etc.).

<sup>49</sup> ATF 138 III 378, 379-380 consid. 6.1. Voir aussi ATF 138 V 74, 82 consid. 7; ATF 137 I 1, 5 consid. 2.4; ATF 136 I 316, 318 consid. 2.2.2.

<sup>50</sup> Arrêt TF 2C\_167/2012 du 1<sup>er</sup> octobre 2012, consid. 3.3.1. Voir aussi ATF 138 III 252, 255 consid. 2.2; ATF 135 I 279, 282 consid. 2.3.

<sup>51</sup> Pour respecter au mieux l'égalité de traitement, rien de tel que d'accepter ou de refuser toutes les demandes; un refus de toutes les demandes se heurterait cependant au principe de la proportionnalité.

<sup>52</sup> Le critère « enseignants de la branche A » semble - de manière abstraite - davantage pouvoir être motivé que le critère « enseignants de moins de 60 ans » (ce dernier n'ayant aucun lien avec un élément organisationnel, mais permettant éventuellement d'affiner à l'intérieur de la catégorie « branche A »).

Enfin, *l'interdiction de l'arbitraire* pourra être utilisée comme un dernier filet afin de vérifier, concrètement, si un refus peut véritablement se justifier.

Les critères conduisant l'autorité à refuser des demandes de PLEND à certaines catégories de collaborateurs (par exemple, les enseignants d'une certaine discipline au cycle d'orientation et au postobligatoire) devront être fixés de la manière la plus objective possible, puis présentés de manière transparente. Il est en effet certain qu'en cas de contentieux judiciaire, les juridictions concernées solliciteront des informations à ce sujet. Autrement dit, d'éventuels refus de PLEND doivent être soigneusement motivés et les **collaborateurs concernés devront pouvoir s'exprimer (par écrit ou par oral) avant que la décision formelle de refus ne soit prise**. Ainsi, afin d'augmenter les chances de décisions judiciaires favorables à l'Etat, le processus décisionnel doit être parfaitement documenté.

Vu la pratique, jusqu'à présent, très favorable en matière d'octroi de PLEND, il faut donc considérer que seuls des motifs d'organisation particulièrement importants pourraient justifier des refus de PLEND.

S'agissant enfin des raisons financières, il faut rappeler que le départ du collaborateur provoque – selon la loi (art. 4, al. 3 LERA) – un blocage du poste pendant 6 mois au moins, mais – selon la pratique – plutôt un blocage de 6 mois de l'équivalent du dernier salaire. Par ailleurs, la rente équivaut à 20% du traitement du dernier traitement mensuel et la rente est limitée à 5 ans (art. 3, al. 1 LERA). Vu la pratique de ces dernières années et vu l'objectif du législateur et du Conseil d'Etat (diminution d'effectifs), il faut considérer que les raisons financières seront très difficiles à prouver, de manière crédible, devant les autorités judiciaires.

Par conséquent, un refus de PLEND pour des motifs financiers pourrait probablement être contesté avec de notables chances de succès devant les tribunaux. S'agissant des motifs organisationnels, il convient qu'ils soient bien documentés par l'Etat lors de la prise de décision pour diminuer les chances de succès d'éventuels recourants.

## **II. Conclusions**

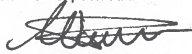
Au vu de ce qui précède, nos conclusions sont les suivantes :

- 1/ Les admissions ou refus de PLEND sont des **décisions administratives départementales**, sujettes à un recours devant le Conseil d'Etat, puis devant la chambre administrative de la Cour de justice et enfin devant le Tribunal fédéral.
- 2/ Les collaborateurs potentiellement concernés par une décision négative (refus de PLEND) devront avoir l'occasion de faire valoir leur **droit d'être entendu** avant la prise de la décision.
- 3/ Les règles constitutionnelles et légales relatives au rôle du Conseil d'Etat lui permettent d'élaborer une stratégie générale en matière de personnel, mais non de statuer (en première instance) sur des demandes individuelles de PLEND.
- 4/ Le calendrier, les exigences constitutionnelles (référendum) et les principes généraux du droit (non-rétroactivité) font que la LERA actuelle devrait s'appliquer au PLEND 2013. En cas d'abrogation de la LERA par l'adoption de la loi 11037 telle que figurant dans le PL 11037, la LERA sera encore applicable aux demandes déposées avant l'entrée en vigueur de la loi abrogatoire.

- 
- 5/ D'un point de vue juridique, aucun motif n'empêche le Conseil d'Etat d'informer dès maintenant les collaborateurs concernés par le PLEND 2013.
- 6/ Les collaborateurs remplissant les conditions des articles 1 et 2 LERA disposent d'un droit conditionnel au PLEND. La seule exception concerne des « *raisons financières ou d'organisation* » qui pourraient contraindre un département à rejeter des demandes ; il appartient alors à l'employeur d'en démontrer la réalité, cette preuve pouvant être difficile à apporter si le PLEND a été largement accordé sans difficultés notables pendant de longues années.
- 7/ Dans un tel cas les principes généraux du droit, notamment le principe d'égalité, de proportionnalité, de bonne foi et d'interdiction de l'arbitraire, doivent s'appliquer. Le processus départemental d'application du mécanisme devra être soigneusement documenté.

