

*Date de dépôt : 7 avril 2017*

## **Rapport**

**de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier :**

- a) **PL 11594-A** **Projet de loi de M<sup>mes</sup> et MM. Ivan Slatkine, Serge Hiltpold, Nathalie Fontanet, Pierre Conne, Bénédicte Montant, Jacques Béné, Cyril Aellen, Michel Ducret, Raymond Wicky, Gabriel Barrillier, Lionel Halpérin, Simone de Montmollin modifiant 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) (B 5 15) (*Autonomie en faveur des établissements publics médicaux et des hautes écoles*)**
- b) **P 1960-A** **Pétition : Péjoration des prestations de santé, salaire à la tête du client ?**
- c) **P 1962-A** **Pétition : Le PL 11594 : un projet qui vise les statuts et les salaires des employé-e-s de l'UNIVERSITÉ**
- d) **P 1963-A** **Pétition : Le PL 11594 : un projet qui vise les salaires et les statuts des employé-e-s des hautes écoles**

*Rapport de majorité de M. Christian Dandrès (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Christophe Aumeunier (page 82)*

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de M. Christian Dandrès

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission ad hoc du personnel de l'Etat a étudié le projet de loi 11594 lors de ses séances des 22 mai 2015, 12 juin 2015, 25 septembre 2015, 2 octobre 2015 et 13 novembre 2015 sous la présidence de M. Alberto Velasco.

Lors de ses séances des 22 janvier 2016, 5 février 2016 et 4 mars 2016, la Commission ad hoc personnel de l'Etat a également étudié les pétitions P 1960, P 1962 et P 1963, qui ont été déposées en opposition au PL 11594.

Les procès-verbaux de ces séances ont été tenus avec exactitude par M. Gérard Riedi et nous le remercions pour son travail.

A assisté à tout ou partie des débats, M. Lionel Rudaz, secrétaire adjoint au Secrétariat général du Grand Conseil.

La Commission a procédé aux auditions suivantes :

- M. Serge Dal Busco, Conseiller d'Etat en charge du Département des Finances, et M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel de l'Etat (PL 11594)
- M. Serge Hiltzold, deuxième signataire du PL 11594
- M. Olivier Delétraz, directeur des ressources humaines de l'Aéroport de Genève (PL 11594)
- M. François Abbé-Decarroux, directeur général de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (PL 11594)
- M. Yves Flückiger, recteur de l'Université de Genève, et M<sup>me</sup> Marie-Claire Cors-Huber, directrice de la division des ressources humaines (PL 11594)
- M. Jacques Hertzschuch, directeur des ressources humaines des Hôpitaux Universitaires de Genève (PL 11594)
- M. Marc Simeth, président du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, M<sup>me</sup> Mirella Falco pour le syndicat SIT, M<sup>me</sup> Sophie Grandi pour les HUG, M. Patrick Flury, membre du bureau du Cartel pour l'UFAC, M. Jean-Daniel Jimenez pour l'AGEEP (PL 11594)

- M. Pierre Béguet, président de la CPEG, et M. Christophe Decor, directeur général de la CPEG (PL 11594)
- M<sup>me</sup> Mirella Falco, secrétaire syndicale SIT, M<sup>me</sup> Sophie Grandi, déléguée syndicale SIT, et M. David Andenmatten, permanent syndical SSP (P 1960)
- M<sup>me</sup> Françoise Weber, secrétaire syndicale et pétitionnaire, M. Andrès Revuelta, représentant du GAGE et pétitionnaire, M<sup>me</sup> Margarita Castro, représentante syndicale du SSPGE, M. Ignace Cuttat, représentant syndical pour l'Université de Genève, M. Florian Martenot, représentant syndical pour l'Université de Genève et M<sup>me</sup> Liala Consoli, représentante des usagers soutenant la pétition (P 1962 et P 1963)

## **A. Auditions sur le PL 11594**

### **Audition de M. Serge Hiltbold, deuxième signataire du PL 11594, le 22 mai 2015**

M. Hiltbold, deuxième signataire, explique que le but principal du projet de loi est de donner plus d'autonomie aux HUG, aux HES et à l'Université de Genève. L'existence d'établissements ayant leur propre grille salariale, notamment les SIG, les TPG et l'AIG, conduit à se demander pourquoi tous les établissements ne sont pas sur pied d'égalité.

Il précise que les EMS ont été volontairement exclus du projet de loi, parce que cette problématique avait été traitée lors de la précédente législature dans un projet de loi du Conseil d'État et qu'il n'y avait pas eu de volonté politique de donner une autonomie complète aux EMS.

Au-delà du fait que le système de rémunération à l'État et dans d'autres institutions qui en dépendent, avec ses 33 classes de traitement de salaire et ses 22 positions d'annuités, est compliqué, c'est le traitement de la problématique de l'annuité lors du budget qui a dérangé les auteurs du projet de loi. Chaque année, la LTrait prévoit le versement de l'annuité, mais, s'il y a une modification quelconque de celle-ci (qu'elle soit partielle ou non versée), cela implique une dérogation à la LTrait. Finalement, le Grand Conseil doit d'abord traiter ce projet de loi avant le processus budgétaire, ce qui peut parfois « pourrir » le débat budgétaire et donne assez peu de prévisibilité aux établissements publics autonomes qui attendent de connaître la décision du Grand Conseil sur l'annuité. Après, se pose une véritable question de management d'un établissement public autonome, notamment dans le milieu hospitalier. Tous les partis politiques sont favorables à ce qu'il y ait une

médecine de pointe et de qualité, ce qui a un certain coût. Pour attirer certains talents, il faut que ces personnes aient une rémunération à hauteur de ce que l'on attend d'elles en termes de renommée et de compétitivité hospitalière. De la flexibilité doit ainsi être donnée aux établissements publics autonomes pour qu'ils puissent avoir une véritable politique des salaires qui ne prévoit pas nécessairement des annuités automatiques. Un autre élément important est que le versement d'une annuité partielle ou totale impacte le budget de l'établissement public autonome, puisqu'il doit financer une partie de l'annuité à hauteur de la proportion de subvention qui lui est versée par l'État. Pour les auteurs du projet de loi, cette discussion doit se faire dans le cadre du contrat de prestations.

M. Hiltbold précise que la discussion sur la grille salariale se ferait dans le cadre d'une véritable discussion entre l'établissement public autonome et les syndicats. Si un accord est trouvé entre eux, le Conseil d'État va généralement le valider. Le contrôle du Grand Conseil se fait toujours au travers du contrat de prestations. En résumé, il s'agit de donner plus d'autonomie aux HUG, aux HES et à l'Université de Genève, ce qui répond aussi à la demande de ces milieux.

Un commissaire (S) se dit peu convaincu par les explications de M. Hiltbold, notamment sur l'autonomie de la fixation des salaires. Le projet de loi ouvre la porte à une libéralisation partielle des échelles de salaires pour attirer des pointures, mais l'Université de Genève est quand même assez bien lotie, puisqu'un professeur ordinaire en classe 30 touche une rémunération qui va de 164'000 francs en début de carrière jusqu'à 222'000 francs en fin de carrière (soit au bout de 11 ans et non de 22 ans puisque les membres du corps enseignant à l'Université touchent des doubles annuités pour une charge de travail d'enseignement qui est de sept heures par semaine). En excluant la médecine, on peut dire que le monde universitaire genevois est assez gâté sur ce point et arrive à attirer du monde. Au-delà de cette question, le même commissaire (S) aimerait comprendre si les auteurs du projet de loi souhaitent dé plafonner les salaires sans contrainte ou le faire avec une validation du Conseil d'État ou de la commission des finances via le traitement des contrats de prestations.

M. Hiltbold répond que la grille salariale devra être validée par le Conseil d'État. Il est vrai que l'autonomie comprend une certaine libéralisation qui se fait en bonne discussion. Pour adapter une grille salariale dans un établissement public autonome, cela implique qu'il y ait une discussion serrée entre le conseil d'administration, la direction et les syndicats. Il n'est pas un spécialiste du dialogue social au niveau de l'État, mais, dans le domaine de la construction, c'est un modèle qui semble tout à fait performant et équilibré et

qui arrive à satisfaire les deux parties. C'est un peu dans cet esprit qu'il voit, à titre personnel, ce projet de loi.

Sur question du même commissaire (S), qui se demande si le projet de loi prévoit la souplesse nécessaire pour que, en cas de coupe budgétaire décidée par le canton, l'établissement puisse, d'une année à l'autre, diminuer des salaires et en augmenter d'autres pour assurer l'équilibre, M. Hiltbold explique que l'on serait dans un cadre où la discussion de la validation de la grille de salaire et du budget global se ferait dans le cadre du contrat de prestations.

Le Président note que le versement des annuités est prévu par la loi et que si le Conseil d'État décide de verser uniquement une demi-annuité, ce changement n'est pas prévu dans le contrat de prestations. Dès lors, les auteurs du projet de loi souhaitent laisser la possibilité aux établissements publics concernés de répercuter ou non la décision du Conseil d'État.

Le même commissaire (S) précise que sa question est bien de savoir comment les établissements publics autonomes vont se saisir de cette nouvelle responsabilité et de cette liberté et quels sont les garde-fous prévus pour que cela n'ait pas d'impact sur la qualité des prestations.

Sur question d'une commissaire (EAG), qui trouve navrant que cette problématique soit incarnée seulement dans la liberté de fixer les salaires, surtout pour les dé plafonner, ce qui ne résout pas le problème des très bas revenus, et qui aimerait savoir pourquoi les auteurs du projet de loi n'ont pas été jusqu'au bout de l'exercice en posant la question de l'autonomie de toutes ces entités, M. Hiltbold répond que, pour lui, l'autonomie ne se borne pas aux questions salariales. Cela devrait être fait dans le cadre plus large d'un cahier des charges avec une relation partagée entre employeur et employés et une véritable marge de manœuvre.

La même commissaire (EAG) se demande pourquoi les auteurs du projet de loi ne proposent pas un mécanisme de correction de la problématique relative à la couverture des mécanismes salariaux au prorata du ratio de subventionnement des différentes entités plutôt que de casser la LTrait. A sa question de savoir si les auteurs ne pensent pas que cela risque de faire tache d'huile sur l'ensemble des établissements autonomes et sur le secteur subventionné, M. Hiltbold lui répond que la problématique est le projet SCORE. Le Conseil d'État a beaucoup de difficultés dans les consultations sur le projet SCORE et le but du projet de loi est donc d'être proactif et de donner plus d'autonomie à ces établissements publics autonomes.

Sur question d'un commissaire (MCG) qui se demande s'il est judicieux de vouloir développer le rectorat au point où le propose le projet de loi, au risque de renforcer les baronnies, M. Hiltbold répond qu'il ne s'agit pas de

développer le rectorat, mais de renforcer ses fonctions actuelles. Dans un cadre académique, il faut se remettre en question et se donner les moyens nécessaires pour lutter, en raison de la compétition avec les écoles polytechniques fédérales.

Sur question d'un commissaire (PDC), qui se demande si les auteurs du projet de loi ont également fait une comparaison avec les hôpitaux universitaires de Zurich et de Berne ou avec des cliniques privées dont les conditions salariales sont parfois supérieures à celles des HUG, M. Hiltbold répond que les auteurs du projet de loi ne sont pas allés si loin en termes de *benchmarking*, mais ont simplement fait des constats, notamment auprès de différents collègues impliqués dans les milieux hospitaliers. Il ajoute que les cliniques privées ont des moyens différents et offrent des rémunérations plus importantes que les établissements tels que les HUG.

Sur intervention d'un commissaire (MCG), qui comprend que le but du projet de loi est de permettre une liberté, pour ainsi dire sans limites, dans la rémunération des cadres supérieurs, M. Hiltbold précise que le projet de loi ne se borne pas aux cadres supérieurs et que la grille salariale s'applique du plus petit au plus grand salaire. La grille salariale pourrait déplaçonner la limite pour les tranches de salaires ou prévoir une part variable ou un bonus, ce qui n'est pas possible dans la grille salariale actuelle.

Le même commissaire (MCG) fait remarquer que la réalité sur le terrain est différente et qu'en général, la personne qui rédige le cahier des charges n'est pas une personne externe à l'institution. Lorsqu'il y a un nouveau cahier des charges, ce sont les petites mains qui travaillent sur le terrain qui sont généralement les perdantes, alors que les cahiers des charges sont nettement plus étoffés pour les strates supérieures. Il se demande si M. Hiltbold n'a pas peur qu'il y ait une différence de traitement flagrante entre les cadres et les collaborateurs qui sont en contact avec le terrain et le service public. Sans s'étaler sur SCORE, il fait remarquer que ce projet représente plusieurs millions de francs pour la collectivité avec une diminution des bas salaires et, en contrepartie des rémunérations nettement plus élevées que la moyenne pour les cadres supérieurs. C'est pourquoi ce projet de loi est contesté par certains partis politiques, y compris par des membres du PLR.

M. Hiltbold répond qu'il imagine que tout le monde travaille, que cela soit les « petites mains » ou les cadres et estime qu'il ne faut surtout pas entrer dans le débat sur SCORE qui n'est pas adapté à ce projet de loi. Si on fait une comparaison objective des politiques salariales, même dans les « petits salaires », on comprend que le problème dans le milieu de la construction est que tout le monde part à l'État ou dans les communes pour gagner 2'000 francs de plus. A un certain niveau de compétences, les cadres moyens sont peut-être

moins bien payés à l'État, alors que des personnes sont trop payées dans des classes supérieures. Toutefois, avec le principe de l'annuité, on arrive à des salaires extrêmement élevés sur de soi-disant petits salaires. Les commissaires ont pu voir le delta entre ce qui passe dans la fonction publique et dans le secteur privé. Cela ne veut pas dire qu'il faut baisser tout le monde à l'État, mais il faut avoir un véritable positionnement sur la grille salariale dans le cadre de chacun des établissements visés par le projet de loi.

Le même commissaire (MCG) fait remarquer que, si les auteurs du projet de loi veulent mener une politique visant à diminuer encore les bas salaires, il ne faut pas s'étonner que ceux qui les touchent aillent demain faire leurs courses en France ou contractent des entreprises françaises pour faire des travaux chez eux. Il faut que les revenus soient en lien avec le prix des loyers, des assurances-maladies et de la nourriture, puisque Genève reste le canton le plus cher de Suisse, afin d'éviter que ces personnes aillent habiter de l'autre côté de la frontière.

Sur question d'un commissaire (Ve), qui aimerait savoir pourquoi les EMS ont été écartés, alors que le titre du projet de loi parle quand même de l'« autonomie en faveur des établissements publics médicaux et des hautes écoles », M. Hiltpold répond que les EMS sont soumis à la LTrait et que, il y a quatre ou cinq ans, le Grand Conseil n'avait pas exprimé la volonté de s'attaquer pour le moment à la politique des EMS.

Sur question d'un commissaire (S) qui aimerait savoir pourquoi l'Hospice général ne figure pas dans le projet de loi, alors qu'en termes de fonctionnement étatique, cette institution a un statut similaire à celui des établissements visés par le projet de loi, M. Hiltpold répond que le projet de loi s'attaque à la problématique des HUG et des hautes écoles, mais il ne voit aucun problème à ce que la discussion soit ouverte à tous les établissements.

### **Audition de M. Olivier Delétraz, directeur des ressources humaines de l'Aéroport de Genève, le 12 juin 2015 (PL 11594)**

M. Delétraz expose que l'AIG est un établissement public autonome depuis 1994, qui applique la nouvelle politique salariale lancée par M. Jobin à partir de l'an 2000 et qui est ainsi totalement indépendant des grilles de l'État. Tout est fixé dans le statut du personnel, sur lequel le Conseil d'administration a le pouvoir de décision. Le but recherché à l'époque était d'appliquer les prix du marché, car si une entreprise cherche des gens compétents, elle doit les payer en fonction des prix du marché. C'est la politique suivie à l'AIG, auquel ne s'applique pas la B 5 05, ce qui semble être un peu ce que recherche le PL 11594.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait savoir comment s'est faite l'évolution de la grille salariale à l'AIG, M. Delétraz explique que le principe fondamental est un système d'évaluation de postes géré par l'entreprise Corporate Ressource Group (maintenant Mercer). L'AIG applique ainsi chaque année le nouveau système de description de postes. Le but est que les employés soient payés en fonction des prix du marché et, tous les ans, une enquête salariale est menée via Mercer en prenant comme échelon d'entreprises le marché suisse et le marché étranger. Le système de grille salariale et de points de classe permet ainsi de comparer les salaires payés au niveau des médianes et l'AIG peut s'assurer que ses médianes correspondent à celles du prix du marché. La dernière enquête salariale montre ainsi que l'AIG est à +1,3% des prix du marché. Quant à la politique de l'AIG, elle consiste à ce que les salaires évoluent entre le 85% et le 115% de ces médianes. Les employés sont ainsi engagés en principe à 85% de la médiane, à moins qu'ils aient un certain nombre d'années d'expérience. Ensuite, le salaire évolue selon un principe d'annuité. M. Delétraz ajoute que, en fonction de ces enquêtes salariales, la direction générale décide s'il faut présenter au Conseil d'administration une réévaluation des médianes.

Sur question du même commissaire (PLR), qui se demande si, durant la période de transition vers sa nouvelle politique salariale, l'AIG a fonctionné avec le système des droits acquis au cas où des salaires devaient être évalués à la baisse par rapport aux prix du marché, M. Delétraz indique qu'il n'était pas présent à cette époque, mais que cela s'est effectivement passé avec le système des droits acquis et que les salaires ont ainsi été gelés.

Sur demande d'un commissaire (PLR), qui souhaite savoir comment fonctionnent les relations avec les employés, M. Delétraz répond que les relations se passent bien. Le statut du personnel prévoit une commission consultative du personnel, qui se réunit quatre fois par année. Au niveau de l'information, il y a une très grande transparence. Il ne croit d'ailleurs pas beaucoup à la confidentialité, puisque chaque collaborateur, à l'AIG ou ailleurs, parle en général de son salaire assez ouvertement. L'AIG n'affiche pas les salaires publiquement, mais remet chaque année à l'ensemble du personnel le tableau des médianes. Quand les employés reçoivent leur contrat de travail, ils savent dans quelle classe ils se trouvent. Quand ils reçoivent leur avis de situation, avec leur nouveau salaire, ils savent à quel niveau de la médiane ils se trouvent. Ils peuvent également voir les médianes des autres classes de fonction. M. Delétraz organise quatre fois par année des séances d'information pour les nouveaux collaborateurs, à l'occasion desquelles les médianes sont présentées.



Sur question d'un commissaire (MCG), qui aimerait savoir comment les salaires de l'AIG ont évolué par rapport à ceux de l'État, M. Delétraz pense que la situation des salaires à l'AIG est comparable à l'État, mais qu'il doit y avoir une différence au niveau des classes supérieures. Il constate en effet que les grilles de l'État partent assez haut pour les fonctions sans grande responsabilité et se tassent pour les fonctions à très haute responsabilité. Pour l'AIG, il faut que les fonctions à haute responsabilité, comme des ingénieurs, soient payées au prix du marché. S'il veut engager aujourd'hui un chef de projet avec un diplôme d'ingénieur de l'EPFL, il va le payer au moins 150'000 francs, à moins qu'il ne sorte de l'école.

Sur intervention du même commissaire (MCG), qui relève qu'il y a eu des revendications de la part de salariés de Gate Gourmet, M. Delétraz rend les commissaires attentifs au fait que Gate Gourmet, Swissport ou Dnata sont des entreprises indépendantes et qu'il n'intervient pas dans leur politique salariale.

Sur question d'un commissaire (MCG), qui relève qu'un quotidien genevois a indiqué que le salaire médian se situait à 7'500 francs, qui aimerait savoir à quel niveau se situe le salaire médian à l'AIG et qui demande si le tableau sur les salaires médians mis à disposition des salariés par M. Delétraz peut être communiqué aux commissaires, M. Delétraz répond qu'il peut transmettre ce document, mais n'aimerait pas qu'il se retrouve dans la presse.

Sur question de M. Delétraz, le Président indique que la demande du commissaire (MCG) est d'avoir le salaire médian en excluant le salaire du directeur général.

Un commissaire (S) considère qu'il importe peu que le salaire du directeur soit pris en compte pour le calcul de la médiane. L'important est de savoir sur quelle base est fixé le calcul établissant les limites entre 85% et 115%.

Sur question de M. Delétraz, le Président relève que le rapport de la Cour des comptes donne tous les salaires, mais pas la médiane.

Un commissaire (S) pense que le but n'est pas de faire une évaluation de la masse salariale de l'aéroport, mais de comprendre comment les salaires sont calculés sur la base des informations qui ont été communiquées aux commissaires, de sorte qu'il faudrait qu'ils puissent avoir le document utilisé pour faire ce calcul de ratio.

Sur demande d'un commissaire (MCG), M. Delétraz explique que le principe des annuités est le même qu'à l'État. Il y a des annuités automatiques et le personnel reçoit une annuité en fonction de la classe dans laquelle il se trouve au premier janvier de chaque année. La seule différence est qu'elles ont toujours été indexées et versées, contrairement à celles de l'État.

Sur question d'un commissaire (UDC), qui se demande si l'AIG fait une distinction pour les chefs qui dirigent du personnel et, le cas échéant, si cela se ressent sur leurs grilles salariales, M. Delétraz indique que c'est le système de description et d'évaluation de postes (le système CRG, devenu maintenant Mercer) qui s'applique. Il y a 17 critères différents (avec une différence de points obtenus selon le nombre de collaborateurs que l'on dirige) qui permettent de déterminer la classe. Un chef d'équipe qui a 40 collaborateurs sous ses ordres va ainsi se trouver en principe en classe 46 et un chef de groupe qui gère plus de monde avec des chefs d'équipe sera peut-être en classe 50. La grille tient compte de la qualité des gens que l'on dirige. En effet, il est plus difficile, en tant que responsable hiérarchique, de diriger des gens qui sont déjà eux-mêmes des cadres ou des ingénieurs que de diriger 100 chauffeurs de bus, sans être péjoratif.

Sur question d'un commissaire (UDC), qui aimerait savoir si Skyguide dépend de l'AIG et ce qui se passe s'ils font la grève. M. Delétraz répond que Skyguide ne fait pas la grève, parce qu'il s'agit de personnel de la Confédération.

A la demande du même commissaire (UDC), qui se demande si le salaire des hauts cadres est plafonné ou déplafonné, M. Delétraz explique que le chiffre indiqué dans le document circulant auprès des commissaires est une médiane, ce qui signifie que le maximum de la classe 57 est situé à 115% de ce montant. Une fois ce niveau atteint, le collaborateur continuera à toucher le même salaire, sauf si les enquêtes salariales montrent que l'ensemble des postes en Suisse correspondant à cette classe est à la hausse ou à la baisse.

Sur demande d'un commissaire (MCG), qui désire savoir si, hormis le salaire, il y a d'autres éléments de rémunération, M. Delétraz indique qu'il y a quatre parts salariales : le salaire de base, la participation à la caisse maladie (115,50 francs actuellement), la prime de fidélité et une part variable. Concernant cette dernière, un entretien de développement est réalisé en début d'année avec chaque collaborateur, qui, en fonction d'un certain nombre de points, de l'atteinte d'objectifs et d'autres facteurs, peut obtenir une part variable pouvant aller jusqu'à 2,5% d'un salaire mensuel. Ces quatre éléments constituent ainsi la rémunération totale, qui est versée en 12 salaires.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait savoir si le marché pour comparer les métiers de l'AIG n'est pas essentiellement zurichois, M. Delétraz répond que c'est le marché suisse qui est pris en compte pour les médianes. Beaucoup d'emplois à l'AIG sont en effet comparables à ceux du secteur du bâtiment. Il se compare ainsi aux SIG, à l'État, mais surtout à des entreprises comme Romande Énergie ou Losinger. Pour les pompiers, la comparaison est plus difficile, mais elle se fait avec les SIS et les autres services de pompiers.

Il est difficile de comparer avec Zurich, mais il semble que les salaires genevois soient plus élevés que les salaires zurichois, ce qui se reporte sur les salaires genevois à Swissport ou à Dnata.

Sur remarque d'un commissaire (S), qui relève que l'AIG est affilié à la CPEG et aimerait savoir combien ce transfert a coûté, M. Delétraz répond que, lorsque la CIA était en sous-couverture en 2013 et que l'État a dû payer 800 millions de francs pour éviter une liquidation partielle, l'AIG a reçu une facture d'environ 23 millions de francs. Entretemps, l'AIG a mis 313 millions de francs dans son bilan pour l'engagement de la prévoyance professionnelle. M. Delétraz avait conduit un projet de caisse autonome, mais le Conseil d'administration avait trouvé que le montant initial nécessaire à un tel projet était cher. L'AIG suit à la règle les prestations de la CPEG et les taux de cotisation. Toutefois, l'AIG est considéré comme hors classe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, car il ne suit pas les échelles de traitement de l'État. Il prend à sa charge les deux tiers des cotisations de rappel et continue à verser le pont transitoire AVS.

Sur demande du même commissaire (S), qui aimerait savoir si M. Delétraz arrive à chiffrer les deux tiers pris en charge par l'AIG sur le différentiel de salaire entre les salaires conformes à l'échelle de traitement de l'Etat et ceux réellement payés par l'AIG, au regard du système de primauté de prestations, M. Delétraz indique qu'au bilan, l'AIG a un engagement de 313 millions de francs, mais qu'il ne peut pas dire quel est le surcoût entre l'application de son échelle et celle de l'Etat.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait savoir si l'ensemble du salaire, composé de quatre parties, est plafonné à 115% de la médiane, M. Delétraz précise que la participation à la caisse maladie et le bonus variable sont des éléments en plus, qui ne sont pas pris en compte dans ces 115%.