\*\*\*

En vous remerciant de l'attention portée à la présente, nous vous prions de croire, Madame la Chancelière d'Etat, à l'expression de nos sentiments respectueux.



Fabien Waelti  
Directeur

**Nombre de PLEND accordés de 2009 à 2012**  
**Nombre de PLEND demandés en 2013 au 27 février 2013**

Petit Etat	2009	2010	2011	2012	2013 *
Personnel administratif et technique	112	187	81	105	172
Personnel enseignant	129	231	90	123	186
<b>Total Petit Etat</b>	<b>241</b>	<b>418</b>	<b>171</b>	<b>228</b>	<b>358</b>
<b>Entités hors Petit Etat</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
HUG	87	196	106	97	125
Hospice général	9	16	21	13	13
HES	7	20	15	9	21
UNI	24	61	29	17	39
IMAD	25	58	20	30	19
<b>Total Entités hors Petit Etat</b>	<b>152</b>	<b>351</b>	<b>191</b>	<b>166</b>	<b>217</b>
<b>Total général</b>	<b>393</b>	<b>769</b>	<b>362</b>	<b>394</b>	<b>575</b>

\* Délai au 22 mars 2013

**Nombre de PLEND accordés de 2009 à 2012**  
**Nombre de PLEND demandés en 2013 au 8 avril 2013**

Petit Etat	2009	2010	2011	2012	2013
Personnel administratif et technique	112	187	81	105	294
Personnel enseignant	129	231	90	123	331
<b>Total Petit Etat</b>	<b>241</b>	<b>418</b>	<b>171</b>	<b>228</b>	<b>625</b>
Entités hors Petit Etat	2009	2010	2011	2012	2013
HUG	87	196	106	97	314
Hospice général	9	16	21	13	20
HES	7	20	15	9	33
UNI	24	61	29	17	75
IMAD	25	58	20	30	39
<b>Total Entités hors Petit Etat</b>	<b>152</b>	<b>351</b>	<b>191</b>	<b>166</b>	<b>481</b>
<b>Total général</b>	<b>393</b>	<b>769</b>	<b>362</b>	<b>394</b>	<b>1106</b>

## ANNEXE 5

**Huber Nicolas (SEC-GC)**

---

**De:** HERTZSCHUCH Jacques <Jacques.Hertzschuch@hcuge.ch>  
**Envoyé:** mardi 5 mars 2013 19:17  
**À:** Huber Nicolas (SEC-GC)  
**Objet:** RE: Demande d'audition par la Commission des finances du Grand Conseil

**Importance:** Haute

Cher Monsieur,

En réponse à votre sollicitation et à la question qui m'a été posée par un des commissaires, je vous communique la réponse suivante :

L'annuité moyenne des collaborateurs des HUG ayant bénéficié du PLEND pour les 5 dernières années est de 19,6 sur un maximum de 22 annuités.

Cette annuité élevée n'est pas forcément en contradiction avec le fait que les infirmières, par exemple, parte à la retraite avec une rente incomplète puisque la rente maximum est aujourd'hui en lien avec le nombre d'années de cotisations, soit actuellement 37 ans pour une rente pleine.

En résumé une infirmière peut partir à la retraite avec le salaire maximum de sa classe/annuité 22, mais avoir une rente réduite compte tenu d'une durée d'affiliation incomplète à sa caisse de retraite. Ce phénomène peut également être aggravé en fonction du taux d'activité moyen durant la carrière professionnelle (plus de 50 % du personnel soignant a un taux d'activité inférieur à 100 %).

En souhaitant que ces informations puissent être utiles à votre commission, je vous adresse, cher Monsieur, mes meilleures salutations.

Cordialement.

Jacques Hertzschuch  
Directeur des ressources humaines  
Tél. +41 (0)22 372 64 69  
Fax +41 (0)22 372 64 64

-----Message d'origine-----

De : Huber Nicolas (SEC-GC) [mailto:nicolas.huber@etat.ge.ch]  
Envoyé : vendredi, 1. mars 2013 16:42  
À : HERTZSCHUCH Jacques  
Objet : RE: Demande d'audition par la Commission des finances du Grand Conseil

Monsieur le Directeur,

Je me permets de vous solliciter suite à votre audition en Commission des finances le 20 février. Quelques compléments d'information écrits étant attendus, je m'autorise à vous demander à quelle échéance nous pourrions les recevoir; la Commission entend en effet poursuivre ses débats sur les PL relatifs au PLEND mercredi prochain, si bien qu'il pourrait être utile qu'elle dispose des informations demandées à cette occasion.

Je demeure bien entendu à disposition pour toute précision et vous adresse, Monsieur le Directeur, mes salutations respectueuses.

Nicolas Huber

-----Message d'origine-----

De : NOBS Olivia [mailto:Olivia.Nobs@hcuge.ch] De la part de HERTZSCHUCH Jacques  
Envoyé : vendredi 8 février 2013 16:15

**CARTEL INTERSYNDICAL**

ANNEXE 6

Audition du Cartel intersyndical par la Commission des finances sur les projets de loi modifiant ou abrogeant le PLEND (PL 10912 et PL 11037) le 20 février 2013 – Position du Cartel intersyndical

Genève, le 20 février 2013

**Aux membres de la commission des  
finances du Grand Conseil genevois**

Madame la présidente,  
Mesdames et Messieurs les député-e-s,

Auditionné dans le cadre des travaux de la Commission des finances relatifs aux projets de loi cités en rubrique, le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné a l'avantage de vous présenter sa position quant à la révision du PLEND, voire sa suppression.

A titre liminaire, le Cartel rappelle son attachement au dialogue social avec l'employeur pour toutes les questions relatives aux conditions de travail. Il rappelle sur ce point que des discussions avaient été engagées en 2010 avec la délégation du Conseil d'Etat aux affaires du personnel sur l'avant-projet de loi 10912. D'un commun accord, ces discussions ont ensuite été suspendues à l'aboutissement des négociations sur la fusion des caisses de pension CIA et CEH. Il était en effet difficile à l'époque de poursuivre les discussions sur le PLEND sans être préalablement fixés sur le plan de prévoyance de la future caisse. Nous devons préciser ici que le PL10912 a ensuite été déposé par le Conseil d'Etat en janvier 2012 sans que ces discussions aient été menées à leur terme, ce que nous regrettons.

Quant au PL 11037, ce dernier émanant du Grand Conseil, il échappe par nature à ce dialogue. Nous ne contestons évidemment pas la compétence du Grand Conseil de légiférer, mais nous relevons que pour ce qui relève des conditions de travail, le partenariat social si cher à certain-e-s devrait commencer par laisser la latitude à l'employeur, soit ici le Conseil d'Etat, d'exercer pleinement son rôle.

### **Une question de justice sociale**

Nous nous opposons catégoriquement à l'idée de supprimer toute forme de pont-AVS. En ce sens, le PL 11037 constitue à nos yeux une pure provocation que le Cartel combattrait avec la dernière des énergies.

Il faut d'abord considérer que la possibilité de retraite anticipée constitue une juste compensation de la pénibilité du travail. Permettre à celles-ces qui le souhaitent de partir à la retraite plus tôt, lorsque la fatigue s'est accumulée et que la santé ne permet plus de déployer les efforts exigés, est une question de justice sociale. Car, nous osons l'affirmer, le travail, ce n'est pas la santé pour tous-tes : soulever les malades ou par exemple encore maintenir la discipline dans une classe nécessitent des efforts importants, que l'âge et l'usure des ans peuvent parfois rendre insupportables. Le nombre de prestations complémentaires AI versées par les caisses de pension, dont la baisse récente est due uniquement aux durcissements de la 5<sup>e</sup> révision de l'AI mais en aucune manière à une amélioration de l'état de santé du personnel, en constitue un indicateur indéniable.



## ***CARTEL INTERSYNDICAL***

- 2 -

Les syndicats et associations professionnelles composant le Cartel intersyndical sont également très fréquemment saisis de situations de membres du personnel en proie à d'importantes difficultés en fin de carrière. La retraite anticipée n'est pas un cadeau, c'est la juste reconnaissance de l'effort fourni, reconnaissance d'ailleurs consacrée par le plan de prévoyance des caisses de prévoyance publiques.

Nous tenons par ailleurs à souligner qu'en matière d'efforts, ces dernières années sont marquées par d'importants gains de productivité dans les services publics, les moyens en effectifs n'ayant pas suivi la demande en prestations toujours plus importante du fait de l'évolution démographique du canton d'une part, et du fait de la précarisation d'une part croissante de la population à laquelle l'Etat social tente de répondre d'autre part. Or, la formule « gains de productivité » ne rend pas justice aux travailleurs-euses des services publics : flexibilisation des horaires, heures supplémentaires non reconnues, augmentation massive de la charge de travail et des cadences, travail à flux tendu, voilà le régime auquel les services publics ont été soumis, à tel point qu'aujourd'hui certains services ou établissements connaissent une explosion de cas de maladie dus à l'épuisement et au burn-out.