A la demande d'un commissaire (MCG), qui souhaite connaître la proportion que représente la prime de fidélité et croit comprendre que le bonus variable est une forme de salaire au mérite, M. Delétraz répond que l'AIG n'a rien inventé en matière de prime de fidélité. Il s'agit d'un copier-coller du règlement de l'État de Genève, à savoir 15% à partir de la classe 46 dès la cinquième année et il faut attendre vingt-deux ans pour que cela corresponde à l'équivalent d'un treizième salaire. Quant au bonus variable, c'est une prime en plus du salaire de base qui est calculée en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et des prestations du collaborateur. Il y a ainsi trois niveaux d'objectifs : l'objectif général de l'entreprise, l'objectif de groupe (pour les divisions et les services) et trois objectifs individuels. En début d'année, ces objectifs sont fixés aux collaborateurs. L'année suivante, on analyse si le collaborateur a atteint ou non les objectifs et on analyse ses prestations. Cela donne un certain

nombre de points et la répartition de ces points est faite selon les résultats de l'entreprise. Sur cette base, ces points sont convertis en argent, ce qui représente une prime de l'ordre de 2,5% du salaire mensuel (ce qui n'est pas un maximum, mais un ordre de grandeur).

Sur question d'un commissaire (MCG), M. Delétraz indique que les relations de la direction avec la commission consultative du personnel sont bonnes. Ses membres peuvent bien évidemment avoir des revendications, auxquelles la direction répond positivement ou négativement. Par ailleurs, l'AIG a également des relations avec le SSP-VPOD. Sur remarque du même commissaire (MCG), qui relève qu'il y a eu des mouvements de grève à l'AIG et aimerait savoir si un terrain d'entente a été trouvé, M. Delétraz indique que les grèves n'ont pas eu lieu à l'AIG, mais à Gate Gourmet ou à Swissport.

### **Audition de M. François Abbé-Decarroux, directeur général de la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale, le 25 septembre 2015 (PL 11594)**

M. Abbé-Decarroux explique que, jusqu'à ce jour, la HES-SO Genève a eu des mécanismes d'annuités totalement compensés quand ils ont été appliqués au petit Etat. La HES-SO Genève n'est donc pas, à l'heure actuelle, dans la situation de l'UNIGE et des HUG, mais le sera l'an prochain. En effet, le règlement financier qui est en cours d'élaboration et qui sera approuvé au printemps par le Conseil d'État permettra à la HES-SO Genève d'avoir un contrat de prestations et de mettre en application la loi d'autonomie de la HES-SO Genève. Dès lors, le mécanisme des annuités va s'appliquer pour elle. D'ailleurs, cela va lui poser un gros problème compte tenu de sa dimension intercantonale. Il faut savoir que le canton de Genève ne verse directement que 13 millions de francs à l'entité HES-SO Genève, alors que son budget est de 200 millions de francs. Si l'arrêté du Conseil d'État sur les annuités est appliqué à la HES-SO Genève, elle ne serait ainsi compensée que sur ces 13 millions de francs au niveau des mécanismes salariaux. De ce point de vue, il est vrai que l'application de ces mécanismes salariaux pose problème.

M. Abbé-Decarroux estime qu'il y a deux solutions pour régler ce problème. La première solution consiste à ce que l'État impose des règles à des entités autonomes, comme l'UNIGE, les HUG ou la HES-SO Genève, mais compense intégralement ces mécanismes. Une autre solution, celle proposée par le projet de loi, est de ne pas imposer de règle, de supprimer cette automaticité et de donner plus d'autonomie. Il relève que cette autonomie donnée en matière salariale s'inscrit dans le trend de l'autonomie qui est donnée aux hautes écoles en Suisse, en Europe et dans le monde. Il y a quelques années, il y a eu la loi sur l'Université à Genève, puis la loi d'autonomie sur la

HES en 2014, qui a visé à lui donner plus d'autonomie. D'ailleurs, la HES-SO Genève a plus d'autonomie en matière de ressources humaines que l'UNIGE, sa loi d'autonomie étant plus récente que celle de l'UNIGE. Si l'on donne une telle autonomie, il faut la donner dans les domaines des ressources financières, des ressources humaines, de la gestion des infrastructures, etc.

M. Abbé-Decarroux présente les avantages qu'il perçoit dans le projet de loi :

- En ce qui concerne le personnel administratif et technique (PAT), qui pourrait être particulièrement touché par un tel projet de loi, le projet de loi serait plus adapté aux spécificités de la HES-SO Genève et plus cohérent avec un système intercantonal. Il pense aux catégories de personnel du PAT, qui n'ont rien d'administratif et technique puisqu'ils effectuent des tâches académiques, notamment des tâches de direction d'école et des tâches liées aux systèmes d'information ou dans des laboratoires. Dans ces cas, la grille de salaire de l'État et les mécanismes salariaux de l'État ne sont pas cohérents pour les hautes écoles et, en comparaison intercantonale, avec les homologues de la HES-SO Genève.
- Le projet de loi permettrait également d'être plus cohérent avec les missions et les différents domaines couverts par la HES-SO Genève. La mission des HES est d'être proche du terrain et de la réalité professionnelle (publique ou privée). Elles travaillent ainsi avec beaucoup de partenaires pour l'enseignement et la recherche. Pour l'enseignement, cela veut dire que la HES-SO Genève engage des personnes ayant une activité professionnelle principale en dehors de l'école, mais qui viennent donner leur expertise dans l'école. Cette partie du corps professoral est très importante et il faut la maintenir. Il se trouve que les domaines sont très différents, la HES-SO Genève allant des arts, en passant par le travail social, jusqu'à l'ingénierie et que ces réalités professionnelles du terrain sont totalement différentes, de même que les salaires. Même les tâches demandées aux enseignants ne sont pas les mêmes, pour un même chargé de cours, dans le domaine des arts, de la santé ou de l'ingénierie, mais les salaires sont les mêmes. La HES-SO Genève est ainsi confrontée à des difficultés financières, en matière salariale, dans un sens ou l'autre et les salaires sont parfois trop élevés ou pas assez élevés.
- Le projet de loi permettrait aussi de corriger des iniquités salariales ou le sentiment d'iniquité salariale. A titre d'exemple d'iniquité salariale, l'on doit signaler que les professeurs avec une activité principale dans l'école et qui ont été engagés dans le passé touchent un salaire inférieur à ceux engagés plus récemment, ce qui provient du fait que la loi a changé entretemps et que les mécanismes d'annuités sont différents entre les

anciens et les nouveaux. Concernant le sentiment d'iniquité, l'on peut citer qu'à partir de la classe 26, pour les cadres supérieurs, les postes sont indiqués dans la Rtrait, ce qui permet par exemple de savoir dans quelle classe est le directeur des ressources humaines de telle ou telle entité. Bien évidemment, le personnel compare ces postes, qui ne sont pas toujours comparables dans la réalité professionnelle, et cela crée un sentiment d'iniquité.

- Le projet de loi permettrait également de pouvoir rémunérer les personnes engagées de manière plus motivante. Il ne s'agit pas de salaire au mérite, mais de tenir compte de réalités professionnelles auxquelles la HES-SO Genève fait face. Il pense en particulier à la formation continue et à la recherche. La formation continue est une mission de la haute école, mais certains professeurs, compte tenu de leur activité très prégnante en matière de recherche, négligent un peu cette activité. Une direction ne peut pas non plus les forcer à faire de la formation continue, parce qu'ils ont déjà un cahier des charges très rempli. Un système plus souple de rémunération permettrait ainsi à ceux qui accepteraient de réaliser cette mission d'avoir certains avantages. Cela permettrait à la HES-SO d'être plus souple. Concernant la recherche, on voit, au niveau intercantonal, que les réalités des hautes écoles sont très différentes avec des règlements sur le statut du personnel qui sont très différents. Certaines hautes écoles ont ainsi mis des incitatifs sur la recherche pour inciter les professeurs à déposer et à chercher des fonds de tiers. Ce projet de loi permettrait à ceux qui remplissent cette mission d'avoir plus d'avantages. M. Abbé-Decarroux pense qu'un professeur qui fait son travail en matière de recherche de fonds de tiers doit pouvoir avoir une sorte de récompense. Cela a été mis en place dans certains cantons et on en voit les résultats dans les domaines de recherche, puisque, toutes choses étant égales par ailleurs, ils ont un volume de recherche plus important.
- Le projet de loi permettrait aussi d'accorder des annuités quand l'État n'en accorde pas. La HES-SO Genève fait face à la réalité suivante: elle a un budget de plus de 200 millions de francs dont le canton paie environ 13 millions de francs. Le reste est composé des ressources venant de la Confédération et d'autres cantons, mais aussi de la recherche et des prestations de services. En fonction des années, la HES-SO Genève a des résultats en matière de recherche, de fonds de tiers et de prestations de service qui sont bons et vont au-delà des prévisions budgétaires. Même si le petit État n'octroie pas d'annuités, la HES-SO Genève pourrait alors le faire parce que les résultats au niveau de la haute école seraient favorables.

M. Abbé-Decarroux présente ensuite les inconvénients du projet de loi :

- Il faudrait régler un inconvénient technique, car il semble qu'il pourrait y avoir un effet d'imprécision. L'UNIGE, comme la HES-SO Genève, sont soumis à la LIP qui renvoie elle-même à la LTrait et le projet de loi viendrait modifier un article de la LTrait pour enlever la référence à la HES-SO Genève et à l'UNIGE, alors que la LIP, à laquelle la HES-SO Genève est soumise par ailleurs, renvoie à cette LTrait.
- Un autre inconvénient serait le changement important que le projet de loi représenterait en donnant plus d'autonomie en termes de traitement du personnel. En période de haute conjoncture, un tel changement est plus facile à mettre en place que dans un système de basse conjoncture. Le risque en période d'économies est que l'État cherche à faire des économies sur ses entités autonomes (dont 70% des charges sont composées des salaires). Ainsi, à moins de toucher aux prestations, cela ne peut donc toucher que les salaires une fois que l'on a réalisé tous les gains d'efficacité. Il serait ainsi dommage qu'il y ait un système où l'État cherche à assurer des économies au-delà des gains d'efficacité sur les entités autonomes en leur disant d'assumer le travail. Cela pourrait avoir des conséquences importantes sur les salaires.
- Le projet de loi pourrait aussi avoir des conséquences sur les reports de charges de l'Office du Personnel de l'Etat (OPE), qui fournit des prestations pour l'UNIGE ou la HES-SO Genève, par exemple pour la paie. La HES-SO Genève peut le réaliser ou le faire en collaboration avec les HUG qui ont déjà un système de paie, mais ce n'est pas forcément une économie d'échelle.
- Il faut également être conscient d'un risque qui se situe au niveau de la tension sociale. Si le projet de loi devait passer, cela serait un changement important, même si celui-ci se situe dans un trend d'autonomie. Dès lors, cela implique une communication et un dialogue important. Selon la période où on le fait, cela peut induire des tensions sociales à ne pas négliger. Par ailleurs, cela peut aussi permettre de renouer des dialogues avec les partenaires sociaux, parce que les discussions n'ont pas lieu entre la HES-SO Genève et eux, mais au niveau de l'État avec des réalités qui ne sont pas celles de la HES-SO Genève. Les hautes écoles, en matière de fonctionnement ou de composition de leur personnel, ne le sont pas sur les mêmes règles et le même fonctionnement que le petit État. La HES-SO Genève a 25% de PAT, dont une partie effectue des tâches académiques et d'autres des tâches comparables à celles du petit État, mais tout le reste du personnel a des tâches propres qui sont caractéristiques des hautes écoles.

Sur question d'un commissaire (UDC), qui aimerait connaître la répartition des sources de financement et l'évolution de ces financements, notamment en lien avec la réduction de 5% annoncée par la Confédération pour le financement des hautes écoles, et qui se demande également comment les partenaires de la HES-SO Genève voient sa politique salariale, M. Abbé-Decarroux explique que :

- Les hautes écoles sont financées, de manière générale, par les cantons et la Confédération (qui finance 30% du système HES, mais cela peut varier légèrement autour de cette limite), par les prestations de recherche et de service, par les recettes de la formation continue et par les écolages.
- En fonction des écoles, il peut y avoir des réalités très différentes sur les budgets. Une école d'ingénieurs peut faire beaucoup de recherche et de prestations de service. Par exemple à la HEG, 20% des prestations de recherche et de services sont couvertes par des recettes venant de fonds tiers et de clients. En revanche, à la Haute Ecole de Musique, cela ne représente que 3% des recettes.
- Pour la HES-SO Genève, dont le budget est de plus de 200 millions de francs, le canton de Genève verse 100 millions de francs à la HES-SO. Il faut en effet savoir que le système intercantonal de la HES-SO prévoit que chaque canton membre verse une contribution au pot commun (celle-ci est de 100 millions de francs pour le canton de Genève). Ensuite une répartition est effectuée au sein des écoles en fonction de différents paramètres et la part des cantons est déterminée en fonction de « qui étudie où ». Si un Genevois étudie à la HES-SO Genève, le canton de Genève va assumer la totalité de la charge. En revanche, pour un Fribourgeois qui vient étudier à Genève, le canton de Fribourg va assumer une partie de la charge.
- La HES-SO Genève reçoit aussi des financements d'autres cantons. Il existe des conditions locales particulières, le canton de Genève versant directement à la HES-SO Genève un montant destiné à compenser des différences salariales entre cantons, les loyers ou des réalités différentes (par exemple, des indemnités de stage dans le domaine de la santé).
- L'évolution de la part de financement de la Confédération est restée constante (30%). En revanche, la part de la recherche, des prestations de services et de la formation continue à augmenter.
- Concernant la baisse de 5% évoquée par un commissaire (UDC), il faut savoir que, avec l'entrée en vigueur de la LEHE en 2017, la Confédération va fixer, pour les hautes écoles, une enveloppe qui ne bougera pas. La taille



du gâteau va être fixée et la Confédération a prévu de la réduire de 5%. La part que vont se répartir les hautes écoles suisses va ainsi varier en fonction de différents paramètres (nombre d'étudiants, nombre de diplômes, part des étrangers et activités de recherche), mais le principe consiste à financer 30% du système global.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait que M. Abbé-Decarroux rappelle les grandes articulations du financement de la HES-SO et explique si la solution d'un contrat de prestations entre la HES-SO Genève et l'OPE est envisageable pour la problématique du paiement des salaires, M. Abbé-Decarroux explique que :

- Au sein de la HES-SO, l'employeur reste régional ou cantonal. Il n'y a pas d'employeur au sein de la HES-SO. Les règlements sont cantonaux et les systèmes sont très différents. La seule chose en commun est la typologie des fonctions. Il existe des réalités salariales très différentes et l'autonomie est très variable selon les cantons.
- La HES-SO Genève est dans une phase d'élaboration du règlement sur le personnel. La loi dit que la HES-SO est l'employeur de son personnel et le Grand Conseil lui a donné deux ans pour qu'elle élabore son règlement. Elle le fait en discussion avec les partenaires sociaux. La loi prévoit que le règlement sur le statut doit être validé par le conseil de direction et approuvé par le Conseil d'État.
- Il existe un inconvénient de conclure un contrat de prestations. Aujourd'hui, pour l'ensemble des ressources, il y a un transfert de l'État vers les entités autonomes (UNIGE ou HES-SO Genève) en ce qui concerne les services informatiques, le personnel pour certaines prestations, les bâtiments, etc. La HES-SO Genève est ainsi en train de discuter des modalités de ce transfert, dont le fait d'acheter une prestation. On s'aperçoit qu'en sortant celle-ci d'un ensemble beaucoup plus vaste, cela pourrait représenter une perte au niveau financier. Il est ainsi préférable de garder ce type de service dans une entité plus grande.
- Le règlement financier est également en cours d'élaboration. Dès son entrée en vigueur, le mécanisme d'automaticité des annuités va s'appliquer. Il va toutefois être très difficile à appliquer à la HES-SO Genève puisqu'il pourrait être mortel pour elle. En effet, la règle de cette automaticité fait qu'elle est appliquée seulement sur la part versée par l'État à l'entité autonome. Il se trouve que c'est assez compliqué pour la HES-SO Genève puisque, sur un budget de 200 millions de francs, l'État verse 100 millions de francs, mais il les verse à l'entité intercantonale. Ce montant pourrait

donc ne pas être pris en compte. La seule chose qui est versée directement par le canton à la HES-SO est la somme de 13 millions de francs versée au titre de conditions locales particulières. Si on applique cette règle sur 13 millions de francs, par rapport à un budget de 200 millions de francs dont plus de 75% sont des salaires, cela représente un écart considérable. M. ABBÉ-DECARROUX considère que l'on ne peut pas obliger une institution à appliquer des règles si on ne lui donne des moyens qu'à hauteur de 6% de l'ensemble de ses ressources. Cela va alors forcément toucher à des prestations. Si c'est une opération sur un exercice, on peut avoir des gains d'efficacité, mais si cela se répète, on touche alors aux prestations.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui souhaite savoir si des cantons appliquent déjà une loi prévoyant une plus grande autonomie comme celle prévue par le projet de loi, M. Abbé-Decarroux peut dire qu'elle est très variable. Le canton du Valais est le canton qui a le statut le plus souple. Il est également soumis à des mécanismes salariaux, mais, en matière de salaires, il a la possibilité d'avoir différentes catégories de salaires. Cela étant, sur l'ensemble des lois d'autonomie, la HES-SO Genève a la loi donnant la plus grande autonomie, ce qui est une force par rapport à ses homologues.

Sur remarque d'un commissaire (S), qui relève que M. Abbé-Decarroux a expliqué que les écoles de la HES-SO Genève sont actives dans des secteurs divers et que cela pouvait poser des problèmes sous l'angle de la rémunération des enseignants et aimerait savoir s'il y a des problèmes de recrutement et, le cas échéant, pour quelles écoles, M. Abbé-Decarroux explique que, pour certains domaines de formation, les salaires offerts ne sont pas assez élevés pour les personnes que la HES-SO Genève souhaiterait recruter. Dans la gestion, quand on a une orientation banque et finances et qu'il faut coller à la pratique professionnelle, il faut attirer des professionnels de haut niveau pour donner certains cours. Il se trouve que ce que la HES-SO Genève offre en tant que salaire aux professeurs n'est pas tout à fait adéquat. Pour ces catégories, la HES-SO Genève peut avoir des difficultés à recruter. À l'inverse, pour d'autres catégories, le salaire offert par la HES-SO Genève peut représenter un écart à la hausse très important par rapport à leur réalité professionnelle. Il n'y a donc pas de problème pour les recruter, mais c'est un incitatif pour leur faire quitter leur activité principale en faveur d'une activité plus importante au sein de l'école. C'est problématique et dangereux pour les HES, car il faut garder cet ancrage et une académisation des écoles HES serait un grand risque.

Sur question d'un commissaire (MCG), qui désire savoir si la suppression du quatorzième salaire a touché la HES-SO Genève, M. Abbé-Decarroux

indique que sa suppression a impacté la HES-SO Genève dans une moindre mesure, car elle a peu de hauts salaires.

Sur intervention d'un commissaire (S), qui relève que la presse s'est fait l'écho que l'AIG, qui a un système de grille salariale, a profité de cette autonomie pour majorer les salaires de certains cadres, ce qui pose des difficultés en termes de prévoyance professionnelle et qui trouverait intéressant que la HES-SO Genève ne perde pas de vue cette dimension, si un tel projet de loi devait entrer en vigueur, M. Abbé-Decarroux indique que la HES-SO Genève n'a pas de problème de rémunération des cadres, si ce n'est que les directeurs touchent moins qu'un professeur d'université, alors qu'ils ont des responsabilités importantes en matière de gestion de leur école. Il y a là une iniquité, même s'ils vivent très bien avec. La HES-SO Genève peut avoir des problèmes dans le recrutement de certains professeurs, mais ce n'est pas cet élément qui motive un professeur à venir. Un problème que rencontre la HES-SO Genève est d'avoir des salaires anormalement élevés pour le corps intermédiaire. La HES-SO Genève n'est pas compétitive en matière intercantonale avec des salaires d'assistants qui sont 40% plus élevés que leurs homologues de l'UNIGE et des autres HES. C'est ce type de problèmes auxquels la HES-SO Genève est confrontée. Ce n'est pas une remise en cause des acquis, mais c'est complètement inadapté par rapport aux tâches qu'ils exercent sur des projets de recherche.

**Audition de M. Yves Flückiger, recteur de l'Université de Genève, et de M<sup>me</sup> Marie-Claire Cors-Huber, directrice de la division des ressources humaines, le 25 septembre 2015 (PL 11594)**

M. Flückiger indique que, sur le fond, ce projet de loi est séduisant et appelle des réactions positives de la part de l'UNIGE. Par rapport à la politique salariale de l'UNIGE, un élément a toujours été délicat, soit le processus SCORE qui a bloqué les réévaluations au sein de l'Université. L'autonomie prévue par le projet de loi permettrait à l'UNIGE d'avancer sans attendre que SCORE puisse aboutir. L'on peut aussi imaginer une politique salariale plus moderne que ce que permet actuellement le cadre de la loi.

M. Flückiger émet quand même quelques bémols :

- Le projet de loi conduit à se poser la question de la couverture financière. Aujourd'hui, quand l'État accorde des annuités et que l'UNIGE les applique aussi, elle ne reçoit qu'une augmentation de l'indemnité cantonale correspondant aux deux tiers du coût total que cela implique pour l'UNIGE, alors qu'elle applique l'annuité à l'ensemble du personnel. On peut imaginer plusieurs systèmes pour y remédier. On pourrait dire que, si le

Conseil d'État décide d'attribuer une annuité, le Conseil d'État ou le Grand Conseil attribue à l'UNIGE une indemnité cantonale supplémentaire telle qu'appliquée avec l'ancienne loi. Cela permettrait à l'UNIGE de prendre une décision en autonomie. Avec une indemnité qui représente deux tiers du coût total pour l'UNIGE, elle va appliquer cette indemnité pour l'ensemble du personnel en la répartissant pour qu'elle permette de couvrir le coût total de la mesure pour l'UNIGE. Cela serait une forme d'autonomie, mais l'indemnité serait utilisée avec des règles qui ne seraient pas exactement celles qu'aurait eu en tête le Conseil d'État. Cela permettrait de dire que le tiers non couvert pourrait l'être demain parce que l'indemnité peut être utilisée de manière plus souple. On peut se demander ce qui se passerait si le Conseil d'État décidait de donner l'annuité, mais que l'UNIGE, dans son autonomie en matière de rémunération, décidait de ne donner aucune annuité. Le Conseil d'État pourrait alors décider de ne rien verser à l'UNIGE et celle-ci aurait alors intérêt à dire qu'elle fait comme le Conseil d'État pour pouvoir instaurer une certaine forme d'égalité de traitement entre deux types de personnel qui sont finalement très similaires. Toute une série de fonctions existent en effet dans le petit État comme à l'UNIGE. Maintenant, avec la situation financière du canton, l'UNIGE ne peut pas s'engager sans savoir plus précisément ce qui se passerait. Elle a besoin de réponses pour se positionner.

- Une autre question est celle de l'autonomie. On peut se demander si le projet de loi apporterait à l'UNIGE une réelle autonomie, puisqu'il faudrait, d'une manière ou d'autre, encore s'adresser au Conseil d'État qui devrait surveiller l'utilisation de cette autonomie. Cette surveillance ne dérange pas M. Flückiger, mais il ne faudrait pas non que cette autonomie se transforme en autonomie factice.
- La loi sur l'université fait référence à la LPAC qui fait elle-même référence à la LTrait. Si la LPAC est modifiée, il faudra donc aussi modifier la loi sur l'université d'une manière ou d'une autre.
- La loi actuelle permet à l'université de bien fonctionner et, si pour une modification telle que celle-ci, son fonctionnement était remis en cause, cela pourrait être un bouleversement.
- La LTrait ne traite pas que des salaires, mais aussi d'autres indemnités (naissances, gratifications pour les vingt ans de carrière, etc.) et M. Flückiger se demande si l'UNIGE aura aussi la possibilité d'être autonome sur ce volet.
- Un dernier point qui le préoccupe à l'heure actuelle, c'est la question de la gestion de la paie. Dans un processus d'autonomie qui est en route,

l'UNIGE a maintenant la gestion de ses bâtiments depuis fin 2014, ce qui représente un coût de 23 millions de francs, alors que seulement 20 millions de francs lui ont été transférés pour assurer cette gestion. Si c'est de ce genre d'autonomie qu'il s'agit, avec au passage un moyen de réduire l'enveloppe pour assumer des prestations que l'UNIGE doit assumer, cela est inquiétant. Un transfert de gestion doit être neutre pour le contribuable.

Un commissaire (UDC) constate que, entre les différents établissements académiques ou non, il y a des différences de traitement et de financement et aimerait avoir des précisions sur le financement de l'UNIGE et sur son évolution et savoir comment l'UNIGE pourrait, en période difficile, absorber des baisses de financement. Il souhaite également savoir si le financement perçu par l'UNIGE tient compte du pourcentage de réussite (on sait par exemple qu'il y a 80% d'échec en première année de droit) et si le projet de loi permettrait de corriger certaines inégalités de traitement, notamment par rapport aux directeurs d'écoles HES.

Un commissaire (S) trouve que l'UNIGE a une politique salariale assez particulière, puisque les professeurs ordinaires sont payés en classe 30, alors que les assistants sont payés en classe 8 (c'est-à-dire moins que le PAT). Dès lors que le recteur dit que les fonds accordés par l'État permettent de couvrir deux tiers de l'annuité accordée, il aimerait comprendre de quelle manière la différence est compensée par l'université et savoir si, pour limiter celle-ci, l'UNIGE a pensé à l'abolition de l'art. 179, al. 2 du règlement du personnel de l'université qui accorde la double annuité pour les six premières années d'activité au personnel enseignant, ce qui n'existe, à son avis, nulle part ailleurs dans la fonction publique.