### **Une nécessité économique**

Nous touchons ici au second motif de la nécessité absolue de maintenir la possibilité de la retraite anticipée : les conséquences financières de son éventuelle suppression. La maigre économie recherchée, qui reste encore à prouver, serait en effet annulée et même convertie en coûts supplémentaires par l'inévitable explosion des absences maladies et de la perte de productivité qu'engendrerait l'abolition du PLEND.

De 4,2% en 2011 dans le « petit Etat » selon les chiffres de l'Office du personnel de l'Etat, le taux d'absentéisme génère un coût direct et indirect de plusieurs dizaines de millions de francs par an selon certaines estimations. Une suppression du PLEND, qui toucherait les collaborateurs-trices les plus fragilisés-e-s dans leur santé, ferait encore exploser cette facture, sans que les programmes de gestion des absences mis en place au cours de ces dernières années ne puissent y faire quoi que ce soit : tout le personnel soignant ou enseignant ne peut pas être reclassé sur des postes moins contraignants, et entamer une reconversion professionnelle à 60 ans, vous en conviendrez, n'est ni évident ni très « efficient » d'un point de vue des moyens à engager.

Les plus cyniques envisageraient peut-être de pouvoir se débarrasser des moins performants-e-s en résiliant les rapports de service ? Outre le caractère inique d'une telle politique en matière de gestion du personnel et les inévitables recours en justice, ce serait encore là une erreur de calcul du point de vue des finances publiques : chômage, fin de droit, aide sociale, avec le coût humain mais également financier que cela impliquerait pour les collectivités publiques.

A notre sens, ces coûts supplémentaires seraient bien supérieurs aux coûts actuels du PLEND qui, ramenés à l'unité (coût par salarié-e), demeurent inférieurs à d'autres systèmes de retraite anticipée du secteur public comme privé.

### **Une réforme inutile et dangereuse**

Nous remarquons également que l'objectif avoué des deux projets de loi, à savoir une diminution des coûts pour l'Etat, devrait certainement être atteint par le seul fait des baisses de prestations LPP induites par la LCPEG, notamment en raison des fortes décotes que subiront les rentes par année d'anticipation par rapport à l'âge-pivot. Pour des travailleurs-euses dont les rentes effectivement versées ne sont pas aussi élevées que

## ***CARTEL INTERSYNDICAL***

- 3 -

certain-e-s aiment à le faire croire, le caractère dissuasif de ces décotes aura certainement un effet sur le nombre et la durée des PLEND qui seront pris.

Par ailleurs, c'est la suppression du PLEND et non son maintien qui aura un impact très négatif sur la couverture des engagements de la caisse envers les pensionné-e-s : les statistiques le démontrent à l'évidence, à chaque menace de suppression du PLEND a correspondu une explosion des départs anticipés. Supprimer signifierait donc la quasi assurance de très nombreux départs en 2013, qui outre d'alourdir encore la facture de la recapitalisation des caisses à très court terme, laisserait nombre de services en proie à des difficultés, et ceci dans des secteurs où la pénurie de main d'œuvre est patente (soins et enseignement).

### **Conclusion**

Nous exprimons notre totale opposition au PL 11037 et nos plus grands doutes quant au PL 10912. Car si ce dernier a le mérite d'en maintenir le principe et contient des aspects positifs comme la disparition de la période de vacance du poste libéré, il repousse néanmoins de manière importante la possibilité de retraite anticipée. Nous ne partageons pas le constat selon lequel le PLEND n'aurait pas atteint ces objectifs initiaux rappelés dans l'exposé des motifs du PL 10912 : disposer d'un moyen permettant d'augmenter le taux de 1% des départs naturels, faciliter l'accès des jeunes et des personnes sans emploi à un poste au sein de la fonction publique, rajeunir la structure d'âge du personnel, et permettre aux personnes se trouvant à 5 années et moins de l'âge donnant droit à une retraite AVS de quitter la fonction publique dans des conditions attrayantes. Si nous laissons ce dernier qualificatif à son auteur, nous réaffirmons que le PLEND offre une réelle et indispensable possibilité de trouver une solution digne et à l'avantage de toutes les parties aux difficultés professionnelles pouvant survenir en fin de carrière. Quant à son coût pour la collectivité publique, il demeure largement inférieur à celui qui serait généré par sa suppression. Enfin, à la question relative à la crise budgétaire de l'Etat, nous vous invitons à rechercher des solutions à la crise des recettes, et non des dépenses, découlant de décisions précédentes qu'il serait toujours temps de corriger.

En vous remerciant de votre attention, nous vous adressons, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les député-e-s, l'expression de notre parfaite considération.

Pour le Cartel intersyndical :



Olivier Baud, président



## AUDITION DE L'UAPG, LE 20 FEVRIER 2013

### PAR LA COMMISSION DES FINANCES DU GRAND CONSEIL, SUR LES PROJETS DE LOI PL 10912 SUR LA RENTE-PONT AVS (B 5 20) ET PL 11037 ABROGEANT LA LOI INSTAURANT DES MESURES D'ENCOURAGEMENT A LA RETRAITE ANTICIPEE (LERA) (B 5 20)

En préambule, il nous aurait plus judicieux de traiter ces deux propositions après la votation du 3 mars sur la fusion des caisses, afin de mieux maîtriser le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Par ailleurs, notre Fédération n'entend pas s'immiscer dans la manière dont l'Etat-employeur entend gérer son personnel. Par contre, elle est concernée par la gestion saine des finances publiques. Cela étant précisé, c'est avec plaisir que nous vous donnerons un avis général sur cette problématique.

Permettez-nous tout d'abord de revenir sur l'origine du PLEND : initialement, cette proposition visait à favoriser le renouvellement et le rajeunissement de l'administration cantonale, en tablant sur des économies de postes (gel) et la différence de salaires pour financer la mesure. Celle-ci devait donc être neutre, d'un point de vue des finances de l'Etat. Or, le PLEND tel que conçu en 1995, n'a jamais atteint son objectif.

Force est de constater que nombre des paramètres qui n'ont pas permis d'atteindre une neutralité des coûts étaient prévisibles. Ainsi en est-il du gel des postes, délicat, si ce n'est impossible à mettre en œuvre dans certains secteurs (enseignement, qui concerne la majorité des bénéficiaires du PLEND, santé notamment). Ou encore du différentiel de salaires, qui s'atténue avec le mécanisme des annuités. Par ailleurs, la différence de classes à l'engagement a été supprimée, ce qui contribue encore à réduire, voire à annuler ce différentiel. Au final, une mesure qui était censée permettre le renouvellement à moindre coût de l'administration se transforme en un gouffre financier, à plus de 30 millions par année en moyenne. Dans le contexte que nous vivons plus particulièrement, ce système n'est plus justifiable et il convient d'en changer.

Deux propositions pour ce faire sont formulées.

#### PL 10912

La première, émanant du Conseil d'Etat, maintient dans son esprit le système actuel, tout en le modulant. Elle est certes un peu moins généreuse, mais reste très attractive, notamment pour les classes de salaires inférieures et moyennes.

A notre sens, la proposition appelle un certain nombre de questions qui restent sans réponse, comme la mise en œuvre de la réduction progressive du taux d'activité, la recherche de preuves pour travail pénible effectué hors administration.

Mais surtout, le principal défaut de cette proposition est son coût. L'économie est de moins de 10% du coût annuel de la mesure, ce qui ne nous paraît pas acceptable. A l'heure où le canton affiche un projet de budget largement déficitaire, où l'assainissement des caisses de pension CIA et CEH entraînera au mieux 130 millions de dépenses annuelles supplémentaires sur 40 ans, une telle proposition paraît pour le moins irréaliste et notre Fédération y est en l'état opposée. Rappelons que le PLEND était censé être autofinancé. Il devrait en être de même de toute autre proposition de départ anticipé à la retraite.

### PL 11037

Une seconde proposition complète le projet du Conseil d'Etat. Cette version est un peu plus « radicale », puisqu'elle supprime le PLEND. Ce projet pose certaines bonnes questions, notamment celle du financement paritaire du système, comme cela se pratique au sein de l'économie privée, et qui n'est pas abordée dans le PL du Conseil d'Etat. Il est clair que le système actuel a un coût important, qui est aujourd'hui difficilement justifiable au vue de la situation financière du canton comme des caisses de pension publiques, et qu'au surplus, il n'a jamais atteint les buts qui lui étaient initialement assignés. En fait de permettre des économies, il a coûté 30 mios par année.

Notre Fédération est d'avis que la proposition du Conseil d'Etat n'est pas acceptable. Si l'Etat devait maintenir un système de pré-retraite, comme cela existe dans de nombreux secteurs ou entreprises (même si la tendance est à la baisse), il devrait alors reprendre fondamentalement son projet, en visant la neutralité des coûts, telle qu'initialement prévue. Par ailleurs, il nous apparaît qu'un bilan en profondeur du système actuel devrait être entrepris et qu'en tout état de cause, la nouvelle loi devrait prévoir un bilan, voire être traitée comme une loi expérimentale.

Pour l'UAPG

Luc Abbé-Decarroux

Stéphanie Ruegger



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

DF  
Case postale 3860  
1211 Genève 3

Madame Anne EMERY-TORRACINTA  
Présidente  
Commission des finances  
Grand Conseil  
Case Postale 3970  
1211 Genève 3

N/réf. : DH/NAB/cb  
V/réf. :

Genève, le 18 juin 2013

**Concerne : PL 10912**

Madame la Présidente,

Au cours de la dernière séance du 12 juin de votre Commission, il nous a été demandé d'analyser l'impact financier de la rente-ponte AVS, prévue par le PL 10912,

- premièrement sur la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève;
- deuxièmement sur les finances de l'Etat.