Un commissaire (UDC) note que, en matière de gestion de la paie, l'État applique actuellement le *cash pooling* (la gestion financière centralisée) et qu'il semble donc difficile de revenir en arrière par rapport à un processus de gestion qui a permis de faire des économies d'échelle, de faire des emprunts groupés et de réduire les intérêts. Il aimerait donc savoir quelles solutions l'UNIGE entrevoit pour cette problématique de trésorerie.

Un commissaire (PLR) se demande, au niveau de l'efficacité, si l'UNIGE a des programmes d'analyses constantes des processus. Dans notre monde et singulièrement dans celui de l'enseignement, il y a des tâches administratives récurrentes qui sont énormes. On peut ainsi avoir intérêt à relâcher la charge administrative qui n'est pas en lien direct avec la production d'enseignement ou de recherche.

M. Flückiger répond comme suit :

- La part du financement cantonal est en diminution constante, car l'UNIGE est très efficace, notamment dans la recherche de financements. Cela signifie que les autres parts de financement sont en train de croître constamment et que la part que l'UNIGE doit couvrir en cas d'annuité augmente. L'UNIGE est également plus performante en raison de l'allocation intercantonale octroyée, lorsque des étudiants d'autres cantons viennent étudier à Genève. Ce montant est de 32 millions de francs et progresse. Lors de la dernière rentrée, le nombre d'étudiants a ainsi augmenté de 2,6% avec quasiment 50% d'étudiants en plus venant du canton de Zurich, 40% du canton de Berne et 20% du canton de Vaud. C'est une très bonne nouvelle et ce sont des allocations qui permettront parfois de couvrir des financements qui manqueraient pour assumer ces annuités si elles existaient.
- Pour trouver des fonds de recherche du FNRS, l'UNIGE a toujours été parmi les deux meilleures universités en Suisse. Elle talonne l'Université de Zurich en étant deux fois plus petite que celle-ci. L'UNIGE est aussi très bonne au niveau des fonds européens. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est important de pouvoir rester dans le système européen. Cela permet à l'Université d'avoir des financements qui se substituent aux financements cantonaux.
- Les taxes estudiantines représentent une part très faible du budget de l'Université. Ce qui est dérangeant est que l'on a le sentiment que l'on dit à l'Université « demandez plus aux étudiants, on vous donnera moins ». S'il s'agit d'augmenter les taxes à 2'000 ou 3'000 F par année, mais que, dans le même temps, il y a une coupe dans l'indemnité cantonale, cela n'apportera rien à l'UNIGE. Il ne faut pas oublier non plus que, le jour où l'on fera cela, les collégiens genevois partiront à Lausanne, ce qui aura une répercussion sur l'allocation intercantonale. Il faut prendre cela en considération quand on parle de ce type de mesure.
- Concernant les inégalités de traitement, le processus SCORE aurait pu le dire. M. Flückiger était ainsi assez intéressé par son aboutissement, non pas dans les effets qu'il aurait pu entraîner, mais pour avoir un *benchmark*.
- Concernant le fait que l'UNIGE est parmi les universités les mieux classées du monde, il faut savoir que les salaires à l'EPFL sont de 20 à 30% plus élevés qu'à l'UNIGE. Pour recruter quelqu'un à la Faculté des sciences, l'UNIGE n'est pas compétitive, ni au niveau des équipements. A un professeur qui arrive en Faculté des sciences, l'UNIGE peut donner entre 25'000 et 50'000 F de crédits d'installation. À l'EPFL, cette somme est

d'un million de francs. Si l'UNIGE arrive encore à attirer de très bons professeurs, c'est parce qu'elle en a déjà de très bons qui sont installés. Il souligne que les comparaisons doivent aussi tenir compte du coût de la vie et l'UNIGE n'est pas aussi bien placée par rapport à des universités anglaises ou américaines, même dans le domaine public. L'UNIGE n'est pas aussi compétitive qu'on pourrait le penser parce qu'il faut tenir compte du coût de la vie.

- La question des assistants est également un point important. Il faut rappeler qu'ils ont encore 40% de formation à effectuer, que ce sont encore des étudiants et qu'ils font aussi leur propre doctorat.
- L'UNIGE abordera peut-être la question de la double annuité le jour où elle aura obtenu l'autonomie.
- Un point important concerne les professeurs assistants avec prétitularisation conditionnelle. Ce sont des personnes qui ont passé leur thèse il y a trois à cinq ans et qui sont dans un processus de pérennisation comme professeur associé ou professeur ordinaire. On s'est aperçu que pour ces personnes en particulier, l'UNIGE n'est pas très attractive, notamment par rapport à l'EPFL. Le processus SCORE était ainsi intéressant, car il mettait une sorte d'équité à l'intérieur de la fonction publique, mais il faisait des comparaisons par rapport à l'extérieur de l'État, ce qui paraît très important. Cela étant, il ne pouvait pas nécessairement faire un *benchmark* avec les universités avec lesquelles l'UNIGE est en concurrence.
- En ce qui concerne les économies d'échelle, la gestion et l'autonomisation des tâches, il faudra regarder si le transfert des tâches ne se traduit pas, en fin de compte, par une augmentation du coût pour la fonction publique. Il faut une neutralité des coûts et ne pas profiter de ce processus pour faire avaler à l'UNIGE des réductions de budget qui ne sont pas décrétées comme telles. Il faudra également faire le bilan de ces opérations et voir s'il est plus efficace de transférer la tâche ou de laisser le personnel continuer à opérer ces tâches pour l'UNIGE, qui paiera sur facture.
- En ce qui concerne les questions d'efficience, la charge administrative s'est accrue à l'UNIGE. Cela vient notamment de l'audit interne lié au processus d'autonomisation. Il existe aussi un processus d'évaluation des programmes d'enseignement. On peut se demander si ce n'est pas un doublon par rapport à d'autres universités et s'il ne faudrait pas les regrouper. Cela a été fait pour l'institut des sciences du mouvement et de médecine du sport. On s'est rendu compte qu'il y avait, à Lausanne, des organisations internationales dans le domaine sportif et davantage de

ressources dans ce domaine, ce qui a conduit à transférer cette filière à Lausanne et à perdre cent étudiants à l'UNIGE, qui a toutefois, sur le même principe, gagné des étudiants en pharmacie.

M<sup>me</sup> Cors-Huber précise qu'elle serait incapable de dire depuis quand existe la double annuité et explique qu'au moment du changement de grille salariale avec le 13<sup>e</sup> salaire, ses effets ont été limités à l'annuité 12. Les doubles annuités ont été conservées pour attirer des personnes, mais avec cette limitation.

Sur question d'un commissaire (MCG), M<sup>me</sup> Cors-Huber répond que la suppression de l'annuité est également appliquée à l'UNIGE et qu'elle concerne la simple et la double annuité. Par exemple, en 2015, seuls les assistants ont touché l'annuité puisqu'elle était plafonnée à un certain niveau de rémunération.

M. Flückiger conclut, en résumé, que c'est un projet intéressant, mais qui n'est pas abouti.

### **Audition de M. Jacques Hertzschuch, directeur des ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève, le 25 septembre 2015 (PL 11594)**

M. Hertzschuch fait tout d'abord savoir que ce sujet n'a pas fait l'objet d'un débat au sein des HUG et qu'il n'y a donc pas de prise de position officielle du conseil d'administration. Il peut toutefois donner différents éléments. Premièrement, c'est un sujet délicat, sensible et politique. La rémunération est un facteur essentiel dans une politique des ressources humaines. Comme évoqué dans l'exposé des motifs, il est vrai que, lorsque le Grand Conseil accorde une annuité comme cela est prévu dans la loi, cela a une conséquence financière importante pour les HUG. Le fait d'avoir davantage de souplesse dans le cadre de la rémunération a un intérêt pour un employeur en termes de compétitivité, d'attractivité et de flexibilité. En même temps, le projet de loi en tant que tel pose un certain nombre de questions. On peut ainsi se demander ce qui se passera si ce projet de loi était accepté et si les HUG étaient totalement autonomes en matière d'augmentation de salaires futurs (l'État ne participant plus au financement en cas d'augmentation). Aujourd'hui, lorsqu'une annuité est décidée, cela a un coût pour lequel les HUG doivent trouver des mesures d'efficience ou des économies au sein de l'institution. C'est donc une difficulté. En même temps, chaque année, la subvention des HUG est réduite avec l'effet noria. Celui-ci correspond aux départs de collaborateurs qui sont remplacés par de nouveaux collaborateurs à un niveau d'annuité plus bas. Cela permet une économie du point de vue budgétaire, celle-ci servant aussi à gérer



les promotions durant l'année en cours. Aujourd'hui, une ponction est effectuée et cela permettrait de financer en partie l'augmentation des annuités qui n'est pas financée par l'État.

Les HUG représentent un nombre de postes important dans le domaine de la santé et du social. Le projet de loi permettrait d'être attractif et compétitif par rapport au marché du travail et au secteur privé, mais il ne devrait pas créer un déséquilibre par rapport à d'autres entités (l'imad ne figure pas dans le projet de loi). Sans cohérence en termes de politiques entre l'imad et les HUG, cela pourrait se faire au détriment de l'un ou de l'autre. Cela peut donc poser des problèmes, de même qu'avec les EMS ou l'Hospice général et les assistants sociaux. Dès lors, il faut aussi trouver une cohérence au sein de la fonction publique.

Le projet SCORE a aujourd'hui redémarré. Dans les premières estimations qui avaient été faites il y a deux ans, un coût avait été évalué, notamment dans le domaine de la santé et du social. On évoquait le fait que la majeure partie de cette augmentation venait du domaine de la santé et du social. Dans ce sens, une politique permettant davantage d'autonomie et prenant mieux en compte ces métiers serait quelque chose de positif. On peut toutefois se demander si c'est le bon moment aujourd'hui par rapport au projet SCORE et si, avec ce projet de loi, les HUG auraient les moyens requis pour adapter leur masse salariale ou s'ils seraient complètement déconnectés du travail qui a été fait ces derniers temps.

M. Hertzschuch n'est pas à même d'apprécier quelles seraient les conséquences sur la CPEG. On peut se demander quelles seraient les conséquences d'une gestion différente sur les plans de prévoyance.

En termes de partenariat social, ces aspects de rémunération ne sont pas gérés au niveau des HUG, mais plutôt dans le cadre de SCORE ou de la délégation du Conseil d'État aux ressources humaines. Potentiellement, le projet de loi permettrait un partenariat plus large avec des fonctions représentées par des associations professionnelles. Cela étant, M. Hertzschuch se demande si la rémunération est un élément unique dans un partenariat social. D'ailleurs, parfois, dans des conventions collectives, tout est négocié sauf la rémunération. Aujourd'hui, il faut se demander si les HUG seraient soumis à un projet tel que celui consistant à passer l'horaire de travail de 40 à 42 heures, s'ils négociaient la question des salaires et de la classification avec des partenaires sociaux. En termes de partenariat social et de prévisibilité, si l'entité a une part d'autonomie, mais qu'une autre part lui est imposée, cela engendre un certain nombre de difficultés.

Aujourd'hui, un employeur est reconnu par rapport à plusieurs critères. Les études, notamment sur les futurs médecins ou le personnel soignant, montrent que les éléments principalement recherchés sont l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, le climat de travail et la culture d'entreprise, la rémunération et l'attractivité ainsi que les possibilités de développement professionnel et personnel. Si M. Hertzschuch voit des intérêts à cette flexibilisation et à cette plus grande autonomie dans le domaine de la rémunération, elle engendre aussi des problèmes.

Un commissaire (UDC) estime que c'est peut-être le bon moment pour le faire dès lors que si le transfert se faisait aujourd'hui, les HUG bénéficieraient d'un transfert de recettes relativement « confortable », puisqu'il aurait lieu avant la mesure annoncée par le Conseil d'État visant à faire 5% d'économies sur les charges de personnel en trois ans. M. Hertzschuch répond que, sur ce point spécifique, les HUG élaborent un contrat de prestations avec les autorités. Celui-ci prévoit un financement avec une projection en fonction d'un volume d'activités. La difficulté est que les HUG signent un contrat de prestations qui prévoit des prestations en fonction d'un niveau d'activités et des clauses en fonction de l'augmentation potentielle de l'activité et, en même temps, une disposition est prise à un moment donné pour, par exemple, réduire l'effectif. M. Hertzschuch a le sentiment que, parfois, on établit un contrat de prestations entre deux parties avec des éléments clairement définis, notamment des paramètres et des indicateurs, et que, par la suite, des éléments hors du contrat de prestations viennent influencer cette politique. C'est une vraie difficulté et une vraie question à laquelle M. Hertzschuch n'a pas la réponse.

**Audition de M. Marc Simeth, président du Cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné, de M<sup>me</sup> Mirella FALCO, syndicat SIT, de M<sup>me</sup> Sophie Grandi, pour les HUG, de M. Patrick Flury, membre du bureau du Cartel pour l'UFAC, et de M. Jean-Daniel Jimenez, pour l'AGEEP, le 2 octobre 2015 (PL 11594)**

M. Simeth lit la prise de position du Cartel intersyndical :

*Monsieur le Président,*

*Mesdames, Messieurs les députés,*

*Le cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné s'oppose avec la plus grande fermeté au projet de loi 11594 excluant les HUG et les hautes écoles du champ d'application de la LTrait pour les raisons suivantes.*

*La LTrait garantit selon nous la transparence du système salarial. L'égalité entre femmes et hommes, un système égalitaire, un niveau de*

*salaire correct pour toutes et tous, une progression annuelle et une indexation automatique, le refus du salaire au mérite et le droit à la réévaluation.*

*Malgré tous ces points qui plaident en faveur du maintien de la LTrait, on nous dit que le système de rémunération de l'État, de manière générale, n'est plus adapté aux besoins actuels et on nous donne comme exemple les médecins et les professeurs qualifiés qui tendraient à manquer fortement au sein de l'hôpital public. Mais qu'en est-il pour les fonctions occupées par le personnel soignant, administratif ou socio-hôtelier ? N'y a-t-il pas, ou plus, de pénurie du personnel soignant ?*

*Nous savons, et vous le savez, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les députés, que ce qui se dessine avec ce projet est une hausse des plus hauts salaires qui sera financée sur le dos des petits salaires en miroir de l'image du projet SCORE que nous combattons avec vigueur pour son inégalité de traitement. Les groupes de travail concernant le projet SCORE viennent à peine de commencer leurs travaux et il serait proprement scandaleux de sortir les établissements publics autonomes et les hautes écoles de la LTrait avant que l'on sache si le projet SCORE pourra être mis en place et s'il sera viable. Cela serait totalement irresponsable selon nous.*

M. Patrick Flury explique que l'on retrouve à la fois aux HUG et à la HES les métiers de base de toute entreprise et les métiers du PAT (personnel administratif et technique) communs à tous les secteurs. En sortant ces deux entités de la LTrait, on coupe à ce personnel la chance de pouvoir passer d'une branche à l'autre en trouvant un métier équivalent à l'État, dans les HES ou à l'Université aux mêmes conditions salariales. Le vrai problème est qu'en sortant les HES et les HUG de la LTrait, on coupe toutes les passerelles de transition du personnel administratif et technique spécifique à l'Université, aux HES et aux services de la santé, dans lesquels on trouve des métiers de bouche, des techniciens, des laborantins et autres qui sont également concernés par la LTrait.

M<sup>me</sup> Falco, en charge du secteur de la santé pour le SIT, explique que, pour le secteur de la santé, qui est un droit fondamental, on avance sans cesse l'argument des prestations de qualité pour Genève. Or, les prestations de qualité vont aussi avec des conditions de travail de qualité. C'est aussi permettre aux personnes qui produisent ces soins d'avoir des conditions de travail transparentes, égalitaires, stables, comme le prévoit le système actuel. On se demande à quel système seront livrés les métiers réputés pénibles, si on les sort de la LTrait, étant précisé que la caisse de pension reconnaît

aujourd'hui la pénibilité aux métiers soignants, aux cuisiniers et aux agents de propreté. Pour le Cartel, il est très important qu'il y ait une mobilité entre les différents secteurs de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) aux HUG, dans les institutions de maintien à domicile et dans les EMS. Si un système différent est installé aux HUG, on se demande ce qui va se passer pour les autres au niveau de la mobilité. Il ne faut pas confier au conseil d'administration la possibilité de fixer les traitements de 10'000 personnes, alors que l'on voit aujourd'hui quelles sont les limites des conseils d'administration. Tout le monde sait que les HUG ont successivement subi des mesures d'austérité. Cela a conduit à la suppression de 501 postes ces dernières années. On se demande ainsi quelles sont les intentions réelles de ce projet de loi, ce d'autant plus que, ces dernières années, les HUG ont confié des tâches à des consultants privés, en particulier pour 2,6 millions de francs à Boston Consulting, qui a élaboré le plan d'austérité. On apprend que 40 millions de francs auraient été donnés à un avocat de la place durant les six dernières années. Il est important que l'État conserve la mainmise sur le traitement de ces 10'000 personnes et qu'il permette aux institutions de financer tous les mécanismes salariaux. M<sup>me</sup> Falco répète ce que le Cartel a déjà eu l'occasion de dire, à savoir que l'annuité versée chaque année et prévue dans la LTrait doit être financée à hauteur de 100% par l'État pour éviter que les institutions publiques autonomes ne se retrouvent en difficulté.

M<sup>me</sup> Grandi, qui est technicienne en radiologie aux HUG depuis 1992, va parler des HUG, qui ont plus de 10'000 employés et plus de 600 fonctions. Beaucoup de métiers de soins sont choisis pour la mission qu'ils constituent et parce que la mission a un sens pour ceux qui la choisissent, c'est-à-dire de soigner les gens et de prendre soin de la population. Ces valeurs n'ont pas de prix et on ne peut pas facturer l'empathie ou le fait d'être à l'écoute de quelqu'un. L'accompagnement ne se comptabilise pas en minutes. Annoncer un cancer à quelqu'un et lui dire que sa consultation est terminée dans cinq minutes est juste impensable. En pédiatrie, on ne peut pas ordonner à un enfant de se tenir tranquille parce qu'on doit lui faire une prise de sang ou une radiographie. Il faut prendre le temps de pouvoir le calmer, le rassurer et tout cela n'a pas de valeur marchande. C'est un investissement qui ne se comptabilise pas, mais, si on veut qu'un patient soit bien pris en charge, qu'il soit écouté et entendu, c'est un investissement et du temps gagné par la suite. Cela évite des erreurs, des redondances et un gaspillage en termes d'argent et de ressources, qu'elles soient humaines ou financières. M<sup>me</sup> Grandi rappelle que les conditions se sont fortement dégradées ces vingt dernières années en termes d'effectifs ou de salaires qui ont eu de la peine à suivre l'échelle de traitement alors que c'est déjà dans un cadre et que c'est censé être respecté.

On n'ose donc pas imaginer la débandade que cela risque d'être si cela sort de ce cadre.

M<sup>me</sup> Grandi rappelle également que la plupart des professions des HUG sont à caractère pénible et difficile en termes d'horaires (irréguliers, le soir, le week-end, la nuit). Il est ainsi difficile de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Par ailleurs, il est toujours plus difficile de récupérer au niveau de la santé quand on fait cela pendant quarante-cinq ans. Si la qualité des soins a pu être plus ou moins maintenue malgré tout, c'est que ce personnel a une conscience professionnelle assez exceptionnelle. Il a énormément pris sur lui pour boucher les trous en termes d'effectifs manquants et pour remplacer le personnel malade (et qui est de plus en plus souvent malade en raison du manque d'effectifs). Ce projet de loi n'est, ni plus, ni moins, de la privatisation. C'est la porte ouverte au dérèglement d'un système qui était transparent, égalitaire et avec un niveau de salaire relativement correct. C'est la porte grande ouverte au dumping salarial, au salaire au mérite et c'est livrer les métiers de la santé, donc les prestations et la population, dans la jungle. En effet, comment peut-on compter la rentabilité d'un collaborateur ? Au nombre d'opérations qu'il va faire par jour ? Au nombre d'examens radiologiques ? Au nombre de toilettes faites à des patients ? Est-ce que le physiothérapeute va diminuer ses séances de moitié en temps parce qu'il va en faire trente par jour alors qu'il faudrait en faire quinze pour avoir une qualité suffisante ? Est-ce que les commissaires accepteraient qu'elle leur coupe la parole en leur demandant s'ils ont quelque chose à lui raconter en tant que patients et qu'elle les interrompe en disant qu'elle a encore trois consultations à faire ? M<sup>me</sup> Grandi ne l'imagine pas et le personnel des soins le refuse catégoriquement.

Il ne faut pas que les professionnels de la santé doivent se préoccuper de la manière dont ils gagnent leur salaire à la fin du mois. Leur esprit doit pouvoir être libre et disponible pour le patient. M<sup>me</sup> Grandi rappelle aussi qu'en cas d'accident grave, les soins intensifs et les prises en charge qui nécessitent énormément de compétences se trouvent uniquement aux HUG.

M<sup>me</sup> Grandi aimerait encore dire que les HUG sont aussi en charge de la formation des médecins et des professions de soins. Elle demande qui va s'en charger par la suite et ne pense pas que ce seront les cliniques privées. Ainsi, les HUG ont une mission vis-à-vis de la population en termes de formation du personnel pour garder un personnel qui soit performant et motivé à long terme.

M<sup>me</sup> Grandi demande aux commissaires de s'opposer à une baisse programmée des salaires pour tous les employés concernés (à part bien sûr la DRH et les cadres), à l'arbitraire des licenciements et à une pénurie encore plus importante du personnel de soins et de s'engager pour un service public qui

respecte ses engagements auprès de son personnel et sa mission auprès de la population, car il ne faut pas oublier que la santé est un droit fondamental. Elle enjoint, personnellement et au nom de tous ses collègues, les commissaires à refuser ce projet de loi, car il signifie un désastre programmé pour la population genevoise.

M. Jimenez croit que le préambule de l'exposé des motifs est assez clair. Le projet de loi prévoit une autonomisation des trois institutions concernant la rémunération des membres du personnel. Concernant la HES-SO Genève, elle connaît l'autonomie depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015 avec un règlement interne qui a été approuvé par le Conseil d'Etat en date du 26 mars 2015. Actuellement, une commission du statut est en train de plancher sur le nouveau statut qui va gérer le personnel au sein des six écoles de la HES-SO Genève. Les membres du personnel d'enseignement et de recherche seront évalués normalement tous les quatre ans avec une possibilité de licenciement si les critères de recherche et de rentabilité ne sont pas atteints. On va sortir de la logique qui prévalait jusqu'à maintenant, et qui prévaut encore à l'UNIGE, à savoir une annualisation du temps de travail (ce qui permet de travailler avec souplesse dans les moments forts et un peu moins lorsqu'il y a moins d'activités) pour passer à un système mensuel avec 40 heures de travail pour le personnel de l'enseignement et de la recherche ainsi que le corps intermédiaire, ce qui est une entrave au fonctionnement de la recherche principalement. Ce qu'on peut voir dans les autres cantons concernés par les HES, c'est que le corps intermédiaire est moins payé avec l'arrivée des HES. On baisse leur salaire pour mieux rétribuer les professeurs ordinaires. Le corps intermédiaire, dans les HES à Genève et dans le reste de la Romandie, a déjà des statuts précaires, renouvelables une fois sur trois ou quatre ans, et sans garantie d'emploi ensuite. On va donc encore précariser ces statuts pour favoriser une élite de chercheurs.

Concernant la Caisse de Pension de l'Etat de Genève, les HES y sont affiliés comme beaucoup d'autres institutions. Cette affiliation est valable durant cinq ans. On peut toutefois se demander qui financera la liquidation partielle si la HES-SO Genève choisit de quitter la CPEG, au cas où le projet de loi était approuvé et la HES-SO Genève sortait du giron de l'Etat.

Maintenant, les HES se trouvent dans une dimension romande dans la HES-SO qui est rattachée à une convention intercantonale avec un comité gouvernemental réunissant les sept ministres des cantons romands. M. Jimenez rappelle que, lorsque le Conseil fédéral a validé cette convention, il l'a fait sous l'égide d'une commission d'experts internationaux qui a recommandé que, à moyen terme, cette HES-SO soit regroupée autour d'une entité juridique supra-cantonale. Avec l'autonomie de la HES-SO Genève intervenue au 1<sup>er</sup> avril

2015 et l'arrivée de ce projet de loi, M. Jimenez se demande quelle est la volonté parlementaire par rapport aux HES au niveau du canton de Genève et se demande s'il y a un projet d'aller vers un employeur unique.

M. Martenot constate que tous les arguments évoqués sont aussi valables pour l'UNIGE. Il est évident que ce projet de loi, dans les conditions actuelles de coupes dans les budgets et en prévision de RIE III, va se traduire par une dégradation des conditions salariales qui va inévitablement mener à une dégradation des prestations. Cela veut dire que les étudiants et la collectivité seront touchés. Les représentants de l'Université s'opposent donc à ce projet de loi dans cette optique.

M<sup>me</sup> Béguelin, qui suit le secteur de la santé, explique que le fait de voir arriver ce projet de loi dans le contexte du plan Victoria et de toutes les mesures d'économies est quand même assez surprenant. Pour faire venir suffisamment de médecins, c'est surtout la qualité de l'hôpital qu'il faut maintenir ainsi que les budgets qui vont avec. C'est aussi cela qui fait le prestige qui attire les médecins. Cela étant, il faut surtout arrêter de vouloir mettre en concurrence un certain nombre de cliniques avec les HUG puisque ceux-ci sont chargés de missions importantes, comme cela a été dit par M<sup>me</sup> Grandi. Ils regroupent beaucoup de spécialités et c'est aussi toute cette émulation intellectuelle, avec le croisement de tous ces corps de métiers, qui permet aux HUG de fonctionner. D'autre part, la pénurie du personnel est aussi en lien avec le manque d'anticipation en matière de formation. Il faut clairement continuer à former pour avoir assez de personnel et de médecins. Il existe aussi un problème de planification sanitaire. Lorsque l'on a laissé les médecins ouvrir leur cabinet et que tous les médecins psychiatres ont quitté les HUG pour ouvrir leur cabinet, c'était principalement parce qu'il y avait des luttes et une personnalité qui ne faisait pas l'unanimité. Ce projet de loi est une attaque très mal venue sur le personnel après toutes les années où il a dû se serrer la ceinture. Aujourd'hui, on se retrouve déjà au-delà des limites du supportable. On est même arrivé à un stade où les HUG essayent de trouver un moyen pour avoir plus d'effectifs pour tourner. En effet, le budget de l'État ne suit plus par rapport aux besoins de l'hôpital. Si on veut faire des économies avec la grille des salaires, cela revient à se tromper très largement de cible. Si on veut aussi régler le problème des médecins, on se trompe de façon de faire. Même la droite l'a reconnu, c'est une bonne planification sanitaire qui permet de régler un certain nombre de problèmes.

En conclusion, M. Simeth aimerait redire que le Cartel intersyndical est profondément inquiet et qu'il combattra avec tous les moyens existants un projet de loi dangereux et profondément inéquitable. Vouloir sortir les établissements publics autonomes et les HES du système salarial de l'État,

c'est exposer plus de 13'000 salariés aux lois du marché privé. C'est exposer celles et ceux qui travaillent pour le bien commun en matière de santé et d'éducation au dumping salarial et au salaire au mérite, et, cela, le Cartel n'en veut pas. Les HUG et les autres établissements publics comme les cliniques de Jolimont et Montana, tout comme les hautes écoles, doivent rester en main publique avec des garanties publiques pour contrer la privatisation des prestations d'intérêt général et garantir ainsi l'accès pour toutes et tous à des soins ou à une formation secondaire de qualité.

Un commissaire (PLR) aimerait savoir combien de personnes ont utilisé les possibilités de passerelle durant ces dernières années et note que le Cartel est là pour préserver les acquis actuels. D'autre part, il n'a pas le sentiment que le service soit complètement déplorable aux TPG, aux SIG ou à l'AIG par rapport à ce qu'il est dans les établissements représentés par les personnes auditionnées aujourd'hui et aimerait savoir quelle est la position des autres syndicats défendant les employés de ces entités. Un autre commissaire (PLR) se demande dans quelle mesure le projet de loi pourrait être un obstacle à la mobilité interne.

M. Flury fait remarquer que les SIG, les TPG et d'autres institutions autonomes ont des moyens de s'autofinancer. Lorsque l'on consomme de l'eau ou de l'électricité, cela permet aux SIG de se financer. Les TPG sont partiellement subventionnés, mais ils vendent aussi leurs prestations. En réponse à la question de savoir pourquoi le Cartel ne veut pas sortir les hautes écoles de la LTrait, il demande si les écoles vont faire payer plein pot aux étudiants les prestations qu'elles offrent, alors qu'elles sont déjà payées par les impôts. Il faut savoir que, pour la rentrée 2016, la HES a annoncé ouvertement qu'un montant de 100 F par année allait être demandé aux étudiants pour les frais administratifs et que, si ce montant n'était pas dépensé, la HES le conserverait.

Concernant la mobilité des personnes au sein des établissements, M. Flury ne peut pas donner de chiffres aujourd'hui et propose de les demander à l'OPE. Pour les métiers de secrétaire, d'un côté ou de l'autre, il y a une égalité et une équité de traitement, quel que soit le lieu où l'on travaille, ce qui facilite la mobilité. Aujourd'hui, avec les restrictions budgétaires, les employés sont davantage accrochés à leur poste. On n'est plus dans la souplesse qu'offrait l'État dans les années quatre-vingt à nonante.

M<sup>me</sup> Falco complète la réponse sur la mobilité et sur l'importance de l'unicité du statut. Sortir une partie des salariés du système de rémunération de l'État ne permet plus de garantir cette unicité du statut. Cela veut dire qu'une infirmière qui aurait travaillé pendant dix ans aux HUG et qui va travailler demain à l'IMAD (dans l'hypothèse d'une sortie de la grille salariale) perdrait



cette expertise de son expérience professionnelle. Or, on se trouve quand même dans un système unique de santé publique et non pas dans une entreprise privée qui est régie par d'autres critères (performance, rentabilité, etc.). Les personnes qui travaillent à l'hôpital, qu'elles soient secrétaires, infirmières ou agents de propreté, si par hypothèse elles ne peuvent plus travailler à l'hôpital et sont transférées dans une autre partie de l'État, les droits et les traitements doivent être identiques, sinon cela revient à créer un système à deux vitesses.

M. Jimenez constate que l'actualité récente sur les TPG montre que le mode de gestion autonome n'est pas parfait, étant donné que des mouvements de grève sont annoncés. Quant à l'AIG, on a appris que des employés étaient engagés dans les mêmes fonctions, mais n'étaient pas payés la même chose. Aujourd'hui, un arrêt du Tribunal fédéral condamne l'employeur à rééquilibrer la situation. L'éducation et la santé ont toujours été un mandat de l'État et doivent rester dans son giron.

Un commissaire (PLR) ne sait pas si le projet de loi a été bien compris vu la description catastrophiste qui en a été faite et qui démontrerait une espèce d'enfer avec une grande précarité de l'emploi, ce qui n'existe pas, même dans le privé, aujourd'hui à Genève. De façon plus large, on a le sentiment qu'aucune discussion n'est possible alors que, entre l'employeur et les employés, il devrait toujours y avoir une discussion et une ouverture d'esprit. Il se trouve que le Cartel est en rupture avec le Conseil d'État (c'est de notoriété publique), mais aussi avec les directeurs des entités autonomes, puisque celles-ci entrent en matière. Il se demande si les personnes auditionnées pensent vraiment que l'État va continuer à assumer une fonction publique en croissance et si le fait de se regarder en chiens de faïence va permettre une évolution qui soit profitable à tous (employés et employeur).

M. Simeth note que le commissaire (PLR) demande la même chose que le Cartel demande depuis longtemps au Conseil d'État, c'est-à-dire un débat de fond et d'idées. La question est de savoir « quel moyen pour quelle prestation ». Pour le Cartel, ces établissements doivent rester publics pour servir à tous. Ce projet de loi veut aller vers une certaine privatisation et cela n'est jamais – il y a des millions d'exemples à travers le monde – quelque chose qui se passe bien pour les services publics. Le Cartel fera donc son travail qui est de défendre les employés de ces services et de démontrer au Conseil d'État et au Grand Conseil le besoin et l'envie que le Cartel a de les défendre pour qu'ils restent de qualité et qu'ils continuent à tenir leur rôle. Il faut se rendre compte que cela fait de nombreuses années que le Cartel aimerait discuter avec le Conseil d'État de ce genre de chose pour pouvoir mettre toutes les idées sur la table et voir s'il est possible de travailler ensemble et pas les uns contre les autres.

Un commissaire (UDC) revient à la notion d'égalité qui est à la base de l'argumentation. Il se trouve que les commissaires ont pu s'apercevoir, lors de précédentes auditions, que cette égalité engendrait de l'inégalité. C'était le plus flagrant aux HES, dont le concept est de prendre des enseignants issus du monde professionnel, où il y avait un problème de recrutement parce que le principe d'égalité veut que l'on soit payé la même chose pour la même fonction. Le problème est qu'ils n'ont ni les mêmes tâches, ni les mêmes formations, ni la même expérience. Il est ainsi très facile de recruter certains professeurs dans certains domaines, mais pas du tout dans d'autres, ce qui met en péril même la viabilité de la HES à long terme. Au niveau des HES, le projet de loi était donc plutôt perçu positivement, d'autant plus qu'elles sont en concurrence avec d'autres établissements comme les universités ou les écoles polytechniques. Les commissaires ont aussi vu qu'un professeur qui a la même fonction gagne 20 à 30% de plus à l'EPFL qu'à Genève. Il se demande si c'est une bonne chose que l'UNIGE doive se contenter des seconds couteaux. Il prend également le cas du directeur d'un EMS, où l'État ne finance que 15% de la masse salariale et qui doit financer 85% de l'annuité pour laquelle il n'a pas les recettes. Il aimerait savoir comment le Cartel voit la mise en œuvre pour un directeur d'établissement qui, aujourd'hui, remplace des infirmières par des aides-soignantes et se demande si c'est de l'égalité.

M. Jimenez constate que l'argumentaire du commissaire (UDC) est bien celui qui est sans cesse donné (et que le projet de loi va servir) : les HES ne sont pas concurrentielles face aux universités et aux écoles polytechniques sur les fonds de recherche. C'est bien là que se trouve l'enjeu. Il s'agit de faire baisser les salaires du corps intermédiaire, voire des chargés de cours, pour payer les professeurs et recruter largement des professeurs qui n'ont souvent aucune pratique de terrain, mais viennent d'académies internationales. On va demander à ces personnes de drainer des fonds que l'État devrait normalement utiliser pour former la jeunesse. En allant dans le sens du projet de loi, le taux de formation de jeunes HES, aujourd'hui très élevé, ne sera plus le même. Il y aura une excellente recherche à Genève dans les HES, mais le nombre de jeunes sortants des HES sera moindre. Une solution sera peut-être celle utilisée par le canton de Zoug qui a décidé d'augmenter les impôts.

M<sup>me</sup> Béguelin relève tout d'abord que les chiffres de subventions des EMS donnés par le commissaire (UDC) sont inexacts. Les EMS sont largement subventionnés. Le privé bénéficie aussi de ce qui se passe dans le public. En effet, dans ces établissements, il y a de plus en plus de résidents avec des problèmes de démence, toujours plus pointus vu leur âge. Le personnel doit donc pouvoir bénéficier de cours et de formations et acquérir un niveau de compétences de plus en plus élevé. Ce n'est pas forcément dans les EMS qu'il

l'acquiert, mais dans le réseau de santé. Les EMS privés se calquent sur la grille de l'État dans leur convention collective. Il y a donc une transparence et une perméabilité dans ce réseau de soins, qu'il faut préserver impérativement. Si le personnel veut circuler et avoir les mêmes formations, il faut rester sur le même mode de grille salariale.

M<sup>me</sup> Falco précise que pour le Cartel, l'État doit financer 100% des mécanismes salariaux. En 2009, une pétition déposée par le Cartel a fait le tour de toutes les institutions subventionnées en mentionnant le besoin en postes et en disant également que l'État se doit de financer à 100% les conditions de travail et les mécanismes salariaux. Sinon, cela revient à reporter la charge sur les usagers.

Un commissaire (MCG) note, sans y adhérer, que l'on reproche souvent à l'État d'être gros et gras en termes d'effectifs. Il demande si ce sont les employés qui décident de l'engagement du personnel ou si c'est le rôle de l'employeur de décider qui engager pour fournir un service public de qualité.

M. Simeth pense que les cadres vont faire remonter leur besoin en personnel, s'ils voient que le travail qui devrait être fait ne l'est pas. Il estime que la réponse est simple : le Conseil d'État veut augmenter le temps de travail de la fonction publique de 40 à 42 heures, ce qui revient à demander 700 postes ETP sur le petit État. Entre le Conseiller d'État David Hiler qui disait « on est à l'os » et le Conseil d'État actuel qui dit qu'il faut augmenter le temps de travail de 40 à 42 heures, il y a une différence de 740 postes ETP, ce qui correspond aux bras qui manquent à l'État pour tourner.

Un commissaire (S) relève que les personnes auditionnées font part de leurs craintes concernant des privatisations qui pourraient découler du projet de loi et de leurs de voir se creuser un écart entre bas salaires et hauts salaires. Il se demande toutefois s'ils ne craignent pas, avec un tel projet, que l'échelle de traitement serve de variable d'ajustement si le Conseil d'État signe un contrat de prestations avec ces établissements publics dont les prestations restent à l'identique, mais avec une subvention en baisse.

M<sup>me</sup> Béguelin confirme au commissaire (S) qu'ils dénoncent clairement la forme d'ajustement qui se cache derrière la question de la grille salariale. En regardant ce qui était prévu pour SCORE, on se rend compte que le Conseil d'État a touché à un certain nombre de basses classes de salaires qui seraient encore plus basses qu'actuellement. Il est toujours question des hauts cadres, des médecins ou des professeurs dont on a besoin et que l'on n'arrive pas à attirer. On veut le faire en baissant d'autres grilles de salaires. Cela va servir de variable d'ajustement, ce qu'on voit déjà aux HUG où ils ne savent pas où trouver l'argent pour engager le personnel dont ils ont besoin.

M. Simeth ajoute que l'on ment à la population depuis des années en faisant des baisses d'impôts tout en lui assurant que les prestations restent les mêmes. À un moment, cela n'est plus possible. Cela fait un moment qu'on est au bout du bout et que la fonction publique tire la langue. Il peut dire, en étant sur le terrain tous les jours, que les choses deviennent de plus en plus difficiles et qu'elles ne vont pas s'améliorer avec ce que l'on annonce. À un moment, le débat devra être amené sur la place publique, ou en tout cas avec le Conseil d'État, pour savoir quels moyens sont donnés à quelles prestations. Pour les moyens, il n'y a pas de miracle, il faudra de nouvelles recettes.

**Audition de M. Pierre Beguet, président de la CPEG, et de M. Christophe Decor, directeur général de la CPEG, le 2 octobre 2015 (PL 11594)**

M. Béguet explique que le document remis aux commissaires résume les trois points qui semblent toucher de près ou de loin la CPEG par rapport au PL 11594.

M. Decor relève que le projet de loi 11594 permettrait aux HUG, à l'UNIGE et à la HES-SO Genève de sortir de la LTrait. Aujourd'hui déjà, la CPEG comprend des employeurs qui sont dans l'échelle de traitement de l'État et des employeurs hors échelle de traitement de l'État. Sur les trois employeurs concernés par le projet de loi, les HUG sont affiliés à la CPEG de par la loi (ils resteront donc affiliés) et les autres sont affiliés à la CPEG par une convention. La seule activité que le projet de loi impliquerait pour la CPEG serait de modifier les conventions pour les mettre en conformité avec la rémunération hors échelle de traitement de l'État. Cela n'a pas d'impact sur le chemin de croissance ou l'évolution financière de la caisse puisqu'elle assure un salaire et que la cotisation est prélevée sur le salaire assuré. Quel que soit le salaire, qu'il soit dans une classe ou non, il y a un prélèvement constant. Par ailleurs, la caisse est en primauté de prestations et, la prestation étant sur le salaire, qu'il soit dans une grille ou non, il reste assuré.

M. Decor précise qu'il existe une contrainte dans la LCPEG, déjà appliquée pour les employeurs hors échelles, car la caisse n'assure pas un salaire supérieur à la classe 33 - 22, ce pour une question d'équité entre l'ensemble des assurés.

Sur question d'un commissaire (MCG), qui souhaite des précisions sur le dernier paragraphe du document remis aux commissaires et sur la « pénibilité », M. Decor explique que cela demandera un travail opérationnel à l'interne de la CPEG ainsi qu'avec la commission s'occupant de l'application du règlement sur la pénibilité, afin de déterminer comment la pénibilité va être intégrée dans un cadre hors échelle. Aujourd'hui, c'est la fonction qui est

définie comme étant pénible avec une autre contrainte qui est d'être au maximum la classe 17 - 22. À partir du moment où l'on se met d'accord que l'on peut définir une fonction indépendamment de sa classe – ce qui est déjà le cas aujourd'hui – il faudra mettre une contrainte à la CPEG. Même si on lui annonçait la fonction, la CPEG ne pourrait pas assurer un salaire supérieur à la classe 17 - 22 pour être en règle avec le règlement sur la pénibilité.

Sur demande du même commissaire (MCG), qui désire avoir quelques exemples de fonctions concernées par la pénibilité, M. Decor explique tout d'abord que la liste figure dans le règlement. Cela étant, il s'agit principalement des infirmières (cela dépend également de la fonction, par exemple le fait d'être infirmière responsable ou infirmière formatrice), des aides-soignantes et des collaborateurs qui s'occupent de l'animalerie à l'Université de Genève.

**Audition de M. Serge Dal Busco, Conseiller d'Etat en charge du Département des finances, et de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du personnel de l'Etat, le 13 novembre 2015 (PL 11594)**

M. Dal Busco précise qu'il parle au nom du Conseil d'Etat. Le premier axe de ce projet de loi concerne l'effet des versements automatiques et les annuités, car la progression automatique de la masse salariale risque de donner lieu à une diminution de prestations pour ces institutions, ce qui est l'une des principales craintes en lien avec ce projet de loi. Le second axe est l'attrait des talents, tant dans le domaine médical que dans le domaine académique, sachant que le projet de loi permet aux institutions concernées d'adopter une politique salariale plus en phase avec le marché.

Il tient à préciser qu'il existe actuellement déjà des possibilités au niveau de la souplesse salariale, même si ce n'est pas utilisé de manière très courante. Il mentionne notamment l'art. 39 de la LTrait qui désigne spécifiquement le corps professoral et qui permet au Conseil d'Etat d'offrir un traitement hors classe. Le Conseil d'Etat, par voie d'arrêté, peut octroyer un certain montant, indépendant de la classe dans laquelle se situe la personne. Il convient de disposer de cette marge afin de s'adapter aux circonstances. Du point de vue des médecins et du personnel des HUG, la loi actuelle permet déjà d'aborder ce sujet. L'entrée en vigueur de SCORE permettra de continuer à attirer du personnel de qualité et le Conseil d'Etat vise un système de rémunération plus juste que le système actuel. Le but est aussi d'obtenir une certaine harmonisation. Il craint cependant qu'il y ait des dérives avec la large autonomie prévue dans le projet de loi. Le risque serait que les institutions

appliquent leur propre politique salariale et le Conseil d'Etat n'est donc pas favorable à ce projet de loi.

Sur la stratégie du Conseil d'Etat par rapport à SCORE et les exceptions qui sont possibles aujourd'hui pour ces institutions, M. Tavernier indique que le comité de pilotage et le recteur de l'Université et des HES avaient demandé un traitement particulier pour le corps professoral dans SCORE. Cette ouverture avait été approuvée et préservée par le Conseil d'Etat, de sorte qu'il a l'impression qu'il est déjà répondu aux problématiques du projet de loi.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait savoir quelle est l'importance de la mobilité dans le système actuel de l'Etat et si le système proposé induirait une certaine concurrence, M. Dal Busco déclare qu'il serait favorable à un système visant à mettre en place plus de mobilité et de souplesse, mais cela se heurte malheureusement à la réalité de l'administration qui prévoit l'égalité de traitement. Il est très difficile de mettre en place un tel système sans porter atteinte à ce principe. Les institutions qui souhaiteraient avoir cette autonomie sont des institutions qui sont fortement subventionnées. Il mentionne le cas des SIG, qui sont indirectement subventionnés. Il craint qu'il faille subventionner de manière massive les institutions en question, en dépit de l'autonomie qui leur serait accordée et considère que ces entités subventionnées ne devraient pas avoir la même politique salariale que des entités non subventionnées. Il faudrait avoir une politique de rémunération globale, notamment pour les postes de haut niveau requérant des qualifications élevées, ainsi qu'une approche semblable dans le petit et le grand Etat. Il souligne que la mobilité ne se mesure pas uniquement par le biais de la politique de rémunération appliquée. Les procédures sont lourdes et ont également une influence. Il mentionne la volonté de plus d'agilité dans les administrations de l'Etat et le souhait du Conseil d'Etat de faciliter la procédure de licenciement qui dure 3 ans environ, ce qui est problématique. Cela n'est pas dû à la politique de rémunération mais à un manque de souplesse au niveau des procédures.

M. Tavernier indique que la mobilité est liée à une culture historique qui ne la favorise pas. Il mentionne des indicateurs de l'époque et notamment le service des transferts puis Carrefour mobilité, en rappelant que cela a donné lieu à un énorme échec et coupé toute possibilité de mobilité alors que le but était l'inverse. Cela donnait une mauvaise image à la mobilité et un travail a été fait dans le cadre des RH pour donner une image positive à cette dernière. Il explique que généralement, la personne a peur de changer d'environnement. En cas de promotion à un poste, et selon la classe dans laquelle la personne se situe, il faut une année de confirmation avant qu'elle change de poste (deux ans pour un cadre). Il y a donc un certain risque et si ce n'est pas confirmé, le

poste préalable est maintenu. Les compétences doivent être actualisées et la situation n'est pas toujours facile. 11 personnes ont été transférées du petit Etat aux universités et aux HES, qui sont des institutions autonomes en termes de statuts. Il rappelle que la personne qui change de poste repart en période probatoire et que cet élément retient également la volonté de mobilité. La rémunération n'aura pas d'effet dans ce cadre, sauf dans certains cas. Il prend l'exemple des infirmiers et infirmières qui ont tous la même formation mais une rémunération qui diffère selon qu'ils travaillent à l'IMAD, aux HUG ou dans des EMS. Le positionnement est très différent d'un lieu de travail à l'autre. Le projet de loi permet d'attirer les professeurs de talent aux HUG mais cela donne une possibilité qui risque de poser problème.

Un commissaire (S) aimerait revenir sur l'art. 3 de la LTrait et souhaiterait savoir combien de fois cet article a été utilisé, car il semblerait que cette disposition légale suffise amplement dans le petit et le grand Etat. Il aimerait plus d'informations sur sa concrétisation et savoir notamment s'il y a un plafond et quelle est la procédure d'application de cet article. M. Dal Busco répond que cela a été utilisé pour sept personnes cette année. Le législateur a prévu cette disposition parce qu'elle offre une latitude suffisante. Précédemment, elle a été appliquée en faveur de la nomination du directeur général des HUG. L'art. 39 de la même loi qui traite du corps professoral a été utilisé une dizaine de fois sur les deux dernières années. C'est utilisé avec grande parcimonie. En disant que c'est hors classe, cela signifie que ce sont des classes 27 ou 28 par exemple, et qu'il y a eu un complément de salaire, en l'occurrence de 8,5%. Ils n'étaient donc pas complètement hors classe.

M. Tavernier précise qu'ils se retrouvaient en dehors du minimum ou du maximum de leur classe de traitement, mais pas hors les limites qui ont été mises en place par le Grand Conseil. Il n'a pas connaissance d'un plafond et cela n'a pas été discuté jusqu'à présent. La seule demande a eu lieu pour les HUG. Il n'y a pas eu de demande extraordinaire pour les autres grands établissements soumis à la LTrait.

Sur demande du même commissaire (S), qui insiste sur le fait qu'il aimerait connaître le processus plus en détails, M. Tavernier expose que le traitement est purement technique et que l'OPE va alors bloquer le paiement, du moment qu'il y a un non-respect de la grille des traitements, avec par exemple une secrétaire qui serait augmentée massivement mais sans réelle raison valable. Un mécanisme d'arbitrage peut se mettre en place en cas d'insistance ou de désaccord. Le Conseil d'Etat tranche ensuite la cause. Depuis que la loi de 2007 sur la délégation de compétence est entrée en vigueur, cette procédure d'arbitrage n'a eu lieu qu'une seule fois.

Un commissaire (PDC) considère que le projet de loi est bien rédigé et que l'autonomie est bénéfique pour la gestion des ressources et des grilles salariales, mais il comprend qu'une trop grande autonomie peut engendrer des dérives. Il déclare que l'un des problèmes liés à la grille salariale est qu'elle est trop rigide. SCORE devrait être moins compliqué, car moins de fonctions sont citées, mais il se demande si sa structure est adaptée de manière à ne pas tomber dans les mêmes gouffres. M. Dal Busco lui répond que le dossier SCORE, comme les autres, est abordé de manière séquentielle. Le système actuel de la grille salariale pose problème dans le sens où il a perdu toute cohérence. Au fil des ans, des métiers ont changé, des nouvelles fonctions sont apparues et cela n'a pas été pris en compte au niveau des grilles salariales. Le but premier de SCORE est de redéfinir une nouvelle grille de manière relative. C'est ce que le Conseil d'Etat essaye de faire avec les syndicats. Il a réalisé une erreur en reprenant des valeurs numériques qui n'étaient pas nécessairement parfaitement cohérentes. Il convient de réaliser des évaluations des différents positionnements et de ne pas tout mélanger. La superposition de la courbe salariale sera simplifiée, en passant de 32 classes à 20. Il y aura davantage de souplesse dans la mise en œuvre de SCORE. Cela nécessite cependant une maintenance, comme un système informatique. Il conviendra de définir comment se déroulera la gouvernance du système SCORE. Des analyses devront être faites quand de nouvelles fonctions apparaîtront.

M. Tavernier ajoute que la méthode de rémunération de SCORE permettra de s'adapter, au niveau des rémunérations. Le problème se situera cependant au niveau des disciplines des différentes entités et sur le plan du management. Il ne sera plus demandé à l'OPE de contrôler et de réaliser des évaluations sur ce point. Une promotion devait être faite dans une carrière, à un stade de la hiérarchie, par rapport à un développement de compétence. La hiérarchie disposait de ce pouvoir décisionnel. Il n'y avait pas pour autant une réévaluation de la fonction. Aujourd'hui, il est déjà très difficile de maîtriser la fonction. Ce n'est pas le système de rémunération qui empêche cela mais plutôt l'organisation et sa discipline. Il mentionne les entités privées comme Swisscom, UBS ou le Crédit Suisse, qui doivent maîtriser leurs charges salariales avec leurs grilles de salaires. Le Conseil d'Etat est favorable à la souplesse de donner la compétence à la hiérarchie d'apprécier et de développer les postes, dans un environnement sain et constructif. Cet avis n'est cependant pas partagé par tous, car certains managers veulent exploiter leurs employés et certains employés, de l'autre côté, ne font pas bien leur travail.