A. Sur la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève

La couverture de l'engagement des pensionnés à 100% intervient quand un membre actif cotisant devient pensionné.

Lorsqu'un membre du personnel prend une retraite anticipée (avec ou sans PLEND), cet événement est simplement avancé du nombre d'années entre l'âge du départ effectif et l'âge AVS.

Dès lors que l'anticipation de la prise de retraite entraînera, dès le 1er janvier 2014, une réduction viagère de la rente selon le taux actuariel, l'anticipation ne coûtera quasiment plus rien à la Caisse.

Elle provoque seulement une perte de gain théorique dans le cas suivant : si une personne qui a atteint le maximum de la rente travaille une année de plus, elle se voit rétribuer l'année supplémentaire à hauteur de 3 % alors que selon le taux actuariel, elle aurait droit à 5 %.

En résumé, l'impact financier de la rente-pont AVS sur la CPEG sera anecdotique dès l'année prochaine.

Sur les finances de l'Etat

Les réductions actuarielles qui frapperont dès 2014 les rentes de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) prises avant l'âge pivot de 64 ans, iront de 5% pour une année, 10% pour 2 ans, 15% pour 3 ans, 21% pour 4 ans, 27% pour 5 ans à 33% pour 6 ans à 58 ans.

Cela, associé aux modifications proposées par le PL 10912 par rapport à la situation actuelle (âge minimum de 60 au lieu de 58 ans, durée de versement passant de 5 à 3 ans) me permet de confirmer les hypothèses retenues pour élaborer les annexes 4a et 4b (jointes) de mon courrier du 15 janvier 2013 à votre commission.

Selon l'hypothèse la plus coûteuse (annexe 4b), basée sur une année normale, en supposant qu'aucun départ en retraite anticipée n'intervienne désormais avant l'âge de 61 ans, l'impact financier se monterait à un total à 4.31 millions.

En espérant que ces précisions seront de nature à satisfaire les demandes de votre Commission, je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'expression de ma considération distinguée.



David Hiler

Simulation financière (2011) PL 10912 rente-pont vs abrogation PLEND en francs constants

Diminution du nombre de PLEND en raison des conditions du nouveau plan CPEG et du PL 10912
Hypothèse 1: Aucun départ avant 62 ans soit 69 cas

Table with columns for years 2011-2035 and rows for categories A, B, C, D+V+B-C. Includes a summary row for 'Charges associées' with values like 19.80, 170.29, -1.87, 183.82.

Table with columns for years 2011-2035 and rows for categories E, F, G, H, HEP+HOH. Includes a summary row for 'Charges associées' with values like 5.38, 184.36, -1.87, 2.53, 191.21, 7.95.

Table with columns for years 2011-2035 and a final row for 'IMPACT FINANCIER PL 10912 vs abrogation PLEND' with values like -0.12, -5.10, 0.30, 0.22, 0.22, 0.19, 0.17, 0.16, 0.16, 0.16, 0.16, 0.16, 0.16, 0.16, 0.16, 0.10, 0.09, 0.06, 0.04, 0.04, 0.04, 0.04, 0.04, 0.04, 0.02, 0.00, 0.00, 2.39, 0.08.







RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE  
GRAND CONSEIL

Commission des finances

## DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par le Conseil d'Etat

Concerne: PL 10912

Point de l'ODJ: 12

### TEXTE

#### **Art. 1** Modification à une autre loi

*La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait), du 21 décembre 1973 (B 5 15), est modifiée comme suit :*

#### **Art. 23** Traitement doublé lors de la mise à la retraite

<sup>1</sup> Lors de leur mise à la retraite, et après au moins 10 ans d'activité au sein de l'administration, les membres du personnel reçoivent leur dernier traitement mensuel doublé.

<sup>2</sup> Le dernier traitement des membres du personnel qui touchent une rente-pont AVS n'est pas doublé.



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

GRAND CONSEIL

Commission des finances

## DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par le Conseil d'Etat

Concerne: PL 10912

Point de l'ODJ: 12

### TEXTE

**Art. 6 Procédure**

Biffé



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

GRAND CONSEIL

Commission des finances

## DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par le Conseil d'Etat

Concerne: PL 10912

Point de l'ODJ: 12

### TEXTE

#### **Art. 10 al. 1 Versement et adaptation de la rente-pont AVS**

<sup>1</sup> Les rentes-pont AVS sont versées mensuellement dès la fin du droit au traitement ou le début de la retraite anticipée partielle.