Un commissaire (UDC) aimerait revenir sur l'audition du directeur de la HES-SO, durant laquelle les commissaires se sont aperçus qu'à force de vouloir cette égalité de traitement à tout prix, cela aboutissait à un problème



d'équité. Il mentionne les TPG, qui sont largement subventionnés mais qui viennent finalement réclamer des fonds supplémentaires en fin d'année. Il déclare qu'il se trouve lui-même au sein d'un établissement de droit public et qu'il n'y a pas de problème pour recruter des infirmières mais qu'il n'est pas possible de les engager, avec des mesures comme le -5%. Etant donné qu'il faut économiser, la tendance consistera plutôt à prendre des aides-soignantes. Il rappelle que certains laborants avec la même formation ne bénéficient pas du même salaire alors qu'ils sont tous soumis à l'Etat employeur. Des différences de classification sont clairement réalisées à l'Etat. Il confirme qu'il lui semble que ce projet de loi est une bonne chose sachant qu'il n'est pas évident pour ces institutions de trouver des postes où elles peuvent faire des économies. Elles doivent, pour beaucoup, faire un effort budgétaire de 5% sur cinq ans et il se demande comment elles pourront réaliser cela, sans souplesse dans leur politique salariale.

Sur les risques, M. Dal Busco déclare que la politique salariale voulue est très différente de celle qui prévaut au sein des administrations. Il confirme qu'une entité subventionnée ne doit pas être traitée de la même manière qu'une entité non subventionnée, de ce point de vue. Il mentionne le cas des SIG en précisant que les HUG ne devraient pas être dans une situation similaire. Une autonomie limitée est donnée à ces institutions du fait qu'une très forte part du budget est payée par le contribuable. Pour les HES, il mentionne l'art. 40, qui permet une certaine souplesse. Celle-ci est suffisante, selon lui.

M. Tavernier expose que le problème ne se situe pas sur l'engagement de nouveaux professeurs mais sur l'annuité, sachant qu'une partie des fonds doit être trouvée au sein même des établissements, par rapport à leur financement interne. Les institutions ont réussi à le faire jusqu'à présent. Chaque fois qu'une économie de 1% est faite par le Conseil d'Etat ou que l'effet noria, qui consiste à calculer la différence entre la personne qui part en annuité 22 et celle qui entre en annuité 6 ou 8, ce différentiel est économisé. La subvention n'était pas diminuée auparavant et il rappelle qu'il est normal qu'un mécontentement se fasse sentir quand des fonds sont retirés. Concernant les professeurs, il souhaite ajouter que la plupart de ces postes sont pourvus et que ceux qui ont réalisé un parcours académique exemplaire, en travaillant à côté, n'ont pas tous une place en tant que professeur. Un professeur extrêmement bon, selon son domaine de prédilection, a généralement une pratique privée. Sur le -5%, il expose qu'en prenant les politiques publiques du social et de la santé sur les dix dernières années, l'on se rend compte qu'elles ont eu des moyens suffisants. Le petit Etat économise depuis dix ans et fait preuve d'innovation en permanence. Il comprend que cette situation est difficile pour certaines

entités mais il faut s'adapter aux circonstances et réaliser un maximum d'économies.

Sur remarque d'un commissaire (PLR), qui ne comprend pas la crainte de l'Etat sachant qu'il a les moyens de couper les subventions si l'autonomie des institutions concernées est mal gérée, M. Dal Busco mentionne le cas où une institution déciderait d'augmenter les salaires de dix millions de francs et que le Conseil d'Etat couperait alors la subvention du même montant. Les mêmes arguments qui sont amenés dans le débat actuel ressurgiraient selon lui, et au final, il y aurait une hausse des salaires et une nécessité de maintenir les ressources mises à disposition de l'entité.

Une commissaire (EAG) prend note de la position du Conseil d'Etat mais aimerait relever que, dans ce système budgétaire contraignant, pour continuer d'augmenter les uns, il faudrait réduire la subvention des autres. Il lui semble que les concepts sont un peu confus dans le sens où la mobilité semble ne pouvoir être favorisée que par la souplesse des licenciements, alors que le fait d'avoir une politique salariale souple permettrait justement de la favoriser. Le passage à l'hyperspécialisation est mauvais selon elle, sachant que certains services entravent fortement la mobilité en ne valorisant pas la polyvalence. Sur SCORE, elle déclare qu'elle a l'impression que de nombreuses propositions correctives viennent compliquer le système. Il faudrait déréguler le traitement des secteurs subventionnés. Une égalité de traitement est actuellement garantie et elle pense qu'il faut faire très attention à ne pas détruire ce système, qui est fonctionnel.

Un commissaire (PLR) tient à rappeler que les SIG et l'Aéroport ne sont pas touchés par ce projet de loi et s'étonne de la position du Conseil d'Etat. Sur le fait de pouvoir utiliser l'art. 39 de la loi, il comprend la position du Conseil d'Etat, mais ne la comprend pas en ce qui concerne l'annuité. En parlant d'établissements publics autonomes, il convient de garder à l'esprit qu'ils subissent l'annuité puisqu'ils ne peuvent choisir comment la gérer. L'annuité doit actuellement être distribuée, avec un ratio incomplet. Soit l'annuité devrait être retirée à ces institutions, soit laissée complètement afin qu'elles conservent une certaine latitude. Le complément de l'annuité devrait être versé en considérant que les établissements ne sont pas autonomes, car la position actuelle est paradoxale.

M. Dal Busco comprend les dires du commissaire (PLR) et indique que la loi oblige effectivement les entités subventionnées à assumer une partie de cette obligation, au-delà de ce que la subvention leur permet. Soit la subvention couvre la totalité (ou presque) du fonctionnement et l'effort à réaliser est faible, soit la subvention couvre une partie faible du fonctionnement et l'entité dispose de beaucoup de ressources supplémentaires pour boucler son budget. Ceci se

fait en pratique et suscite des protestations mais ce système fonctionne. Ce n'est pas un problème aux yeux du Conseil d'Etat.

Sur demande d'un commissaire (MCG), qui s'interroge sur les institutions soumises à la LTrait et sur celles qui bénéficient de plus d'autonomie et aimerait savoir combien sont payés les employés des institutions non soumises à la LTrait, M. Tavernier mentionne le rapport de la Cour des comptes sur les rémunérations des dirigeants de Genève qui concerne des cadres dirigeants. Sur les postes et fonctions communes comme les enseignants, policiers ou infirmiers, il n'y a pas de benchmark. Les cadres intermédiaires et les autres fonctions n'ont pas fait l'objet d'une étude particulière, du point de vue de la rémunération. Une loi précise que ces entreprises ne peuvent bénéficier de rémunérations supérieures à l'Etat. Il n'y a cependant pas de contrôle effectif et il est extrêmement difficile, au niveau de la collaboration, de maîtriser cela.

Le commissaire (MCG) expose que le statut du personnel des communes était parallèle à celui du canton auparavant. En comparant avec la Ville de Genève, il s'est rendu compte que les communes s'améliorent, en ayant plus d'autonomie, alors que le canton semble stagner et se demande si ce phénomène se retrouve au moment où les institutions ont été rendues autonomes. M. Dal Busco lui répond que les institutions mentionnées offrent de très bons salaires, alors qu'elles ne sont pas subventionnées et confirme que les communes sont plus autonomes et plus riches que l'Etat. Il indique que le salaire est fixé au mérite dans sa commune, qui a une centaine d'ETP, et que cette situation se règle de manière bilatérale. Ce genre de politique n'est pas du tout adaptée pour des grosses entités et porte atteinte au principe d'équité. Une certaine rigueur doit être prévue, en ce qui concerne les salaires, selon la taille de l'entité publique.

Un commissaire (S) signale que certaines communes ont modifié grandement les statuts du personnel, au point que certaines règles absurdes sont apparues. Il mentionne l'exemple de Chêne-Bougeries qui interdit aux conseillers municipaux d'adresser la parole aux fonctionnaires de la commune. Il ajoute que des salaires au mérite sont fixés à Onex, ce qui n'est pas normal. Les communes sont un peu trop autonomes selon lui, en ce qui concerne leur politique salariale et leur politique du personnel. La Ville de Genève offre des conditions excellentes en termes de personnel, mais elle reste l'exception, par rapport à l'Etat de Genève.

Sur question d'une commissaire (EAG), qui se demande comment le Conseil d'Etat avait imaginé le fonctionnement des entités subventionnées avec une couverture partielle équivalente au pourcentage de fonctionnement, M. Dal Busco observe que dans le cas des HUG, par exemple, une partie de l'annuité n'est pas couverte et doit être assumée. Les HUG ont malgré tout

trouvé le moyen de dépenser des dizaines de millions de francs pour mandater une entité dans le cadre des procédures de recouvrement.

Sur question de la même commissaire (EAG), qui se demande quelle est la solution de repli envisagée pour les entités qui n'ont pas assez de fortune et qui ne peuvent pas subvenir à leurs besoins, M. Tavernier pense que la question doit être posée directement au département lié à l'entité, car le Département des Finances ne dispose pas de cette information.

Un commissaire (MCG) rappelle qu'en tirant les rémunérations vers le bas, les citoyens consommeront bien moins à Genève et il convient de tenir compte de cela dans le cadre de la fixation du salaire. Il espère que ce type de critère est pris en compte dans le cadre de l'élaboration de SCORE.

Un commissaire (UDC) a compris le risque mentionné par le Conseil d'Etat mais voit également l'effet inverse, soit l'avantage de ces institutions par rapport au projet de loi. Les politiques du personnel devraient pouvoir être gérées au mieux, dans ce cadre de restrictions budgétaires. Il est vrai que les HUG disposent d'une marge d'un certain montant, mais dans d'autres cas, la situation est différente car il y a des contraintes légales qui obligent à fournir un certain nombre de prestations. C'est le cas pour les EMS par exemple. Il n'y a, pour ces entités, aucune marge de manœuvre et ce sont les assurances sociales de l'Etat qui devront payer le différentiel. La seule possibilité est d'avoir plus de marge de manœuvre dans la gestion de la politique du personnel. Il aimerait que le Conseil d'Etat réalise une pesée des intérêts avec les pour et les contre en lien avec le projet de loi. Il déclare qu'il ne faut pas obliger les institutions concernées à payer des annuités si elles ne peuvent pas le faire. Il convient d'être suffisamment souple pour pouvoir faire face à ce type de situation. Il souligne que cela ne signifie pas forcément des réductions de salaire.

## **B. Vote sur le PL 11594**

Le président propose de passer au vote d'entrée en matière sur le PL 11594.

Pour :	6 (4 PLR, 2 UDC)
Contre :	7 (3 S, 1 EAG, 1 Ve, 2 MCG)
Abstention :	1 (1 MCG)

**L'entrée en matière sur le PL 11594 est refusée.**

Après ce vote, la commission a décidé de traiter les pétitions P 1960, P 1962 et P 1963 en procédant aux deux auditions retranscrites ci-après.

### **C. Auditions sur les pétitions P 1960, P 1961 et P 1962**

#### **Audition de M<sup>me</sup> Mirella Falco, secrétaire syndicale SIT, accompagnée de M<sup>me</sup> Sophie Grandi, déléguée syndicale SIT, et M. David Andenmatten, permanent syndical SSP, le 22 janvier 2016 (P 1960)**

M<sup>me</sup> Falco explique que les pétitionnaires refusent toute mesure pouvant participer à la dégradation des prestations d'intérêt de santé publique des HUG. Le projet de loi vise l'autonomie des HUG par rapport à la LTrait et son exposé des motifs parle de rémunération moderne. Les principes d'équité de traitement et de maîtrise des écarts entre les salaires, ainsi que l'annuité, sont des dispositions qui, dans un secteur comme les soins, garantissent la fidélisation du personnel. Le secteur des soins est en effet réputé pénible, les jeunes ne s'investissent plus de manière très spontanée dans les filières de soins et il y a une pénurie de personnel soignant. Vouloir mettre en place une application anticipée de SCORE, alors que SCORE n'est pas encore abouti, donnerait un mauvais signal pour cette profession.

L'annuité est aussi un moyen de reconnaître l'expérience professionnelle. Elle permet de conserver l'attractivité du métier, car l'effort fourni pendant l'année sera reconnu plutôt que d'être évalué, comme dans d'autres situations, sur des critères un peu obscurs pour la personne soignante. C'est aussi un moyen d'encourager et de fidéliser les personnes dans ces métiers.

Concernant la « concurrence sauvage » évoquée par la pétition, les pétitionnaires craignent une privatisation. On peut se demander ce qui empêcherait de baisser les salaires sous prétexte de ne plus avoir assez de bénéficiaires. On peut prendre l'exemple des cliniques privées qui font des bénéficiaires, mais dont les grilles salariales sont indexées à la baisse depuis deux ans. Cela suscite une très profonde inquiétude et les auteurs de la pétition invitent les commissaires à se pencher sur cette question.

Il est également important de garder l'unicité du traitement entre l'IMAD, les EMS et les HUG qui représentent plus de 20'000 salariés. Il y a une mobilité entre ces différentes institutions et on ne peut donc pas s'amuser chaque année à dire qu'on va changer la grille salariale.

Il y a également le problème de l'augmentation des hauts salaires au détriment des bas salaires. Si on prend l'exemple de la nouvelle grille salariale présentée il y a quelques années, on voit que l'enveloppe est toujours la même et que, pour y faire entrer les différentes cases, on est bien obligé de prendre

quelque part. Dès lors, si l'objectif est d'augmenter les hauts salaires, il faut bien que quelqu'un en fasse les frais. On sait que la structure de l'emploi dans le secteur public garantit la maîtrise des écarts entre les hauts et les bas salaires. Par contre, comme le montre un rapport publié en 2010, les écarts sont plus importants dans le secteur privé, ce qui constitue également une source de craintes. Elle évoque également un autre problème, à savoir que la fusion de la CIA et la CEH a été mise en place en fonction de certaines rentrées financières au niveau des cotisations et qu'en cas de changement, tout l'équilibre serait modifié au sein de la CPEG.

M<sup>me</sup> Grandi et M. Andenmatten expliquent comment le personnel hospitalier a reçu ce projet de loi, notamment les plus de 2'000 personnes qui ont signé la pétition. Technicienne en radiologie aux HUG où elle travaille depuis 25 ans environ, M<sup>me</sup> Grandi intervient en tant que porte-parole du personnel. Elle demande aux commissaires si cela leur ferait plaisir d'avoir exercé un métier pendant vingt ans et de constater que le blocage successif des annuités implique qu'il leur manque plus d'un salaire mensuel et demi. C'est une réalité pour le personnel, en particulier celui qui travaille depuis longtemps aux HUG. La conséquence directe est du salaire en moins à la fin du mois, mais aussi des cotisations en moins pour la retraite. Cela a un effet indirect pour la caisse de retraite, puisque cela précarise la santé de la caisse de retraite dont la pérennité est mise en danger. On peut estimer que cet effet serait accentué par une politique de salaires au mérite, lesquels sont en général tirés vers le bas plutôt que vers le haut.

La difficulté à recruter du personnel vient du fait que ce sont des métiers physiquement et psychologiquement difficiles avec des horaires pénibles (week-end, soir). Sur toute une vie, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est mis à mal. C'est une vie difficile à vivre, sans parler des effets néfastes sur la santé à court, moyen et long terme (selon de nombreuses études). En ce qui concerne le travail de nuit, il faut savoir que la plus grande partie du personnel travaille non-stop avec des charges de travail qui ont augmenté de manière stratosphérique depuis vingt ans. Le personnel est en effectif réduit durant la nuit. Il ne faut pas oublier le travail effectué par ces personnes tout au long de l'année, ces personnes qui coûtent apparemment déjà trop cher pour certains et à qui on va encore péjorer les conditions salariales, sans parler des conditions de travail. Ce sont ces personnes qui prennent soin des enfants et de la famille des commissaires, voire d'eux-mêmes, notamment lorsqu'ils seront vieux. Garantir l'annuité et un salaire digne revient donc à fidéliser les professionnels qui acquièrent une expertise solide au fil des années au profit des usagers que nous sommes tous. C'est être efficace et garantir un niveau de qualité de prestations qui est cher à tous.

M. Andenmatten fait savoir que les craintes du personnel sont très vives. Sortir du système de salaires de l'État est un danger important. On sait comment les HUG défendent bien la nomination de hauts cadres. On a vu comment ils se sont battus pour garder les 14<sup>e</sup> salaires, malgré leur suppression par le Parlement. Il rappelle également l'époque où M. Gruson avait introduit des primes tout à fait illégales. Il y a, aux HUG, une forte tendance à vouloir augmenter les hauts cadres. La direction considère que les infirmières sont les mieux payées au monde. Il craint donc que l'adoption de cette loi rende possible une baisse de salaire du personnel de terrain. Si l'État donnait moins d'argent aux HUG tout en exigeant d'eux de fournir les mêmes prestations, cela serait également une excuse pour baisser les salaires. C'est un danger énorme, qui génère beaucoup de craintes et qui générera beaucoup de conflits s'il se concrétise.

M. Andenmatten fait remarquer que la fusion des deux caisses de pension pour créer la CPEG a été possible, parce que le système salarial était le même. Si les HUG sortent demain de ce système, ils devront quitter la CPEG. Il cite l'exemple de l'AIG qui a changé la structure des coûts, ce qui a généré 25 millions de francs de frais actuellement et va encore en générer. L'on ne peut pas faire une caisse sur la base de certains critères et voir ensuite un tiers du personnel sortir de ce système pour passer à un autre. Il explique que cela fait des années que l'État ne subventionne pas assez les HUG, ce qui conduit à mettre sous pression le personnel. L'une des conséquences en est que le personnel est calculé au plus juste, qu'il manque beaucoup de postes et que les HUG sont obligés d'engager du personnel à travers des agences d'intérim. Ils ont engagé 1'228 personnes auxiliaires à travers des agences d'intérim l'année dernière. Ces personnes sont souvent payées au lance-pierre. Par exemple, une secrétaire est payée 23,70 F de l'heure pour remplacer une femme enceinte, alors que les HUG perçoivent les 80% du salaire de l'assurance maternité. Il y a ainsi une dérive énorme et des pressions sur le personnel. Si cette loi est adoptée, cela sera vraiment gravissime pour le personnel, mais aussi pour les patients. Quand vous avez du personnel moins payé et qui a un roulement important, vous ne pouvez pas garantir une bonne qualité de soins.

Sur question d'un commissaire (PLR) qui ne comprend pas bien en quoi l'annuité est la reconnaissance du travail effectué, puisque tout le monde va recevoir la même annuité de manière automatique, M<sup>me</sup> Falco indique que c'est précisément l'attrait de ce système. La personne qui travaille est là pour l'intérêt général et pour offrir des soins. Pendant toute l'année, elle va travailler et gagner en expérience et elle sera plus efficace dans sa pratique professionnelle. Autrement dit, ces personnes s'auto-forment tout au long de la vie et sont de plus en plus efficaces.

A la question du même commissaire (PLR), qui demande si, par cet automatisme, des personnes qui apprennent plus vite ne seront pas péjorées par rapport à d'autres qui apprendraient moins vite, M<sup>me</sup> Falco répond qu'à l'État, on a créé un système de rémunération qui prend en compte certains critères et qui, à la fin, donne un salaire. Pour faire venir de nouveaux collaborateurs dans des métiers durs, on leur garantit que chaque année ils auront une augmentation salariale. La grille salariale prévue par la LTrait n'est pas exponentielle, mais prévoit des paliers. Au départ, le collaborateur ne gagne pas beaucoup parce qu'il est en formation. Au bout d'un certain nombre d'années, comme il a acquis beaucoup d'expérience, l'annuité vaut plus. Au bout de 22 ans, il n'a plus droit à une annuité. Le système est conçu de cette manière pour garantir une certaine attractivité, parce que le travail est difficile. Quant au salaire au mérite, que certains veulent mettre en place, il est basé sur une performance qui répond à des critères d'efficacité ou d'efficience. M<sup>me</sup> Falco demande comment ces critères peuvent être intégrés dans un système de soins, notamment la possibilité de traiter plus de patients. Il ne faut pas oublier que, si une personne ne fait pas bien son travail, il existe des possibilités de sanctions.

Un commissaire (PLR) note que les auditionnés ont dit qu'un élément les conduisant à rejeter le projet de loi est qu'il anticipe SCORE et que ce n'est pas une bonne idée, parce qu'il faudrait le faire pour tout le monde et en même temps. Il comprend toutefois à la lecture du projet de loi qu'il s'agit d'appliquer une version de SCORE, et non pas SCORE, pour les HUG et d'autres entités autonomes, ce qui permettrait d'aller plus vite dans la mesure où l'autonomie de ces entités leur permettra de la mettre en place chacune à sa manière et plus vite que l'État qui a l'air de traîner. M<sup>me</sup> Falco répond qu'il n'y a aucun contre-projet et que cela peut donc être tout et n'importe quoi.

Le même commissaire (PLR) estime qu'il pourrait y avoir une réévaluation de la grille salariale par l'entité autonome, en connaissance de cause, puisque on peut en effet imaginer qu'elle connaît mieux son activité que l'État en général. Il relève par ailleurs que la crainte des auditionnés que le Conseil d'État n'aurait plus rien à dire n'est pas fondée, puisque le Conseil d'État garde la prérogative d'approuver la grille établie. M<sup>me</sup> Falco lui répond que le Conseil d'État actuel est dans un mode de restriction budgétaire et que les subventions allouées aux HUG baissent depuis plusieurs années. Elle ne voit pas comment on peut faire aveuglément confiance à ces derniers pour les laisser maîtres de la rédaction d'une grille salariale favorable aux plus bas salaires. Sur remarque du même commissaire (PLR), qui pense que c'est ce qui va se passer si ce projet de loi n'est pas adopté, puisque c'est SCORE qui s'appliquera pour l'ensemble de l'État, M<sup>me</sup> Falco précise que la grille salariale



augmente chaque année en raison de l'annuité, mais que le passage entre 2015 et 2016 a été inférieur de 1,4% dans les cliniques privées, car elles ont baissé la grille en fonction de l'inflation négative, ce qui constitue une baisse de salaire par rapport à ce qui avait été annoncé. Indépendamment des bénéficiaires des cliniques privées et du travail effectué par les salariés (personne n'a dit qu'ils avaient mal travaillé), on baisse leurs salaires par rapport à ce qui était prévu à l'origine.

Sur question d'un commissaire (PLR), qui aimerait comprendre comment les auditionnés arrivent à la conclusion que le projet de loi conduirait les employés concernés à quitter la CPEG et quel problème le maintien du personnel à la CPEG poserait sur les prestations de retraite, puisque cette caisse est en primauté de prestations, M. Andenmatten explique que la CPEG est construite sur la base d'une grille salariale unique. C'est d'ailleurs la raison qui avait poussé M. Hiler, Conseiller d'Etat, à proposer la fusion des deux caisses. À partir de là, il faut garder un système cohérent pour que la caisse puisse fonctionner correctement. Si l'État continue d'une certaine manière et que les HUG décident d'appliquer une autre grille salariale avec des salaires plus bas, sans annuités, le système ne va plus jouer et la question de la sortie de la caisse va forcément se poser. Ce n'est pas écrit dans le projet de loi, mais c'est une mesure indirecte liée à un changement de système.

Sur remarque d'un commissaire (MCG), qui relève que l'on a souvent tendance à dire que l'annuité est une augmentation automatique d'année en année, mais qu'on oublie aussi que l'annuité est utilisée comme curseur quand on engage de nouveaux employés, M<sup>me</sup> Falco répond que le projet de loi pense sortir les HUG de la LTrait et de sa grille salariale, mais que l'on ne sait pas ce qui les remplacera, ce qui est très inquiétant. Si on prévoit une grille figée sans système d'annuité, on entre dans un système qui relève du privé où c'est le résultat de la négociation entre l'employé et l'employeur qui donne un salaire. C'est typique d'un salaire à la tête du client. S'il n'y a pas de grille claire, l'expérience peut être reconnue fortement ou pas du tout, de manière arbitraire.

Sur remarque d'un commissaire (MCG), qui constate que le principe de primauté de prestations à la CPEG, que certains ont trop tendance à critiquer, figure dans un projet de loi voté par le Grand Conseil et accepté par le peuple, M. Andenmatten explique que les employés défendent le système de primauté des prestations et que le danger dont il a parlé est la coexistence dans la même caisse de deux types de personnel, chacun avec sa grille salariale. On peut citer à titre d'exemple les SIG et TPG, qui ont leur propre caisse de pension, parce qu'ils n'ont pas le même système que l'État.

Sur question d'un commissaire (MCG), le Président indique que la décision de verser l'annuité s'applique à toutes les entités publiques autonomes qui sont soumises au régime B 5 05, y compris les TPG et les SIG.

Sur question d'une commissaire (EAG), qui a été alertée par le nombre d'intérimaires engagés aux HUG, soit plus de 10% des 10'559 collaborateurs et demande s'il n'existe pas déjà une manière de contourner la LTrait en utilisant ce statut d'intérimaire, qui est par ailleurs très onéreux, M. Andenmatten répond que la loi sur la fonction publique ne prévoit pas l'engagement de personnel intérimaire. Il y a pour ça le personnel auxiliaire. Les HUG justifient le recours à ce personnel intérimaire pour remplacer les femmes enceintes. Cela étant, la maternité étant programmée, les HUG peuvent tout à fait s'organiser, d'autant plus qu'ils ont un service des ressources humaines très bien doté (220 postes, soit 2% du personnel). Celui-ci pourrait engager du personnel plutôt que de passer par des agences. On ne comprend pas pourquoi les HUG payent très cher des agences et n'engagent pas du personnel directement, d'autant que cela péjore la situation de la caisse de pension, puisque ces personnes ne cotisent pas à la CPEG. L'autre problème est que ces personnes sont payées très en dessous de ce qui est prévu à l'hôpital et qu'elles n'ont pas les mêmes droits (notamment durée des vacances). Dans deux cas déjà, des personnes se sont fait licencier dans l'heure. Cela constitue un grave problème, parce qu'il n'est pas rare que la moitié du personnel d'une unité de soins soit composée d'intérimaires et l'autre moitié d'auxiliaires. Parfois, une infirmière connaît le service, mais parfois ce n'est pas le cas. Cela pose un problème au niveau de la qualité des soins. On ne comprend pas pourquoi les HUG n'engagent pas plus d'infirmières dans un pool d'infirmières pour les remplacements et n'ont pas moins recours aux agences. Avec l'argent que les HUG dépensent pour les agences, ils devraient pouvoir engager le même nombre de personnes à des conditions correctes et de manière beaucoup plus respectueuse de la loi.