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE  
GRAND CONSEIL

Commission des finances

## DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par le Conseil d'Etat

Concerne: PL 10912

Point de l'ODJ: 12

### TEXTE

#### **Art. 16 al. 2** **Activité postérieure au départ à la retraite anticipée**

<sup>2</sup> Les bénéficiaires de rentes pont-AVS qui accomplissent une activité rémunérée ont l'obligation de l'annoncer à l'entité versant la rente.



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE  
GRAND CONSEIL

Commission des finances

## DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par le Conseil d'Etat

Concerne: PL 10912

Point de l'ODJ: 12

### TEXTE

#### **Art. 20** Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014.

*Date de dépôt : 3 septembre 2013*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de M. Roger Deneys**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Les Socialistes ne se sont pas opposés par principe à l'adaptation du système de rente-pont AVS – plus connu sous le nom de PLEND – tel que le connaît aujourd'hui l'Etat de Genève et ont donc voté l'entrée en matière sur le projet de loi PL10912.

Les raisons ayant conduit les Socialistes à accepter de discuter d'une évolution du système sont multiples : évolution des plans de carrière des fonctionnaires, en particulier des enseignants qui entrent à un âge plus avancé dans la fonction publique, volonté de corriger d'éventuels effets pervers du système précédent, volonté d'offrir un système « équitable » à la fois aux fonctionnaires bénéficiant du PLEND et aux contribuables devant le financer, volonté de maintenir un système permettant de remplacer dignement des collaborateurs et collaboratrices de la fonction publique connaissant des problématiques directement ou indirectement liées à leur âge par des personnes plus jeunes et connaissant parfois dès la fin de leurs études les affres du chômage.

Pour les Socialistes, il importe cependant de conserver un système qui s'inscrive dans le cadre du partenariat social bien compris entre l'Etat-employeur et ses collaboratrices et collaborateurs représentés par les associations syndicales. Des « innovations » sorties de la tête plus ou moins bien inspirées des députés n'ont, du point de vue des Socialistes, pas leur place dans un tel projet de loi si elles n'ont pas fait l'objet d'un accord de la part des associations représentatives du personnel de l'Etat.

Pour les Socialistes, il importe également de maintenir un système qui ne soit pas, dans l'ensemble de ses dispositions, l'expression d'un – nouveau – mépris de la fonction publique et des stéréotypes dépassés qui sont parfois associés aux collaboratrices et collaborateurs de la fonction publique.

A nos yeux, une réforme du système du PLEND doit d'abord être basée sur les faits, les constats du terrain et non pas sur des considérations idéologiques dénuées de fondements réels.

Les Socialistes sont également en faveur d'une vision dynamique de la fonction publique dans laquelle les possibilités de retraites anticipées ne se conçoivent pas comme des cadeaux indus mais bien comme une juste récompense des efforts fournis au bien de la collectivité. Les jugements de valeurs, les considérations moralisatrices sur le bienfondé ou non des demandes de retraites anticipées n'ont, aux yeux des Socialistes, par leur place dans le débat : nous voulons une fonction publique efficace, sans placards dorés ni martyrs, capable d'évoluer en fonction des attentes de la population et des entreprises.

Or, même si les travaux de la Commission se sont – une fois n'est pas coutume – déroulés dans un état d'esprit relativement serein, quelques malheureuses propositions sont venues entamer l'adhésion initiale des Socialistes à ce projet de loi. Quelques lacunes n'ont d'ailleurs pas non plus été comblées, ce qui n'a fait que renforcer l'opposition des Socialistes au projet de loi tel que voté par la Commission des finances.

Mais il est pragmatiquement possible d'envisager que, moyennant l'acceptation de quelques amendements socialistes par notre Grand Conseil, le Parti socialiste accepte au final ce projet de loi. Nous espérons que ce sera le cas et que ce projet de loi rencontrera aussi, au final, l'adhésion des représentants de la fonction publique.

Pour expliquer l'actuelle situation de désaccord, il faut aussi rappeler que la discussion relative à ce projet de loi s'est faite dans le contexte – tendu – de la réforme du financement des caisses de pension publiques imposées par le droit fédéral, au détriment de tout bon sens avéré. Les incertitudes liées au référendum contre la loi L10847 (LCPEG) et les conséquences éventuelles pour les futures retraites des fonctionnaires ont pesé sur le rythme des débats, le Conseil d'Etat exprimant notamment à répétitions reprises des craintes quant à l'afflux massif de nouvelles demandes de PLEND si le Grand Conseil ne prenait pas de décision rapide.

En réalité, il n'a certainement manqué que quelques séances pour arriver à un projet de loi bien plus consensuel. Les Socialistes le regrettent, d'autant plus que le coût de 8 millions de francs à apporter à la nouvelle caisse de pension publique pour couvrir les engagements de retraite de 100 nouveaux bénéficiaires du PLEND, les confortent dans l'idée que le versement extraordinaire consenti par l'Etat de Genève en faveur de la nouvelle caisse aurait dû s'élever à 1'100 millions de francs au lieu de 800 pour éviter

d'éventuelles conséquences excessives sur la nouvelle caisse de pension publique ou sur les comptes de l'Etat de Genève.