M<sup>me</sup> Falco signale que 1'200 temporaires correspondent à environ 450 postes à temps plein. Ces personnes remplacent le personnel absent pour cause de maladie. Dans certains services, l'absentéisme est assez important et, pour y pallier, les HUG font appel aux agences temporaires. Il ne faut pas oublier non plus les plans Victoria et Performance qui ont fait perdre 400 postes à la dotation. Quand on demande aux HUG de faire des économies et que l'on refuse l'augmentation des subventions, ils ne peuvent pas augmenter le nombre de postes fixes et d'auxiliaires. Faire appel aux temporaires est alors un moyen d'assurer quand même les prestations, parce que, au final, le travail doit être fait. Les 380 postes supprimés avec Victoria se retrouvent dans les 400 à 500 postes fixes qui manquent aux HUG pour fonctionner correctement. Le conseil

d'administration est au courant. Les départements font des demandes de postes au Conseil d'État qui dit qu'il n'y a pas d'argent et qui préfère donner les moyens à Curabilis et à la Brenaz. Par contre, il ne donne pas de postes pour la nouvelle maternité qui sera opérationnelle à la fin de l'année. Ainsi, il n'y a pas un poste de sage-femme à cet effet dans le budget 2016. Cela explique donc le recours à des temporaires.

Sur question d'une commissaire (EAG), M<sup>me</sup> Falco confirme que les 1'200 intérimaires remplacent des gens malades dans l'effectif actuel ou servent à combler le déficit de postes (identifié à 400 à 500 postes). Elle confirme la justesse de la remarque de la même commissaire (EAG), qui note que cela revient à faire un choix d'économie formel qui coûte quasiment aussi cher en engageant des intérimaires avec une situation préjudiciable pour les personnes qui sont dans ce statut.

M<sup>me</sup> Grandi a pu constater l'évolution du service de radiologie des urgences avec un turnover d'aides-soignantes et d'infirmières dans ce service, notamment à cause de la pénibilité. Cela signifie que cela ne peut pas bien fonctionner. Même avec la meilleure volonté et les meilleures qualifications, les personnes intérimaires ne connaissent pas bien les roulements de la maison, les gens ou les processus. Cela prend donc un temps énorme pour faire les choses avec le risque d'erreurs que cela implique. Ce n'est pas simplement mettre Paul à la place de Jacques pour qu'il fasse son travail. C'est beaucoup plus complexe et il y a des effets pervers à tous les niveaux.

M. Andenmatten confirme que 220 personnes travaillent aux ressources humaines des HUG. Récemment, le directeur des ressources humaines a été remplacé et l'annonce relative à ce poste indiquait que la personne serait à la tête d'un service de 220 postes.

**Audition de M<sup>me</sup> Françoise Weber, secrétaire syndicale et pétitionnaire, de M. Andrés Revuelta, représentant du GAGE et pétitionnaire, de M<sup>me</sup> Margarita Castro, représentante syndicale du SSPGE, de M. Ignace Cuttat, représentant syndical pour l'Université de Genève, de M. Florian Martenot, représentant syndical pour l'Université de Genève et de M<sup>me</sup> Liala Consoli, représentante des usagers soutenant la pétition, le 5 février 2016 (P 1962 et P 1963)**

M<sup>me</sup> Weber remercie la Commission de donner la parole aux pétitionnaires qui sont venus nombreux pour bien expliquer quels sont les arguments du côté de l'Université, de la HES et des étudiants.

Les syndicats et les organisations représentatives du personnel ont participé au soutien de ces pétitions, car le projet de loi 11594, visant surtout à sortir de

La LTrait ces institutions publiques autonomes que sont les HUG, l'Université et la HES, questionne. Ce projet de loi vise deux buts principaux présentés par les auteurs du projet de loi comme étant, d'une part, de permettre plus de souplesse dans les traitements (considérant que les mécanismes salariaux, dont l'annuité, posent problème puisque ces entités n'ont pas les ressources suffisantes pour les appliquer, étant donné que c'est proportionnel au subventionnement cantonal), d'autre part, d'offrir à ces établissements publics autonomes plus de souplesse dans la rémunération d'un certain nombre de personnes (on traduit cela comme étant une volonté de rémunérer des professeurs « stars » qui feraient la renommée de l'Université ou de la HES). Les pétitionnaires vont donc apporter des arguments pour présenter les problématiques que cela pose.

M<sup>me</sup> Weber ajoute que le détachement de la LTrait, pour tout ce qui concerne le PAT (qui représente près du tiers des emplois dans la HES et une proportion variable des emplois dans les Facultés, le PAT étant par exemple nombreux en Facultés des sciences) pose un gros problème. Il y a en effet beaucoup de mobilité professionnelle dans le PAT au sein des HES, du DIP ou ailleurs. Les principes que les pétitionnaires ont à cœur sont ceux de la transparence sur les salaires et de l'égalité de traitement. De grandes réformes et discussions sont en cours avec le Conseil d'État sur le système de rémunération. Tous les systèmes de rémunération, quelles que soient les réformes (avortées, tentées, etc.), tiennent à des principes d'équité et de transparence. Même avec un système de rémunération tel que SCORE, qui pose un certain nombre de problèmes, ces systèmes de transparence existent et sont aussi défendus par le Conseil d'État.

M. Cuttat, membre de l'assemblée de l'Université ainsi que du comité de l'association faîtière du corps intermédiaire, explique que ce qui a suscité beaucoup d'inquiétude dans le projet de loi et par rapport à la souplesse en matière de traitement promue par celui-ci est que la direction et le rectorat se concentrent sur l'engagement de professeurs « stars » au détriment d'une répartition équilibrée du corps enseignant. C'est quelque chose que M. Cuttat constate déjà dans son département, mais aussi dans les départements de lettres ou de sciences humaines. Il estime que l'on est en train de diviser le corps enseignant. Au lieu d'avoir une pyramide à peu près équilibrée (avec des professeurs, puis des chargés de cours, des chargés d'enseignement, des maîtres d'enseignement et de recherche stabilisés et, en bas, des assistants), on est en train de « *splitter* » cette pyramide et on se retrouve à avoir des professeurs tout en haut et des assistants tout en bas, sans qu'il y ait grand-chose entre les deux. Cela pose plusieurs problèmes, notamment en termes d'encadrement des étudiants puisque ce sont essentiellement les assistants, qui

sont en début de carrière, et peut-être moins formés que leurs collègues du corps intermédiaire stabilisé, qui s'occupent alors de cette tâche. Cela pose aussi un problème dans la mesure où, au moment où l'on termine une thèse comme assistant, on n'est pas prêt à commencer une carrière à un poste professoral. Du coup, les nominations de professeurs se font donc souvent au détriment des candidats locaux, puisque ceux-ci n'ont pas pu acquérir de l'expérience dans les postes intermédiaires.

M. Cuttat relève également que cette nomination de professeurs « stars » est une bonne chose pour l'Université au niveau des classements internationaux (p.ex. Shanghai) qui prennent essentiellement en compte les publications dans les revues scientifiques. L'expérience montre toutefois que des professeurs « stars » ne sont pas forcément les meilleurs en termes d'encadrement, tant pour les étudiants que pour le corps intermédiaire et leurs thèses. Il faut dire que l'on a parfois l'impression d'avoir des professeurs hors-sol. Il y a également quelques cas de professeurs « TGV » qui vivent à Paris et qui ont la grâce de venir deux jours par semaine enseigner à Genève. Il trouve que ce modèle n'est pas celui que l'on souhaiterait voir à l'Université et ajoute qu'il faut aussi tenir compte de mauvaises expériences élitistes. Il pense notamment à l'IHEID, une école de grande qualité, mais qui est très faible en termes d'implantation locale.

M. Cuttat fait également remarquer qu'il n'y a pas, à l'Université, de réelle instance de négociation en matière de conditions de travail et de conditions salariales. Le rectorat est nommé par le Conseil d'État sur proposition de l'Assemblée de l'Université où il y a une très grande majorité de professeurs. Il faut ainsi tenir compte du risque que la politique de l'Université se fasse en vase clos entre le corps professoral et le rectorat qui en est directement issu. Lui-même assistant à l'Université et membre du SSP, M. Cuttat signale que, quand on parle des salaires des assistants, on parle de salaires à 100%, alors que les assistants engagés à 100% à l'Université sont des exceptions. Ils sont, en effet, majoritairement engagés à temps partiel. Si l'on parle de diminuer les salaires à 100%, les diminutions seront encore plus fortes pour les personnes travaillant à temps partiel, ce qui les met dans des situations de précarité et les oblige parfois à avoir d'autres emplois à côté, ce qui péjore la qualité de leur prestation.

M. Cuttat indique que l'Université est un bien public et qu'elle vise notamment à garantir une bonne qualité de l'enseignement et une liberté de la recherche. Concernant ces professeurs « stars » qui font énormément de publications, on constate, en discutant avec des collègues ou en observant le milieu scientifique, que toutes les recherches tendent à aller vers des recherches très populaires et qui se publient très bien. On est ainsi en train de

perdre la liberté de recherche qui a permis des découvertes très importantes et on se retrouve dans une logique qui diminue le panel des recherches proposées à l'Université.

M<sup>me</sup> Consoli, représentante des étudiants, explique que la CUAÉ, faïtière des associations étudiantes, soutient ce que dit le corps des assistants. Dans le cas d'un professeur qui est très rarement à Genève, les étudiants devront aller vers les assistants et, si ceux-ci sont davantage précarisés, ils n'auront pas le temps nécessaire à consacrer aux étudiants. Une autre crainte est que cette volonté d'autonomiser la gestion permette de donner des bonus à certains professeurs et que cela favorise les professeurs qui arrivent à trouver des fonds très facilement plutôt que des professeurs qui sont très bons dans l'enseignement. C'est un danger pour l'indépendance académique.

M<sup>me</sup> Weber insiste sur le fait qu'il n'y a pas actuellement de véritable instance de concertation, ni d'instance de négociation au sein de l'Université. Le lieu pour discuter des éventuels ajustements salariaux n'existe pas. Actuellement, il y a des ressources humaines centrales, mais la gestion est décentralisée dans chaque Faculté. Le rectorat ne rencontre pas les syndicats et on peut ainsi craindre qu'une telle loi fractionne davantage ce qui l'est déjà beaucoup aujourd'hui. Aujourd'hui déjà, on déplore un manque de transparence dans la gestion du personnel et dans ce qui se passe dans certaines Facultés auxquelles il est très difficile d'accéder. Il faut savoir que le PAT ne se connaît pas d'une Faculté à l'autre et n'a pas assez de lieux de rencontre.

Sur question du Président, M<sup>me</sup> Castro répond qu'il existe une commission du personnel, mais que sa mission est de dialoguer. Elle n'a pas une mission substantielle de concertation ou même de consultation avant la prise de décision sur des projets. Cette commission du personnel se réunit trois fois par an, mais son mandat n'est plus d'interpréter le règlement. Maintenant, chaque fois que les syndicats ou les associations du personnel reçoivent l'information qu'il y a eu un dysfonctionnement ou un non-respect de la loi, ils doivent ainsi agir en adressant une motion au Grand Conseil, ce qui est une manière extrême de fonctionner. Il n'y a pas la possibilité de négocier. Il est vrai qu'il existe également l'Assemblée de l'Université, mais elle rassemble toutes les catégories de personnel et elle n'a, surtout, qu'un statut consultatif. Autrement dit, il n'y a pas de vraie instance de négociation tel que cela existe à l'État où il y a une commission paritaire qui discute au fur et à mesure des projets, des changements de conditions de travail, de l'orientation pédagogique, etc.

M<sup>me</sup> Weber confirme qu'il n'y a pas de lieu de négociation ou une commission paritaire qui interprète les statuts. Cela relève du seul pouvoir de l'Université avec des Facultés complètement divisées. Si des problématiques transversales peuvent être identifiées, il n'y a, par contre, pas de lieu pour en

discuter. Parmi ces problématiques transversales, on peut signaler le fait que le personnel technique, dans certaines Facultés (en Sciences ou en Médecine), a en grande partie des contrats à durée déterminée renouvelés pour 3 ou 6 mois selon les fonds privés qui arrivent. Ainsi, il y a parfois des gens qui sont là depuis 10 ans sans qu'il y ait de possibilité de les stabiliser. Elle estime qu'il faudrait déjà améliorer cela. Avant que l'Université devienne un établissement public autonome, il était plus facile de stabiliser des situations parce que la LPAC prévoit des règles claires et qu'il était possible de les faire appliquer. Aujourd'hui, on n'y arrive pas ou il faut passer par d'importants rapports de force, par exemple menacer de lâcher des souris transgéniques quand on découvre que deux tiers des contrats dans l'animalerie sont à durée déterminée payés par des fonds privés et que même la LTrait n'est pas respectée, puisque les gens n'ont plus d'annuités depuis des années. En autonomisant encore plus ces établissements, il sera juste impossible de comprendre, d'avoir un regard ou de négocier des choses. Il risque également d'y avoir tous ces effets pervers dénoncés au niveau syndical. En effet, il y a actuellement, dans certaines Facultés, des difficultés et des situations de harcèlement qui sont difficilement dénonçables, qui sont étouffées et très difficiles à gérer. Les pétitionnaires pensent ainsi que cela ne va que renforcer ces aspects, avec, *in fine*, des craintes pour la notoriété de l'Université genevoise.

M<sup>me</sup> Castro relève que ce manque d'instances de négociation a pu être clairement constaté, quand l'UNIGE a décidé de centraliser ses 86 bibliothèques il y a quatre ans. Une consultante parisienne, avec beaucoup d'expérience dans le domaine de la banque, a été engagée pour centraliser et organiser le travail de la division de l'Université s'occupant des bibliothèques. M<sup>me</sup> Castro explique qu'une réorganisation est toujours pénible pour le personnel, mais, dans ce cas, cela a été fait de façon sauvage, sans consultation, sans dire au personnel quelle direction était prise. Il a alors été nécessaire de faire une pétition et le Grand Conseil a entendu les signataires. Suite à cela, il a fallu signer un accord pour former temporairement une commission tripartite entre le rectorat et les représentants du personnel pour parler de cela. Un article du statut du personnel de la Ville de Genève a ainsi été copié pour être mis en place à l'Université. Les choses se sont ensuite améliorées, mais ce n'est pas une solution permanente. En d'autres termes, à chaque fois qu'il y a un problème, il faut venir frapper à la porte du Grand Conseil. Il est certes agréable de pouvoir discuter avec les députés, mais ce n'est pas une façon logique de fonctionner. Tous ces problèmes devraient pouvoir être réglés à l'interne.

M<sup>me</sup> Castro estime que, avec ce manque d'instances au sein de l'Université, l'application d'un projet de loi tel que le PL 11594 pose la question de savoir où seront négociés les salaires, les changements de fonctions, les changements

de cahiers des charges, etc. On ne le sait pas. M<sup>me</sup> CASTRO demande s'il faudra venir au Grand Conseil, peut-être chaque semaine, pour demander de l'aide afin d'organiser quelque chose qui devrait être réglé à l'interne.

M. Revuelta, professeur à la HES et représentant du GAGE, dit qu'il ne peut que renforcer les craintes déjà exprimées. La HES se trouve maintenant en train d'établir un nouveau règlement du personnel qui devrait être applicable au premier avril 2016. La HES vit ainsi cette autonomie de manière concrète avec la nouvelle LHES. Le risque que l'on voit, ne serait-ce que du point de vue salarial, est une baisse de salaire d'à peu près toutes les fonctions, sauf des professeurs.

M<sup>me</sup> Weber ajoute, par rapport à la HES, que l'on assiste à une tendance consistant à augmenter davantage le salaire des professeurs alors que le rôle d'une HES et d'une Université ne sont pas les mêmes. Celui d'une HES est d'être proche du marché du travail, d'être en lien avec les milieux économiques, notamment de la région, et de pouvoir enseigner des métiers pratiques. On peut ainsi s'étonner du fait de vouloir chercher des professeurs « star » de HES qui viennent de l'autre côté de la planète et dont les publications sont un peu extérieures au marché du travail local et aux réalités locales. On se demande quel rôle on veut donner aux HES en allant chercher des professeurs « stars » qui ne sont peut-être pas tout à fait enclins à être les spécialistes dont on a besoin à Genève.

Un commissaire (UDC) demande si les pétitionnaires ont peur du projet de loi en raison de ce qu'ils considèrent être une mauvaise gouvernance et si leurs craintes seraient moins grandes au cas où ce problème de prise de décision était réglé. Il souhaite également savoir si ces problèmes de gouvernance seront réglés avec le nouveau règlement de la HES et se demande si le fait de devoir se mettre autour d'une table pour rédiger un règlement ne serait pas l'occasion de régler ce problème de gouvernance. Il est sensible aux préoccupations exprimées par la HES, à savoir qu'elle a besoin de métiers différents, de professeurs différents qui n'ont pas du tout le même niveau de qualifications requis, mais à qui on propose le même salaire. De cette manière, c'est le jackpot pour certains, mais ce n'est pas terrible pour d'autres. Cela engendre donc des problèmes de recrutement dans certaines catégories de professeurs. Il souhaite savoir si les pétitionnaires sont opposés au fait d'avoir des catégories de professeurs différentes entre les matières. Il se demande comment cela fonctionne à l'EPFL.

M<sup>me</sup> Castro lui répond que le problème de gouvernance aurait pu être résolu simplement. On a fait circuler beaucoup d'informations sur les ajustements à faire et la constitution d'une commission paritaire pour les enseignants et pour le PAT, telle qu'elle existait dans le passé, aurait parfaitement joué. Elle pense



judicieux de regarder ce qui se passe aujourd'hui en relation avec les besoins, d'harmoniser et de mettre à plat toutes les fonctions dans le cadre de SCORE. Elle estime que le timing n'est pas bon et qu'il est contradictoire de présenter deux dispositifs pour essayer de trouver le même résultat en même temps. C'est comme si on prévoyait déjà l'échec de SCORE. Quant à la résolution du problème de gouvernance, il est relativement simple d'y parvenir et c'est quelque chose qui a été demandé à plusieurs reprises. Monsieur le recteur Vassali avait d'ailleurs dit à M<sup>me</sup> Castro, de manière informelle, que c'est M. Gruson qui avait recommandé à l'UNIGE de ne pas avoir une commission paritaire pour éviter de retarder toutes les décisions. M<sup>me</sup> Castro avait alors répondu au recteur que cela apporte du bien-être et donne de la force à l'Université, ce qui rejaillit aussi sur le prestige et l'image de l'Université. Par contre, M<sup>me</sup> Castro ne pense pas que c'est une véritable solution de devoir présenter à chaque fois une pétition.

Il faut également signaler un point important par rapport à l'Université : la convention d'objectifs correspond à un contrat de prestations et il est gravissime que le personnel n'y participe pas. Le personnel est ainsi démuné de toute possibilité d'enrichir les décisions et les projets. Il faut également savoir que, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'Université, les conventions de départ se sont multipliées. Il s'agit d'un accord où les chercheurs acceptent de partir en raison d'une divergence et, en contrepartie, on leur donne un bon certificat et une bonne lettre de recommandation. M<sup>me</sup> Castro constate qu'il y a beaucoup de dysfonctionnements à ce niveau, mais ce n'est a priori pas le rôle des syndicats de les régler. Les syndicats protègent les intérêts des travailleurs et des chercheurs. L'introduction de ce genre de dysfonctionnement dans la grille salariale, plutôt pour le corps intermédiaire et les chercheurs, peut être gravissime pour l'Université, parce que les chercheurs, à l'intermédiaire, partent à l'EPFL, dans quelques domaines, avec les fonds donnés par les entreprises. On est ici pour défendre l'institution UNIGE et son prestige. Ces éléments perturbateurs n'aident pas à garder une sérénité dans le travail. Cela crée aussi de l'angoisse pour les assistants qui sont les petites mains construisant la base de chaque recherche. Elle estime qu'il faut vraiment faire attention et être plus prudent.

M. Revuelta peut dire, par rapport aux diverses fonctions existantes aux HES, que c'est une typologie adoptée au niveau de la HES-SO. C'est cela que l'on remet en cause. Les problématiques que l'on voit venir par rapport à des baisses salariales ne sont pas là uniquement pour des professeurs qui font de la recherche, mais aussi pour tous les autres cadres qui s'occupent de l'enseignement. Il semble à M. Revuelta que l'on est en train de dévaloriser l'ancrage local et le corps de métier qui est présent par ce biais dans les HES.

Par rapport au dialogue possible dans les HES, M. Revuelta indique que l'on voit apparaître un règlement du personnel sans commission paritaire pour les raisons évoquées, à savoir trop de lenteur dans les décisions. Ce que l'on voit poindre, c'est une commission du personnel qui serait consultative.

Sur question d'un commissaire (MCG), qui souhaite savoir si ces professeurs « TGV » venant travailler deux jours par semaine à Genève sont rémunérés à 100% pour une activité allant de 20 à 30% ou au prorata du travail effectué à Genève, M. Cuttat répond que ces quelques cas sont des gens nommés à 100% et qui travaillent à 100%. Cela étant, tout le travail qui n'est pas l'encadrement spécifique des étudiants peut être fait dans un bureau à Paris ou ailleurs. De même, on ne peut pas exiger de M. Cuttat, qu'en tant qu'historien, il soit tous les jours à son bureau, puisqu'il doit pouvoir aller dans des bibliothèques, consulter des archives, etc. Il est tout à fait normal que les chercheurs, professeurs ou assistants aient une certaine liberté de mouvement pour pouvoir faire de la recherche. Pour autant, cela peut laisser de la place à des abus. Que le professeur fasse son travail de recherche à Paris ou à Genève est égal, mais s'il sous-traite l'encadrement des étudiants à ses assistants et que les étudiants n'ont plus accès à lui, cela pose un problème. C'est un risque qu'il y a avec l'engagement de professeurs « stars ».

Sur question d'un commissaire (MCG), M<sup>me</sup> Castro indique que, dans le cadre de la nouvelle loi sur l'Université en 2008, le SSP s'était exprimé contre la sortie du personnel de l'Université de la LPAC. La principale raison est que les collaborateurs du PAT ayant un contrat-type à l'Université ont toujours été soumis à la commission paritaire du statut, de sorte que tout le PAT était à travail égal, à fonction égale et à salaire égal. Avec la nouvelle loi sur l'Université, le droit du PAT de discuter dans le cadre de la commission du personnel a été supprimé. Il a été rattaché à une commission du personnel interne à l'Université dont le rôle est uniquement de dialoguer.

Sur question du même commissaire (MCG), qui comprend que, depuis 2008, les conditions syndicales de négociation ont été passablement dégradées et avoisinent zéro, M<sup>me</sup> Weber estime que cela avoisine peut-être 0,1.

Sur question de ce commissaire (MCG), qui aimerait comprendre les raisons conduisant à chercher quelqu'un à Paris pour enseigner à Genève deux jours par semaine, M. Cuttat explique que les engagements sont effectués en deux étapes. Il y a tout d'abord une commission de structure qui définit le poste au sein de la Faculté concernée, puis une commission de nomination composée du doyen ou d'un vice-doyen, de quatre professeurs, d'un étudiant, d'un membre du corps intermédiaire et de deux experts externes. Enfin, une annonce est ouverte, sauf dans certains cas où il peut y avoir des nominations sur appel. Pour avoir participé en tant qu'étudiant à une de ces commissions, M. Cuttat a

pu constater que les aspects liés à la recherche et à l'excellence des publications du candidat, qui sont sans aucun doute des éléments importants, sont beaucoup plus mis en avant que les compétences en matière d'enseignement et de suivi des étudiants.

M. Revuelta indique que ce qui risque d'arriver comme critère pour les professeurs, dont les postes sont soumis à renouvellement régulier, c'est la prépondérance de critères liés à la capacité d'amener des fonds, en tout cas pour les professeurs ordinaires, voire pour les professeurs associés.

M. Martenot, assistant en géologie, a eu récemment le cas concret d'un professeur nommé en temps record, car il avait des liens avec l'industrie pétrolière et qu'il amenait des fonds pour engager lui-même ses doctorants. Il a ainsi un grand nombre de doctorants, mais cela a immédiatement amené une série de problèmes. En effet, une majorité de ces doctorants se sont plaints au conseil de section pour dire que ce professeur ne les suivait pas assez et qu'il n'était jamais là. Ses étudiants de master sont également très mal notés au final parce qu'ils ne peuvent jamais le consulter. M. Martenot explique que c'est vraiment ce qui suscite le plus de craintes.

M<sup>me</sup> Castro fait remarquer que ces aspects sont intervenus suite à la modification de loi sur l'Université approuvée en 2008. Auparavant, tous les professeurs avaient les mêmes salaires et devaient remplir les mêmes exigences. Depuis 2009, la loi sur l'université et son règlement permettent au rectorat et à toutes les instances de l'Université d'engager des professeurs « stars » et d'acheter des années de rattrapage à la caisse de pension. Cela permet d'ailleurs de dire que le PL 11594 pourrait avoir des effets pervers sur la CPEG. En effet, les piliers fondateurs de la caisse prévoient que tous ses membres doivent avoir la même grille salariale et les mêmes conditions.

Un commissaire (PLR) remercie les personnes auditionnées pour leurs explications qui le rendent tout de même un peu perplexe, dans la mesure où elles craignent la fin de l'homogénéité des grilles salariales notamment pour le PAT, car le système actuel favoriserait la mobilité. Il aimerait savoir si elles ont des indications sur le taux de mobilité interne du PAT. Il se demande aussi, en termes de partenariat social, s'il n'y a pas davantage de proximité entre l'employeur et les travailleurs plus l'entité est restreinte. Quand il faut négocier au niveau de l'État entier, certains objectifs ne peuvent pas être atteints en raison de sa trop grande taille. Il a l'impression qu'il y a des exemples où les conditions sont très bonnes (les SIG et d'autres institutions autonomes) et où il y a un partenariat social vivant, parce que l'institution est à taille humaine. Il se demande si l'absence de partenariat social évoquée ne vient pas de la très grande taille de l'institution. Il demande par ailleurs la confirmation que le règlement HES évoqué concerne la HES-SO Genève et non la HES-SO dans

son ensemble. Il désire également avoir des précisions sur la manière dont M. Revuelta a été, le cas échéant, associé à la réalisation de ce règlement. Il a cru comprendre que l'UNIGE était bien cotée sur le plan mondial et demande si c'est un effet du hasard, si cela vient du travail de tous ou si c'est dû uniquement à la présence de professeurs « stars ». Il aimerait aussi avoir l'avis des personnes auditionnées sur la qualité de l'Université de Genève pour qu'elles disent si cette qualité est surfaite ou si elle cache une misère d'organisation et un mal-être, tel que cela a été exprimé plus tôt.

M<sup>me</sup> Weber confirme tout d'abord qu'il existe une mobilité. Les tentatives pour exemplifier cela davantage n'ont toutefois pas abouti parce que les syndicats n'ont pas une vision globale et n'ont pas de relation suffisante avec les ressources humaines. Il faut comprendre que le fait de savoir que l'on a les mêmes droits et les mêmes échelles de salaires facilite la mobilité. Si des personnes veulent évoluer dans leur carrière ou si la situation devient un peu tendue à leur poste, il est facile de postuler ailleurs sans avoir besoin de prendre l'exacte mesure de ce que ce changement veut dire. Elle ne peut pas donner de pourcentage précis, mais elle imagine que c'est moins de 10%. La mobilité est actuellement très difficile à l'État. Il n'y a pas de postes qui se créent et les personnes qui partent ne sont pas remplacées.

Pour répondre à la question du partenariat social, M<sup>me</sup> Weber indique que la situation actuelle – et elle pourrait encore se renforcer – à l'Université et au sein de la HES est celle qui consiste à diviser pour mieux régner. La gouvernance actuelle de l'Université est déjà essentiellement faite par faculté. Il n'y a personne, même au niveau des RH, qui a une vision globale sur ce qui se passe. On tait les choses. Peut-être que le rectorat a une vision globale, mais c'est à peu près le seul, et on peut même en douter. Si l'hypothèse exprimée par le commissaire (PLR) consiste à pouvoir discuter et à avoir un partenariat dans chaque Faculté, cela conviendrait bien, mais on est loin du compte. Si cela existait au niveau des institutions, cela serait également bien. En attendant, le fait d'avoir des règles claires valables pour l'application des lois et des règlements par rapport à la LTrait permet de savoir que ce sont celles-ci qui s'appliquent partout, ce qui facilite aussi leur explication. Tout le monde parle alors de la même chose. Par contre, si chacun (Université, HUG, etc.) fait sa propre cuisine, il faudrait s'assurer que cela soit compris dans chaque entité. Cela nécessite alors beaucoup de ressources, notamment en matière de formation des militants syndicaux. Même s'il était possible de le faire, il faudrait encore s'assurer que cela soit pareillement compris et appliqué au sein de chaque faculté. Dans le cas des SIG, il s'agit d'une unité où il y a des directives centralisées qui ne sont pas remises en question, tandis qu'à

l'UNIGE, il y a encore une interprétation et un mode de fonctionnement très différent par faculté.

M. Rudaz apporte une précision à la demande du commissaire (PLR) : la Commission *ad hoc* sur le personnel de l'État avait reçu des chiffres de l'OPE pour l'année 2014. Il apparaissait ainsi que 7 sept personnes travaillant dans le petit État provenaient de l'Université et 4 d'entre elles provenaient des HES.

M. Cuttat répond, concernant les classements, que la place de l'UNIGE est méritée, mais qu'il faut voir ce qui est pris en compte dans ces classements. Les critères sont essentiellement basés sur des critères tels que la recherche, les publications ou le nombre de prix Nobel ou de médailles Fields. Les critères utilisés portent ainsi peu sur l'enseignement et sur l'implantation locale. Un critère permettant à l'UNIGE d'être bien classée est par exemple sa taille. L'Université de Neuchâtel n'aurait, par exemple, jamais aucune chance de régater avec l'Université de Genève simplement parce qu'elle est cinq fois plus petite et qu'il n'y a pas de mise en proportion par rapport à la taille de l'université. Effectivement, une forme d'excellence académique et de la recherche est importante, mais l'Université a aussi la mission de former les étudiants. Cette excellence ne profite pas simplement dans l'abstrait à des publications dans des revues internationales anglophones (seules les publications en anglais sont d'ailleurs considérées). Si on prend l'exemple de l'IHEID, on a un institut d'excellente qualité, mais, en 2014, seuls 4 ou 5 Genevois ont pu accéder à un master de cet institut. Il pense que l'UNIGE a quand même une autre mission, en lien avec la société et l'économie locales, celle de former une relève locale. Cela touche aussi M. Cuttat qui fait sa thèse et qui enseigne en histoire suisse. Il estime qu'il est important que des personnes soient formées à Genève, éventuellement à Lausanne, à Fribourg ou à Neuchâtel. Si nous voulons qu'il y ait une recherche de pointe en histoire suisse, c'est à nous de la former. Elle ne va pas se former à Princeton ou à Harvard, quand bien même ce sont des Universités excellentes. Pour lui, il est important que ce tissu local soit mis en valeur. Malheureusement, si on fait la course au classement, c'est un aspect qui va être sacrifié.

M<sup>me</sup> Castro apporte un complément sur un élément qui dépasse peut-être son statut de secrétaire syndicale. Elle convient que l'UNIGE a une excellence et qu'elle est bien placée dans les classements, mais elle demande à quel prix. Si elle est venue ici, c'est précisément pour dire quel est ce prix. Quand la loi sur l'université dit que les professeurs ont le devoir d'organiser le travail et les équipes, d'orienter l'enseignement et la recherche, d'être les chefs des ressources humaines, de l'administration et de tous les aspects financiers de leur équipe, elle demande comment il se fait qu'une personne qui effectue et organise le travail soit également celle qui fasse les contrôles et les

vérifications. En d'autres termes, M<sup>me</sup> Castro demande comment faire pour augmenter l'excellence à un prix plus raisonnable pour les assistants et les chercheurs qui commencent. Pour avoir la diversité et s'opposer parfois à une orientation de recherche, on doit signer des conventions de départ pour que les chercheurs puissent continuer la recherche plus librement à l'EPFL. Elle a envie d'une Université où il y a la place pour la diversité, l'opposition et la contradiction. C'est la base de la création et de la construction de la science et de la théorie.

M. Revuelta répond à une question du Président en expliquant qu'il y a une commission du statut temporaire prévue par la loi dans le régime transitoire à laquelle participent des représentants des différents corps des employés de la HES. Il faut toutefois se rendre compte que c'est le conseil de direction qui élabore et adopte le règlement. Cela ne veut donc pas dire que le règlement qui en sortira sera accepté par les membres du personnel.

M<sup>me</sup> Consoli estime que la qualité et l'excellence de l'UNIGE ne se constatent pas maintenant par rapport aux qualités des professeurs, mais dans une dizaine d'années par rapport à la qualification et la formation des étudiants actuels. Si on sacrifie la qualité de l'enseignement pour favoriser la facilité à engager quelques dizaines de professeurs, on détériore la qualité de l'enseignement pour des milliers d'étudiants. Elle ajoute que le fait d'avoir plus d'autonomie dans la définition des salaires permet aussi d'ouvrir la porte à des discriminations salariales liées au genre. C'est dans les hauts salaires – tout le monde le sait – qu'il y a davantage d'inégalités salariales. Il serait alors plus facile de mettre des personnes dans des classes salariales inférieures par rapport à quelqu'un d'autre.

Un commissaire (MCG) est très étonné par ce qui a été dit sur le dialogue social et par le fait qu'il ne soit pas possible de négocier avec le rectorat. En écoutant les personnes auditionnées, il se dit qu'il faudrait effectivement trouver un juste milieu. Il se trouve que l'enseignement fonctionne aujourd'hui de cette manière (qui vient plutôt du système anglo-saxon) avec des « stars » qui amènent des fonds. Selon lui, cela fait quand même partie d'une excellence globale, même s'il ne dit pas qu'il n'y aura pas de problème dans une école ou une autre. Il faut également constater la haute qualité de l'enseignement suisse, indépendamment du fait que chaque métier doit avoir un juste prix, comme dans les équipes de foot ou dans les hôpitaux. Le Grand Conseil a ainsi accepté qu'il y ait une dérogation pour que certains professeurs des HUG puissent avoir un 14<sup>e</sup> salaire en raison de « stars » qui, sans cela, iraient travailler ailleurs.

M<sup>me</sup> Weber indique que l'idéologie consiste à penser que l'excellence se fait par ce qui est visible au premier abord et par l'engagement de professeurs « stars ». Derrière, il y a la question de savoir si cela correspond durablement

à quelque chose de bien pour l'Université de Genève. Cela pose également la question du retour sur investissement et de la qualité de l'enseignement. Sur ce point, le constat rapporté aux commissaires est que, lorsque ces professeurs sont là, les effectifs des cours débordent. Par ailleurs, le suivi de ces enseignements n'est pas assuré par les professeurs eux-mêmes, mais par les assistants payés en classe 8. Derrière, il y a un mécontentement des étudiants, des assistants et, finalement, de tout le monde, ce qui ternit la réputation de l'UNIGE. Après quelques années, ce ne sont pas 600 personnes qui sont dans un auditoire, mais le double. Les cours doivent alors se faire carrément à distance parce que tout le monde ne peut plus rentrer dans l'auditoire. Ensuite, les travaux se font sur des QCM tordus. C'est cette problématique liée à la visibilité et à la qualité de l'enseignement que M<sup>me</sup> WEBER voulait relever. Concernant les conditions de travail de ces professeurs et la question de savoir si c'est bien pour Genève d'attirer des gens permettant d'apporter davantage de fonds, on craint que l'absence de référence à la LTrait et d'instance véritable de négociation conduise à un flou autour de ces salaires. Même si on n'aime pas SCORE, parce que l'on n'y croit pas pour de multiples raisons, ce système a le mérite de mettre dans des cases des choses qui se ressemblent (en tout cas, il faut l'espérer). Pour les syndicats et pour les députés, cette transparence des salaires doit être importante. Effectivement, il y a un 14<sup>e</sup> salaire pour les professeurs des HUG, mais au moins on sait de quoi on parle. Demain, on n'a pas la garantie de savoir de quoi on parlera à l'Université pour engager des professeurs. Il pourrait y avoir un professeur venant d'un pays où les gens sont mal rémunérés qui trouverait génial de venir enseigner à Genève, même en étant payé deux fois moins que d'autres professeurs, mais on ne le saura jamais. C'est d'ailleurs ce qui se passe actuellement à l'IHEID où les gens n'ont pas le droit de parler de leurs salaires respectifs. On peut parler de sous-enchère. C'est pour cette raison qu'ils critiquent ce projet de loi auquel ils sont complètement opposés. Actuellement, il n'y a pas les conditions pour la négociation. La question n'est pas de savoir si tel poste doit être en classe 17 ou tel autre en classe 28, s'il faut verser un 14<sup>e</sup> salaire ou non. Ce qu'on entend de manière informelle dans certaines facultés, de la part de certains vice-recteurs, voire du recteur, c'est la volonté de pouvoir négocier les salaires avec les personnes engagées, étant donné que l'Université a un budget moins important. Si les personnes sont engagées en négociant personnellement leurs salaires, les députés ne pourront plus rien dire lorsqu'ils demanderont à quoi servent les subventions de l'Université. M<sup>me</sup> WEBER peint peut-être un peu le diable sur la muraille, mais on n'est pas loin de cela. Il y a des exemples d'instituts universitaires qui fonctionnent de cette manière à Genève et on connaît, syndicalement, les problèmes que cela crée.

M. Cuttat estime que l'on peut toujours se comparer avec la France et trouver qu'on est excellent. Il est vrai que, à l'exception de quelques grandes écoles qui font un travail de qualité, le reste du système universitaire français est composé de facultés qui sont dans un état de délabrement. Ce n'est donc ni un modèle à suivre, ni un bon point de comparaison. Quand il a commencé comme assistant, il était en classe 8, engagé à 70%, mais tout le monde comprend qu'il est censé travailler à 100%. Cela représente un salaire mensuel net d'environ 3'200 F par mois. Pour quelqu'un qui a un master, soit il fait cela par idéal, soit il le fait par ambition, parce qu'il a très envie de faire une carrière universitaire, soit cela veut dire qu'on engage des personnes qui n'ont vraiment pas trouvé du travail ailleurs, puisque n'importe quel autre travail sera mieux payé qu'un assistantat à l'Université. Il faut par exemple savoir que certains postes d'assistants en histoire contemporaine, censés être avant tout destinés à favoriser une relève locale, n'ont pas obtenu de candidatures locales ou même suisses d'un niveau jugé suffisant. Par contre, pour un étudiant français ou allemand, il s'agit de conditions salariales tout à fait intéressantes. M. Cuttat est favorable à une certaine ouverture de l'Université, mais, en l'état, les conditions salariales au niveau du corps des assistants sont déplorables. S'il est assistant, c'est aussi parce que l'aspect salarial n'est pas quelque chose de très important pour lui. Il vit tout de même assez bien, notamment parce qu'il n'a pas de charges familiales, ce qui lui permet de vivre avec un petit salaire. Pour autant, ce ne sont pas des conditions encourageantes pour favoriser la relève. Ce n'est donc pas avec ce genre de projet, où on laisse le corps professoral décider, que va s'améliorer la condition du corps intermédiaire.

M<sup>me</sup> Castro convient qu'il faut aussi avoir un Messi dans son équipe. Jusque-là, elle est d'accord avec le commissaire (MCG), mais comme il n'existe pas de conditions ouvertes et favorables à de vraies négociations, un potentiel effet pervers de l'application de ce projet de loi serait que, à budget constant, l'argent nécessaire pour payer les « stars » doit être trouvé dans la masse salariale des assistants, ce qui les précariserait davantage. Ce sont les petites mains genevoises qui constitueront la variable d'ajustement. Si les commissaires garantissent qu'il y aura toujours l'argent nécessaire pour le rattrapage de la caisse de retraite et pour payer de grandes « stars » et que les choses sont maintenues par ailleurs, tant mieux. En tant que représentante des syndicats, elle doit dire que ceux-ci considèrent que ce projet de loi peut avoir un effet pervers.

Un commissaire (MCG) espère qu'il sera possible de trouver des solutions au niveau du dialogue social. Par ailleurs, il comprend qu'il puisse y avoir des « stars », mais il n'est pas normal que des personnes soient payées 3'200 F par



mois. Il faut ainsi trouver une solution pour avoir des « stars » tout en donnant des conditions-cadres correctes aux autres pour vivre à Genève.

Un commissaire (PLR) constate tout d'abord que, en parlant de professeurs « stars », la discussion semble s'être un peu éloignée du projet de loi et comprend par ailleurs certaines craintes exprimées, mais elles ne semblent pas non plus découler *de facto* du projet de loi tel qu'il est rédigé. Il a l'impression que le règlement sur les finances de l'Université et la loi sur l'Université comportent des dispositions relatives à l'utilisation de fonds externes, notamment pour empêcher les risques d'abus. Il note que le projet de loi dit clairement que, si le rectorat a la compétence pour créer sa propre grille salariale, celle-ci devra être approuvée par le Conseil d'État. Un garde-fou clair a donc été mis en place et le Conseil d'État, avec sa vision globale de toutes les institutions à Genève, réfléchira avant d'approuver ou non la grille salariale. Il pense qu'une partie des craintes exprimées à ce niveau ne sont pas forcément fondées. Par ailleurs, cette manière de faire prévaut déjà dans d'autres institutions comme les TPG, les SIG ou l'AIG et il ne semble pas que cela soit l'horreur et la gabegie dans ces institutions, ni que le personnel soit dans une situation telle qu'il faudrait revenir en arrière. Il explique qu'il n'a pas bien compris les éléments avancés concernant la mobilité entre les institutions et le fait que les personnes seraient affectées par l'existence de grilles salariales différentes. Il fait remarquer que, si une personne travaillant dans le domaine bancaire va travailler dans une autre banque, elle sera également confrontée à une autre grille salariale. Le commissaire (PLR) ne croit pas que la grille salariale soit ce qui va péjorer ou faciliter la mobilité.

Un commissaire (S) explique que le projet de loi prévoit une libéralisation des statuts de la fonction publique de l'Université et des HES (qui, *de facto*, ne le seraient plus) et implique que ces institutions puissent fixer leur propre grille salariale. Par ailleurs, si le Conseil d'État est garant des grilles salariales, il faut rappeler qu'il peut s'appuyer sur l'art. 3 L Trait, dont la Commission *ad hoc* sur le personnel de l'État discute actuellement, pour fixer n'importe quel salaire pour n'importe quel membre de la fonction publique. Il signale également que les professeurs à l'Université de Genève doivent donner 6 heures (8 heures au maximum) par semaine d'enseignement et sont payés en classe 30 avec des doubles annuités. Ainsi, au bout de six ans d'activités, leur rémunération atteint 205'000 F (au taux actuel de la classe 30, annuité 12). En comparaison, il faut savoir qu'un professeur émérite à l'Université Columbia (8<sup>e</sup> meilleure université du monde selon le classement de Shanghai) était payé en fin de carrière 300'000 \$ par année, ce qui fait que la différence n'est pas forcément énorme. Il y a huit ans, l'UNIGE a aussi réussi à engager le professeur Pontusson de l'Université de Princeton (la 6<sup>e</sup> meilleure université

du monde selon le classement de Shanghai), qui laisse ainsi partir certains de ses professeurs pour des salaires à l'UNIGE. Autrement dit, l'UNIGE est très compétitive en termes de rapport qualité-prix sur ces questions. Les conditions de travail qu'elle offre, que cela soit au niveau des salaires, des rachats de cotisations ou de la progression très rapide des annuités, la rend largement attractive pour les stars.

Le même commissaire (S) aimerait savoir comment les personnes auditionnées voient cette particularité de l'UNIGE qui fait partie du grand État et qui est en totalité financée par les impôts des contribuables, puisque les fonds de recherche sont affectés à des activités de recherche et n'entrent pas dans le fonctionnement usuel de l'Université. Il se demande comment elles se situent par rapport à l'art. 179, al. 2 du règlement sur le personnel de l'Université qui prévoit que « les six premières augmentations annuelles sont doublées ».

M<sup>me</sup> Weber demande quelle confiance on peut accorder au Conseil d'État pour adopter des règlements dont on ne comprend pas le contenu. Elle peut aussi donner des exemples de décisions du Conseil d'État actuel prises très unilatéralement ou qui sont discutées au terme d'un rapport de force. Elle estime que le Conseil d'État n'est, de loin pas, un garant. Même si on peut souhaiter qu'il le soit, cela ne donne aucune garantie quant à la transparence et la compréhension de la fixation de nouveaux traitements. Concernant la négociation dans d'autres établissements publics autonomes importants, tels que les SIG ou les TPG, il s'agit précisément de contre-exemples où il y a un partenariat social fort, ce qui n'existe pas au sein de l'Université et des HES. Elle estime que, même si la mobilité est un épiphénomène, il est important pour tout le monde de connaître ses conditions de travail. Elle demande si le signal que veut donner le grand État est de faire comme dans le privé, pur et sauvage, où il n'y a pas de convention collective de travail et où chacun négocie son salaire. Elle pense que, aujourd'hui à Genève, on est plutôt en train de contrôler les salaires et de faire des efforts à ce niveau. Le fait d'avoir des conventions collectives ou des statuts et des grilles salariales facilite grandement les choses plutôt que de se référer aux conditions de travail du privé pur. En d'autres termes, même si la mobilité professionnelle n'est pas très importante, elle est facilitée, elle évite des problèmes et elle permet d'évoluer dans sa carrière. La transparence des conditions de travail est un atout par rapport à cela et constitue un avantage pour l'ensemble de la population genevoise pour comprendre comment on fixe les salaires. Par rapport à la double annuité prévue à l'art. 179, al. 2 R-Pers, elle comprend que c'est une possibilité pour permettre de garder des gens qui ont un fort ancrage au sein de l'Université et qu'elle apporte déjà une certaine souplesse en matière

salariale. Elle n'a d'ailleurs pas suscité d'opposition, parce que c'est une souplesse très relative et qui est comprise par tout le monde.

M. Cuttat relève que, si cette question des annuités doubles concerne tout le corps enseignant, elle est très différente pour les assistants. Il est personnellement heureux d'avoir une annuité double (quand elle est versée). Cela compense un peu la faiblesse du salaire d'assistant, mais il préférerait être en classe 15 avec une annuité simple plutôt qu'en classe 8 avec une annuité double. En ce qui concerne le corps professoral, il imagine que cela était censé compenser en partie le fait que les nominations dans le corps professoral de l'Université commencent relativement tard (les professeurs étant nommé à 40 ou 45 ans) à un moment où la carrière d'autres corps de l'administration peut être déjà bien engagée. Cela étant, il pense qu'en classe 30, on peut aussi vivre très bien avec une annuité simple.

Un commissaire (UDC) souhaite apporter une précision par rapport à la CPEG qui avait répondu par écrit à la Commission que « ce projet de loi modifie uniquement l'obligation d'appliquer la LTrait pour les HUG, la HES-SO et l'Université de Genève. Ceci implique pour la CPEG d'avoir des employeurs affiliés hors-échelle de traitement de l'État. Aujourd'hui, la Caisse gère déjà des employeurs affiliés dans cette situation ». Finalement, elle dit que « l'adoption du projet de loi 11594 n'affecterait pas le chemin de croissance de la CPEG si ces employeurs maintiennent leur affiliation ».

Sur question d'un commissaire (MCG), qui demande si le personnel de l'Université ou des HES touche, ou non, l'annuité lorsque le Conseil d'État décide de ne pas la verser, M. Martenot répond que, selon la décision du Conseil d'État, l'annuité avait été maintenue pour les très bas revenus.

## **D. Débat et vote sur les P 1960 / P 1962 / P 1963**

Un commissaire (PLR) note que le PL 11594 n'a malheureusement pas trouvé de majorité. En tant qu'auteur de ce projet de loi, le groupe PLR propose de classer ces trois pétitions.

Un commissaire (PDC) relève que l'audition des pétitionnaires ne lui a pas permis de changer d'avis. Le groupe PDC demandera donc le classement de ces pétitions.

Un commissaire (S) indique que le groupe socialiste, en cohérence avec le vote effectué, proposera le renvoi des pétitions au Conseil d'État.

Un commissaire (Ve) fait savoir que le groupe des Verts suivra la ligne qu'il a suivie dans le cadre du PL 11594 et votera le renvoi des pétitions au Conseil d'État.

Un commissaire (EAG) annonce que le groupe EAG restera cohérent avec la position qu'il avait exprimée sur le PL 11594. Elle relève juste que l'audition des pétitionnaires a permis de sensibiliser les commissaires sur des problématiques qui se posent dans un certain nombre d'établissements. Les commissaires ont reçu une réponse des HUG qui suscite des questions supplémentaires, ce qui est une raison supplémentaire pour demander le renvoi au Conseil d'État de ces pétitions.

Un commissaire (UDC) trouve que les auditions ont soulevé un certain nombre de nouvelles problématiques ayant interpellé les commissaires. Néanmoins, le groupe UDC maintient sa position de dépôt sur le bureau de ces pétitions.

Un commissaire (MCG) signale que le groupe MCG votera également le renvoi de ces pétitions au Conseil d'État.

Le Président met aux voix la proposition de renvoyer les pétitions P 1960, P 1962 et P 1963 au Conseil d'État.

**La proposition de renvoyer les pétitions P 1960, P 1962 et P 1963 au Conseil d'État est acceptée par :**

Pour :	7 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 2 MCG)
Contre :	6 (1 PDC, 3 PLR, 2 UDC)
Abstentions :	1 (1 MCG)

## **Projet de loi (11594)**

**modifiant 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) (B 5 15) (*Autonomie en faveur des établissements publics médicaux et des hautes écoles*)**

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

### **Art. 1 Modifications**

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, est modifiée comme suit :

#### **Intitulé de la loi (nouveau teneur)**

**Loi sur le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat (LTrait)**

#### **Art. 1, al. 1, lettre b (abrogée), et lettre c (nouveau teneur)**

<sup>1</sup> La présente loi concerne la rémunération des membres du personnel de l'Etat de Genève, y compris :

- c) les fonctions qui relèvent de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940;

### **Titre V (abrogé)**

#### **Art. 39 et 40 (abrogés)**

### **Art. 2 Modifications à d'autres lois**

<sup>1</sup> La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (C 1 26), est modifiée comme suit :

#### **Art. 19, al. 1 à 3 (nouveau teneur)**

<sup>1</sup> Les enseignantes et enseignants, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, sont soumis aux dispositions de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940.

<sup>2</sup> Le personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de son règlement d'application.

<sup>3</sup> Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, et de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel.