Lors des travaux de commission, plusieurs auditions ont apporté des éclairages intéressants à ce projet de loi.

La position de l'UAPG, même si elle était en partie marquée par des considérations idéologiques dénuées de fondement réel (l'état « inquiétant » des finances publiques cantonales alors que cette association avait soutenu en 2009, sans se poser la moindre question, la baisse d'impôts de 400 millions de francs par an et qui a conduit, par choix idéologique, le canton dans une situation bien plus délicate qu'elle ne l'était encore en 2008 : rien n'empêche cette association de faire le constat pragmatique des conséquences trop néfastes pour Genève de cette décision et d'en appeler à une réadaptation adaptée à la réalité de la fiscalité) a permis d'évoquer l'hypothèse d'un financement « paritaire » du PLEND. Aux yeux des Socialistes, cette proposition mériterait d'être étudiée en concertation avec les représentants de la fonction publique sachant que, par ailleurs, les possibilités de retraites anticipées comme les éventuels compléments de cotisations sociales ou les conditions de travail au sens large peuvent être perçus comme des formes différées dans le temps ou différenciées dans la matérialité d'un salaire nominal. Mais il est aujourd'hui trop tôt pour introduire cette disposition dans la loi.

Concernant les employés, l'audition des représentants du Cartel intersyndical de la fonction publique, toujours aussi bien documentés et préparés, a notamment été extrêmement intéressante en termes d'évaluation des coûts et des bénéfices réels du système de PLEND. Le rapport de majorité, s'il est – cette fois et contrairement au rapport sur le projet de budget 2013 – fait selon les règles de l'art, devrait vous en donner la teneur dans son intégralité.

Idem concernant les employeurs avec l'audition du directeur des ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève, M. Jacques Hertzschuch. Celui-ci a notamment fait quelques remarques qui méritent notre attention (et on se référera également au rapport de majorité pour l'entier de l'audition) :

- *« par rapport à ces deux PL, il y a peut-être une autre alternative, pas forcément d'actualité, qui serait le maintien du système actuel. » ;*
- *« il est favorable au maintien d'un système comportant un critère de pénibilité, avec une anticipation possible de 5 ans en cas de pénibilité et de 3 ans autrement. » ;*



Au vu de ce qui précède et compte tenu de l'état du projet de loi au sortir des travaux de la Commission des finances, nous invitons Mesdames et Messieurs les députés à accepter les amendements socialistes qui seront déposés lors du débat en séance plénière ou qui figurent ci-dessous pour que ce projet de loi corresponde bien aux besoins du terrain, aux attentes des collaboratrices et collaborateurs et aux moyens que l'Etat peut raisonnablement mettre à disposition pour favoriser le renouvellement socialement positif de la fonction publique.

### Amendements socialistes

#### Article 1<sup>er</sup>, « But » al. 3: nouvelle formulation (suppression de la 2<sup>e</sup> phrase relative au temps de travail résiduel)

<sup>3</sup> La retraite anticipée peut être prise par démission ou réduction du taux d'activité. ~~Le temps de travail résiduel doit être de 50% minimum.~~

Cette limitation introduit une contrainte supplémentaire inutile. C'est la pesée d'intérêts entre l'apport du collaborateur qui exercera à temps réduit, même inférieur à 50%, et les éventuelles complications que cette réduction de temps de travail entraîne qui doit être prise en considération, pas un chiffre venant de nulle part.

#### Art. 15 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée »,

Il est également vraisemblable que l'Art. 15 « Activité postérieure au départ à la retraite anticipée », en particulier son alinéa 3, soit aussi amendé car on peut par exemple imaginer qu'une activité physique à pénibilité flagrante et ayant entraîné la demande de PLEND soit remplacée, par exemple après un complément de formation, par une activité sans pénibilité physique à l'utilité évidente : pourquoi faudrait-il pénaliser cette personne alors qu'elle a, comme les autres bénéficiaires du PLEND, indirectement permis l'engagement d'une autre personne ?

#### Art.21 souligné « Modification à une autre loi »: suppression

#### Autres amendements

Compte tenu du refus d'une majorité de la Commission des finances d'auditionner une nouvelle fois le Cartel intersyndical à l'issue du 3<sup>e</sup> débat, compte tenu aussi de l'impossibilité des représentants du personnel de nous

faire part de leurs observations avant la publication de ce rapport, d'autres amendements socialistes pourront être déposés pour répondre aux besoins et aux réalités de la fonction publique.

**Moyennant l'adoption de ces amendements, les Socialistes devraient être en mesure d'accepter aussi ce projet de loi.**