### **Art. 26, al. 1, lettre n (nouvelle, les lettres n à p anciennes devenant les lettres o à q)**

<sup>1</sup> Les attributions du conseil de direction sont les suivantes :

- n) fixer les traitements du personnel, sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat;

### **Art. 36, al. 3, lettre a (nouvelle teneur)**

<sup>3</sup> Le Conseil d'Etat approuve, sur proposition de la HES-SO Genève :

- a) le règlement interne sur le personnel ainsi que les traitements;

\* \* \*

<sup>2</sup> La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (C 1 30), est modifiée comme suit :

### **Art. 12, al. 1, 1<sup>re</sup> phrase, et al. 2 (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux dispositions de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940.

<sup>2</sup> Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997.

### **Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> Pour ce qui a trait au personnel de l'université, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir

judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'Etat.

#### **Art. 29, lettre i (nouvelle teneur)**

Sous la direction de la rectrice ou du recteur, le rectorat assure le pilotage stratégique et opérationnel de l'université en exerçant toutes les tâches et en prenant toutes les décisions que la loi ou le statut n'attribuent pas à un autre organe ou que lui-même n'a pas déléguées, en particulier :

- i) élaborer et adopter le règlement sur le personnel de l'université ainsi que fixer les traitements, en vue de l'approbation du Conseil d'Etat;

#### **Art. 38, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> La loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, ainsi que le règlement sur le personnel sont applicables aux membres du corps professoral et aux membres du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.

<sup>3</sup> La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est applicable aux membres du corps du personnel administratif et technique qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.

#### **Art. 40, al. 3, lettre b (nouvelle teneur)**

<sup>3</sup> Le Conseil d'Etat approuve, sur proposition de l'université :

- b) le règlement sur le personnel ainsi que les traitements;

\* \* \*

<sup>3</sup> La loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980 (K 2 05), est modifiée comme suit :

#### **Art. 5, al. 4 (nouvelle teneur)**

<sup>4</sup> Les budgets, les comptes rendus, les tarifs d'hospitalisation et ceux des soins et des prestations médico-ambulatoires, la nomination et la révocation des employés principaux, les règlements internes et statut du personnel ainsi que les traitements du personnel doivent être approuvés par le Conseil d'Etat.

**Art. 7, al. 2, lettre k (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> Sous réserve des compétences du Grand Conseil et du Conseil d'Etat, le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'établissement. Il a notamment les attributions suivantes :

- k) il établit le statut du personnel et fixe les traitements après concertation avec les organisations représentatives du personnel;

\* \* \*

**Art. 3      Entrée en vigueur**

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



## **Pétition (1960)**

### **Péjoration des prestations de santé, salaire à la tête du client ?**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Les soussigné-e-s, employé-e-s des Hôpitaux universitaires de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des conditions salariales aux HUG.

### **Pétition adressée au Grand Conseil de Genève contre le projet de loi 11594**

Le parti libéral-radical (PLR) a déposé un projet de loi proposant une autonomie salariale des HUG, des hautes écoles spécialisées (HES) et de l'université. Si les HUG ne sont plus soumis aux salaires de l'Etat, c'est la porte ouverte au salaire au mérite, à la stagnation des salaires, à l'inégalité de traitement, à des hauts salaires encore plus élevés, à la réduction des bas salaires.

#### **Par cette pétition, les soussigné-e-s refusent :**

- toute mesure pouvant participer à la dégradation des prestations d'intérêt de santé publique des HUG ;
- la privatisation des conditions de travail débouchant sur une concurrence sauvage au détriment des prestations d'intérêt public ;
- le démantèlement de l'unité du statut des services publics et la mobilité professionnelle interinstitutionnelle (IMAD-EMS-EPH-Etat) ;
- l'augmentation des hauts salaires au détriment des moyens et bas salaires ;
- toute mesure supplémentaire de dégradation des conditions salariales, déjà réduites par les blocages successifs des annuités et l'augmentation des cotisations LPP due à la fusion des caisses de pensions CIA-CEH.

#### **Pour ces raisons, les soussigné-e-s :**

- réclament le rejet du PL 11594 et donc de l'autonomisation du traitement des salaires des HUG, des HES et de l'université ;
- demandent l'octroi par l'Etat du 100% du financement de l'annuité. Cette mesure évite aux HUG de prendre des mesures d'économies comme actuellement en raison des 45% à sa charge.

N.B. 1609 signatures

*p.a. SIT*

*16, rue des Chaudronniers*

*Case postale 3287*

*1211 Genève 3*

*SSP/Vpod*

*6, rue des Terreaux-du-Temple*

*1201 Genève*

## Pétition (1962)

### Le PL 11594 : un projet qui vise les statuts et les salaires des employé-e-s de l'UNIVERSITÉ

Mesdames et  
Messieurs les députés,

*Les soussigné-e-s, employé-e-s ou usager-ère-s de l'Université de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des statuts et des conditions salariales à l'Université.*

**Le PL 11594, déposé en février 2015 par le PRL, vise à modifier la loi sur les traitements en sortant l'UNI, les HES et les HUG de son champ d'application.** Le PLR veut « autonomiser » ces établissements publics. Cela permettrait de déléguer au Rectorat la responsabilité de « fixer » les salaires ainsi que d'imaginer un règlement qui puisse être flexible et adaptable aux variations des subventions déterminées par le Conseil d'Etat. Or, les subventions ne cessent de diminuer.

**Le projet de loi modifiant la LTrait constitue la deuxième étape du rouleau compresseur vers l'autonomie universitaire initiée en 2008.** En effet, la première étape consistait en la suppression de tout contre-pouvoir au Rectorat au sein de la communauté universitaire (personnel et étudiant-e-s). Cette deuxième étape envisage la modification de la LTrait de façon à déléguer au Rectorat UNIGE le pouvoir d'élaborer un nouveau règlement financier concernant l'ensemble du personnel de l'Université (enseignant, administratif et technique) et donc de fixer à bien plaisir leurs salaires et ses augmentations. Elle constitue clairement une trahison vis-à-vis du personnel universitaire, qui verra disparaître ses contrats DIP et sera soumis à des salaires flexibles ou au mérite.

**Si ce projet de loi est adopté, il signifie un coup d'arrêt irréversible à l'identité de service public de l'UNIGE, à la qualité de ses prestations ainsi qu'un risque important de péjorer les salaires les plus précaires tels que ceux des assistant-e-s.** Les salaires du personnel administratif et technique passeront aussi à la casserole. C'est le démantèlement de l'unité du statut des services publics et de la mobilité professionnelle interinstitutionnelle. C'est une autonomie salariale en trompe-l'œil qui laisse la porte ouverte à des salaires différents pour une même fonction ! **La redistribution de la masse salariale UNIGE sera décidée par le Rectorat. Dans une institution**

dépourvue de véritables organes de négociation, ce pouvoir exorbitant sera inévitablement à l'origine d'une gestion du personnel et des salaires encore plus déséquilibrée, en faveur du corps professoral et des hauts cadres.

### Les effets – pour le personnel UNIGE – du PL 11594

**Autonomie :** Malgré « l'autonomie » déclarée de l'UNIGE, des HUG et des HES, ces entités relèvent du service public et du bien public. L'UNIGE et les hautes écoles sont financées en quasi-totalité par les contributions publiques, et l'argument de la « *contrainte* » (faite aux entités subventionnées) n'a *aucune légitimité*. Une autonomie totale de gestion (salaires et statuts) constituerait un précédent de « *privatisation de gestion* » du bien public !

**Mécanismes salariaux :** Le PL 11594 impose l'abandon des mécanismes salariaux. Vu la politique actuelle de l'Etat (blocages répétés), renforcée par les restrictions budgétaires, la « *gestion souple et adaptée* » tendra vers le salaire au mérite (déguisé). Il y aurait donc possibilité de double « compression », par la limitation des mécanismes (suppression de l'automatisme) et par la révision générale de la grille des salaires (en lien avec des taux d'emploi variables).

**Salaires :** A l'Université, il convient de distinguer le corps enseignant et le PAT. • Le PAT étant « transversal » à l'Etat, il est incongru et injustifié de prévoir une rémunération « autonome » pour des personnes effectuant les mêmes tâches qu'ailleurs à l'Etat. • S'agissant du corps enseignant, les contraintes budgétaires imposeront, pour revaloriser les cadres et les professeurs-chercheurs, une compression équivalente des salaires des autres catégories, en particulier le corps intermédiaire. Un appui candide au PL 11594 pourrait aboutir à une cruelle désillusion !

**SCORE :** L'UNIGE et les HES n'ont pas voulu – dès le départ – s'associer au processus SCORE, non par souci des employé-e-s des écoles, mais bien parce qu'ils voulaient d'emblée mettre en place leur propre système (sur des bases inconnues, mais probablement assez « élitistes »). Les prévisions *connues* montrent une baisse moyenne de ~5% pour les fonctions « transversales » (notamment du PAT) et de ~9% pour les fonctions très qualifiées.

**Gestion du personnel :** Pour le corps enseignant UNIGE, la liberté totale de gestion des « profils », des statuts, des cahiers des charges aggraverait une situation déjà difficile. Une redéfinition sans repères (« *politique de rémunération plus souple, adaptée aux besoins de l'entité* ») constituerait une

déréglementation néfaste, imposée plutôt que négociée, sans retour en arrière possible. Sera-t-il question de « gestion par *output* » ? par ECTS ?

**Durée des contrats** : La déréglementation annoncée entraînerait une multiplication des CDD – de droit privé et une grande difficulté de stabilisation des postes (pour la « *souplesse* »). La situation actuelle permet de réduire la précarité, uniquement par le rattachement à la L-Trait. Le PL 11594 sera le signal de la précarité généralisée.

**Caisse de pension** : La grande inconnue du PL 11594. L'autonomie conjuguée de la politique des salaires, des mécanismes salariaux et de la grille des fonctions aurait des retombées négatives pour la CPEG. Des progressions différentes (entre entités de l'Etat et autonomes) engendreraient des difficultés de gestion, de prévisions, de situation de « sous-assurance », etc.

**Pour toutes ces raisons, les soussigné-e-s s'opposent au PL 11594 et réclament son rejet.**

N.B. 824 signatures  
*p.a. SIT*  
*16, rue des Chaudronniers*  
*Case postale 3287*  
*1211 Genève 3*

*SSP/VPOD*  
*6, rue des Terreaux-du-Temple*  
*1201 Genève*

## Pétition (1963)

### Le PL 11594 : un projet qui vise les salaires et les statuts des employé-e-s des hautes écoles

Mesdames et  
Messieurs les députés,

**Les soussigné-e-s, employé-e-s ou usagers/ères des Hautes Ecoles Spécialisées de Genève, se mobilisent contre le démantèlement des conditions salariales et statutaires à la HES-SO Genève.**

### Le PL 11594 et les dangers annoncés

Le 2 février 2015, le PLR déposait le projet de loi PL 11594 visant à modifier la loi sur les traitements (B 5 15), afin d'en extraire les établissements publics médicaux et les hautes écoles (Uni et HES). Selon le PLR, la loi actuelle est incohérente (?) car elle « *contraint, unilatéralement, des établissements pourtant < autonomes > à augmenter la rémunération de la totalité de leur personnel sans tenir compte de la volonté de leurs organes* ». De plus, selon le PLR, « *le système de rémunération de l'Etat [...] n'est plus adapté aux besoins actuels* ».

**Traduction : les salarié-e-s de l'Etat gagnent trop !**

### La portée très étendue du projet de loi

Le but de cette « autonomisation » ? Eviter aux entités concernées d'*appliquer les mécanismes salariaux*, en particulier les annuités, jugées « trop coûteuses ». Le corollaire ne porte cependant pas seulement sur les salaires, mais aussi sur les statuts, le PL 11594 visant à permettre aux HUG, à l'Uni et aux HES « *de gérer la rémunération du personnel de manière plus souple pour l'adapter aux besoins spécifiques de l'entité* ». Ainsi, HUG, Uni et HES auraient toute latitude pour fixer – sans référence ni contrôle – les statuts et les salaires du personnel.

**Mais QUI décidera des statuts et des salaires ?**

**Les soussigné-e-s s'opposent en particulier aux effets suivants du PL 11595**

## Les effets – pour le personnel HES – PL 11594

**Autonomie :** Malgré « l'autonomie » déclarée des HUG et des hautes écoles, ces entités relèvent du service public et du bien public. Les hautes écoles sont financées en quasi-totalité par les contributions publiques, et l'argument de la « *contrainte* » (faite aux entités subventionnées) n'a *aucune légitimité*. Une autonomie totale de gestion (salaires et statuts) constituerait un précédent de « privatisation de gestion » du bien public !

**Salaires :** Pour les seules HES, il convient de distinguer le corps enseignant et le PAT. • Le PAT étant « transversal » à l'Etat, il est incongru et injustifié de prévoir une rémunération « autonome » pour des personnes effectuant les mêmes tâches qu'ailleurs à l'Etat. • S'agissant du corps enseignant, les contraintes budgétaires imposeront, pour revaloriser les cadres et les professeurs-chercheurs, une compression équivalente des salaires des autres catégories (profs « juniors » et précaires, sans parler du corps intermédiaire). Un appui candide au PL 11494 pourrait aboutir à une cruelle désillusion !

**SCORE :** Les HES et l'Université n'ont pas voulu – dès le départ – s'associer au processus SCORE, non par souci des employé-e-s des écoles, mais bien parce qu'ils voulaient d'emblée mettre en place leurs propres systèmes (sur des bases inconnues, mais probablement assez « élitaires »). Les prévisions *connues* montrent une baisse moyenne de ~5% pour les fonctions « transversales » (notamment du PAT) et de ~9% pour les fonctions très qualifiées (par ex., ingénieurs, architectes, informaticiens...).

**Mécanismes salariaux :** Le PL 11594 impose l'abandon des mécanismes salariaux. Vu la politique actuelle de l'Etat (blocages répétés), renforcée par les restrictions budgétaires, la « *gestion souple et adaptée* » tendra vers le salaires au mérite (déguisé). Il y aurait donc possibilité de double « compression », par la limitation des mécanismes (& suppression de l'automatisme) et par la révision générale de la grille des salaires (en lien avec des taux d'emploi variables).

**Gestion du personnel :** Pour le corps enseignant des HES, la liberté totale de gestion des « profils », des statuts, des cahiers des charges et des « feuilles d'activités » aggravera une situation déjà difficile. Une redéfinition sans repères (« *politique de rémunération plus souple, adaptée aux besoins de l'entité* ») constituerait une déréglementation néfaste, imposée plutôt que négociée, sans retour en arrière possible. Sera-t-il question de « gestion par *output* » ? par ECTS ?

**Durée des contrats :** La déréglementation annoncée entraînerait une multiplication des CDD et une grande difficulté de stabilisation des postes (pour la « *souplesse* »). La situation actuelle permet de réduire la précarité, uniquement

par le rattachement à la L-Trait. Le PL 11594 sera le signal de la précarité généralisée.

**Caisse de pension** : La grande inconnue du PL 11594. L'autonomie conjugée de la politique des salaires, des mécanismes salariaux et de la grille des fonctions aurait des retombées négatives pour la CPEG. Des progressions différentes (entre entités de l'Etat et « autonomes » ; *individualisées* au sein des HES) engendreraient des difficultés de gestion, de prévisions, de situations de « sous-assurance », etc.

**Pour toutes ces raisons, les soussigné-e-s s'opposent au PL 11594 et réclament son rejet.**

N.B. 215 signatures  
*p.a. Groupement des  
associations genevoises des  
employé-e-s des écoles HES-  
SO (GAGE)  
Coordination Romande HES  
Santé Social (CRS-2)*

*SIT  
16, rue des Chaudronniers  
Case postale 3287  
1211 Genève 3*

*SSP/VPOD  
6, rue des Terreaux-du-Temple  
1201 Genève*





---

## **Audition de la CPEG par la Commission ad hoc du personnel de l'Etat sur le PL 11594 – 2 octobre 2015**

---

Selon l'étude faite par l'administration de la Caisse, ce projet de loi modifie uniquement l'obligation d'appliquer la LTrait pour les HUG, la HES-SO et l'Université de Genève. Ceci implique pour la CPEG d'avoir des employeurs affiliés hors-échelle de traitement de l'Etat. Aujourd'hui, la Caisse gère déjà des employeurs affiliés dans cette situation. Par conséquent, en ce qui concerne la gestion opérationnelle de la CPEG, il n'y pas de conséquence majeure de basculer ces trois employeurs en système hors-échelle.

En ce qui concerne l'affiliation à la CPEG, la HES-SO et l'UNIGE sont liés à la CPEG par une convention d'affiliation renouvelable tous les 5 ans. Ces derniers ne sont donc pas affiliés de par la loi contrairement aux HUG. Le PL11594 ne modifie pas cet état de fait. L'adoption du projet de loi 11594 n'affecterait pas le chemin de croissance de la CPEG si ces employeurs maintiennent leur affiliation. Toutefois, en cas de départ d'un employeur, le ratio actif/pensionné pourrait être modifié et de ce fait, détériorer la capacité de la CPEG à suivre le chemin de croissance prescrit par la LCPEG.

Enfin, en ce qui concerne la "pénibilité", ce projet de loi ne prend pas en compte cette notion définie par le règlement d'application de l'article 23 de la LCPEG qui précise les fonctions dite "pénibles". En effet, la LTrait détermine le traitement et non la fonction. Il conviendrait par conséquent de clarifier ce point en cas d'adoption du PL 11594.

*Date de dépôt : 26 avril 2016*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### Rapport de M. Christophe Aumeunier

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Les auteurs du projet de loi n° 11594 poursuivent deux buts essentiels, à savoir :

- supprimer les difficultés budgétaires induites par l’octroi d’annuités non contrebalancées par les subventions accordées à ces établissements pourtant dénommés « autonomes » ;
- permettre une gestion plus souple et efficiente des ressources humaines des HUG, de l’Université de Genève et des hautes écoles spécialisées.

#### **D) Supprimer les difficultés budgétaires induites par l’octroi d’annuités non contrebalancées par les subventions accordées à ces établissements pourtant dénommés « autonomes »**

Chaque année, lors de l’adoption du budget, le Grand Conseil se pose la question de savoir si une annuité doit être accordée par l’Etat aux membres de son personnel.

Aux termes de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l’Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait), l’échelle des traitements contient 33 classes chacune comptant 22 positions. Le passage d’une position à la suivante correspond à une augmentation annuelle du traitement ou « annuité ».

Cette augmentation annuelle est réputée automatique, en ce sens qu’elle n’est liée à aucune condition : ni l’efficacité, ni la qualité des prestations, ni même la situation budgétaire ne constituent, à teneur de la loi actuelle, un motif de suspension individuel ou collectif des augmentations annuelles.

Ainsi, et en fonction des **décisions** du Grand Conseil d’octroyer ou non les annuités, les entités « autonomes » sont fortement impactées.

En effet, si elles ne sont pas subventionnées à 100%, elles ne reçoivent qu’un complément d’indemnité de la part de l’Etat lorsqu’il accorde une

annuité et, ce, au prorata du subventionnement octroyé. Dès lors, une entité qui fonctionne à hauteur de 60% par l'Etat devrait assurer elle-même 40% de la hausse des salaires.

L'on comprend de ce seul fait que l'octroi d'annuités par l'Etat met en péril la situation des entités subventionnées dites « autonomes » qui, ainsi, se voient contraintes, unilatéralement, d'augmenter la rémunération de l'ensemble de leur personnel sans tenir compte de la volonté de leurs organes propres ou de leurs ressources.

Cette situation est susceptible de rendre illusoire le plan d'économie sollicité par le Conseil d'Etat et visant à une réduction des charges de 5% d'ici à la fin de la législature.

## **II) Permettre une gestion plus souple et efficiente des ressources humaines des HUG, de l'Université de Genève et des Hautes écoles spécialisées**

Outre les questions budgétaires, il s'agit, d'obtenir une gestion des ressources humaines adaptée aux contraintes du XXI<sup>e</sup> siècle.

En effet, la grille salariale actuelle de l'Etat est désuète. Au surplus, le descriptif des tâches n'est plus conforme à la réalité puisque cette grille ne prend même pas en compte certains métiers qui ont changé.

Cet état de fait est confirmé par M. le conseiller d'Etat Dal Busco qui a indiqué que « le système actuel de la grille salariale pose problème dans le sens où il a perdu toute cohérence. Au fil des ans, des métiers ont changé, des nouvelles fonctions sont apparues et cela n'a pas été pris en compte au niveau des grilles salariales ». Ce constat amenait M. Dal Busco à appeler de ses vœux, l'aboutissement du projet SCORE tandis que les auteurs du projet de loi préconisent une action plus rapide par l'octroi d'une indépendance plus forte des établissements « autonomes ».

Outre cette volonté simple mais fondamentale, il s'agit également de permettre à ces établissements de sortir du schéma salarial de l'Etat qui voit des rémunérations être extrêmement fortes pour des fonctions relativement primaires et sans autonomie ni responsabilités tandis que les salaires sont, parfois, relativement modestes pour des fonctions importantes requérant des qualités professionnelles rares et une indépendance qui implique le sens des responsabilités.

Ces éléments ont été mis en évidence en comparaison des salaires pratiqués dans le privé.

Dès lors que les établissements publics dont il s'agit ont tous des difficultés à recruter des cadres en raison des plafonnements induits par la loi actuelle, il s'agit de leur permettre une plus grande autonomie dans ce domaine.

Déjà à cet endroit, il s'agit de réfuter les arguments des opposants au projet de loi tendant à dire que cela ouvrirait des tentations à tous les abus possibles en matière de rémunération des cadres, puisque le projet de loi prévoit en son sein même un contrôle exercé par le Conseil d'Etat et que, d'autre part, la subvention elle-même et le contrat de prestations constituent les meilleurs moyens de contrôler les établissements publics autonomes subventionnés.

Les auditions des représentants des hautes écoles spécialisés de Suisse occidentale, de l'Université de Genève, des Hôpitaux universitaires de Genève ont toutes montré les limites de la grille salariale existant actuellement et des difficultés posées par le fait que l'Etat impose des annuités sans que celle-ci soit couvertes à 100% par le subventionnement lorsque celui-ci est partiel.

S'ils ne se sont pas montrés franchement favorables au projet de loi, l'on doit indiquer que les auditionnés n'ont, à aucun moment, refusé d'admettre que, d'une manière générale, l'on ne peut pas s'opposer à des changements lorsque l'on a affaire, comme en l'espèce, à un système obsolète.

Ainsi, loin d'être farouchement opposés, ces entités ont fait valoir quelques inconvénients tenant, pour l'essentiel, à la rupture de l'uniformité complète des salaires au sein de l'ensemble des établissements publics et du petit Etat. Elles ont également mis en exergue les avantages éminents du projet de loi visant à leur permettre une meilleure allocation de leurs ressources sans souffrir de décisions qui leurs sont imposées quant à l'augmentation de leur masse salariale, d'une part.

D'autre part, elles ont également mis en exergue les avantages liés à une grille salariale pour l'engagement de cadres qui aujourd'hui existe parfois mais fait largement défaut.

La question posée de l'influence d'une autonomie plus grande des établissements publics concernés sur la CPEG a trouvé réponse lors de l'audition des représentants de la CPEG. Ceux-ci ont affirmé qu'il n'y aurait pas d'impact sur le chemin de croissance ou l'évolution financière de la caisse puisqu'elle assure un salaire et que la cotisation est prélevée sur le salaire assuré.

Ainsi, quel que soit le salaire, qu'il soit dans une classe ou non, il reste un prélèvement constant. Par contre, une difficulté pourrait effectivement apparaître dès le moment où, en fonction de la loi sur la CPEG, la caisse n'assure pas un salaire supérieur à la classe 33-22 pour une question d'équité

entre l'ensemble des assurés. Cette question pourrait toutefois faire l'objet d'évolutions ou d'aménagements.

En définitive, les seuls auditionnés qui ont été farouchement opposés au projet de loi sont les représentants du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat qui ont défendu l'idée d'une institution publique gérée par des règles de traitement salarial monolithiques pour l'ensemble de l'Etat et des établissements publics cantonaux.

En contraste flagrant avec la situation des HUG, de l'Université de Genève et des hautes écoles spécialisées, l'audition de l'aéroport international de Genève a démontré que l'on peut adopter des systèmes de grilles salariales contemporaines, équitables et satisfaisantes.

Ainsi, il a été décrit un système selon lequel les règles sont fixées dans le statut du personnel visant à créer une équivalence entre les salaires de l'aéroport international de Genève et les marchés privés.

A cette fin, des enquêtes salariales sont effectuées pour pouvoir comparer les salaires pratiqués de sorte que l'aéroport peut s'assurer que les médianes salariales octroyées à ses employés correspondent à celles du marché.

A ce jour, les enquêtes salariales montrent ainsi que l'aéroport est, à raison de 1,3% à 1,9%, au-delà du prix du marché. Sa politique générale tend à ce que les salaires évoluent entre 85% et 115% de ces médianes.

Très concrètement, les collaborateurs disposent de quatre parts salariales :

- le salaire de base ;
- la participation à la caisse maladie (115,50 F) ;
- la prime de fidélité ;
- la part variable (fonction de l'atteinte des objectifs par chaque collaborateur en fonction d'un entretien de développement réalisé chaque année).

Il est en outre mis en exergue que ce système est transparent puisqu'il fait l'objet de discussion au sein de la commission du personnel et que les médianes salariales sont affichées et ainsi à la connaissance de chaque collaborateur.

Enfin, la dernière critique apportée au projet de loi tend à indiquer que celui-ci ne serait pas utile au regard du fait que le projet SCORE devrait réformer l'échelle des traitements salariaux des collaborateurs de l'Etat pour la rendre moins inique.

A cela, les auteurs du projet de loi opposent deux arguments tendant à dire que le projet SCORE semble mettre beaucoup de temps à être réalisé, d'une part, et que, d'autre part, celui-ci ne résout pas la question d'une augmentation

de la masse salariale des établissements publics « autonomes » imposés par une décision de l'Etat d'octroyer des annuités.

Au regard de ce qui précède, la minorité vous enjoint d'accepter le projet de loi n° 11594 et de classer les trois pétitions.