

*Date de dépôt : 31 mars 2020*

## **Rapport**

**de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de M<sup>mes</sup> et MM. Patrick Saudan, Yvan Zweifel, Jean Romain, Pierre Conne, Pierre Nicollier, Murat Julian Alder, Serge Hiltpold, Charles Selleger, Alexandre de Senarclens, Raymond Wicky, Jacques Béné, Alexis Barbey, Cyril Aellen, Diane Barbier-Mueller, Rolin Wavre, Fabienne Monbaron, Véronique Kämpfen, Jean-Luc Forni, Christina Meissner, Jean-Marc Guinchard, Delphine Bachmann, Jacques Blondin, Anne Marie von Arx-Vernon, Bertrand Buchs, Vincent Maitre, Souheil Sayegh, Raymond Wicky, Patricia Bidaux modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite)**

*Rapport de majorité de M<sup>me</sup> Anne Marie von Arx-Vernon (page 1)*

*Rapport de première minorité de M. André Python (page 71)*

*Rapport de seconde minorité de M. Alberto Velasco (page 73)*

## **RAPPORT DE LA MAJORITÉ**

### **Rapport de M<sup>me</sup> Anne Marie von Arx-Vernon**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat, présidée par M. Cyril Aellen, a étudié ce PL en 9 séances : les 5 avril, 3, 10, 17 et 24 mai, 28 juin, 4 octobre et 15 novembre 2019 ainsi que le 2 février 2020.

### **Assistent aux travaux de la commission**

- M. Grégoire Tavernier, directeur général, OPE ;
- M<sup>me</sup> Ursula Marti, juriste, OPE ;
- MM. Stefano Gorgone et Raphaël Audria, secrétaires scientifiques, SGGC ;
- M. Gérard Riedi, procès-verbaliste.

Qu'ils soient remerciés pour leur précieuse contribution.

### **Séance du 5 avril 2019 : présentation du PL 12429 modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite) par M. Patrick Saudan, premier signataire**

M. Saudan définit ce PL comme relativement simple. Il demande simplement une modification de l'article 25 de la LPAC pour permettre aux employés qui le désirent, de manière facultative, de prolonger leur activité professionnelle durant deux ans au-delà de l'âge limite de la retraite, âge limite qui n'est nullement changé par ce projet de loi.

#### ***Question de calendrier***

Ce projet de loi ressort d'une réflexion sur une situation particulière qui a lieu dans le cadre de l'UNIGE et des HUG avec le règlement hospitalo-universitaire qui fait que, si vous n'avez pas atteint l'âge de 65 ans le 1<sup>er</sup> octobre, vous pouvez prolonger votre activité professionnelle jusqu'à la fin de l'année académique suivante. Ainsi, pour une simple question de calendrier, des personnes devaient prendre leur retraite à 65 ans et d'autres pouvaient la prendre à quasiment 66 ans. M. Saudan précise, pour que les commissaires n'imaginent pas c'est une loi ad personam, qu'il est né à la fin de l'année. Il est donc déjà bénéficiaire de cette disposition.

#### ***Allongement de l'espérance de vie***

M. Saudan a toujours trouvé cette disposition injuste et il s'est dit qu'il faudrait, à l'instar des personnes qui prennent des retraites anticipées, permettre à des personnes ayant envie encore de travailler de le faire jusqu'à 67 ans, si leur hiérarchie agréé leur proposition. Il est clair qu'il y a tout un rationnel derrière ce projet de loi. On doit tenir compte d'éléments structurels comme le sont les changements démographiques que l'on va affronter dans les années à venir, notamment le papy-boom qui s'explique par des

naissances en diminution et une augmentation de l'espérance de vie (elle a augmenté de trois ans chez les hommes et de cinq ans chez les femmes durant les vingt dernières années). Par rapport à cette augmentation de l'espérance de vie, il faut savoir qu'il y a une très grande différence selon les catégories socioprofessionnelles. Pour des raisons multiples, l'espérance de vie des cadres est supérieure d'environ huit ans à l'espérance de vie des travailleurs qui ont des métiers un peu plus physiques.

### ***Age moyen dans la fonction publique***

On constate que le pourcentage de personnes de plus de 50 ans travaillant pour la fonction publique genevoise ne fait qu'augmenter. On va donc se retrouver, dans quelques années, confronté à un problème de raréfaction du personnel pour maintenir les prestations publiques. Aujourd'hui, l'art. 25 LPAC dit à son alinéa 2 : « Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. » Il y a donc déjà une limite à 67 ans, mais de manière très restrictive. Il y a des cas où cette exception est accordée. Ce n'est que dans la fonction publique supérieure, et un peu plus dans le cadre de l'université, mais cela reste des exceptions.

### ***Modèle bâlois***

M. Saudan évoque Bâle, peut-être le canton le plus proche de Genève, notamment au niveau de sa structure sociologique. La loi de l'Université de Bâle est beaucoup plus souple (à Genève, la loi de l'université calque la LPAC) puisqu'elle donne la possibilité de repousser l'activité professionnelle jusqu'à 67 ans. Ce n'est toutefois pas sur dérogation par le biais de mesures exceptionnelles, mais juste « aus triftigen Gründen », c'est-à-dire pour les cas pertinents. La loi bâloise est ainsi beaucoup plus souple par rapport à cette problématique.

### ***Public cible limité***

M. Saudan indique que ce projet de loi vise à permettre à des personnes de travailler au-delà de 65 ans jusqu'à 67 ans, mais de façon facultative et il y aura toujours l'aval des instances supérieures. Ce n'est donc pas une généralisation de l'augmentation de l'âge limite de la retraite. Concernant les objections qui pourraient être apportées à ce projet de loi, notamment le chômage des jeunes, il n'y a que très peu de risque, parce que le public cible

de ce projet de loi sera relativement limité. Il n'imagine pas que les 45 000 employés de la fonction publique et des établissements publics autonomes à Genève voudront travailler jusqu'à 67 ans. Il ne pense donc pas que cela aura un impact sur le chômage des jeunes. Il n'a pas trouvé d'étude par rapport à cette problématique en Suisse.

### ***Etude française***

Les Français se sont intéressés à cette problématique, comme cela est indiqué dans l'exposé des motifs, et considèrent qu'il n'y a aucune corrélation entre l'augmentation de l'âge de la retraite et une augmentation du chômage des jeunes.

### ***Incertitude***

Un point sur lequel on est dans l'incertitude, c'est qu'on ne sait pas comment va évoluer le marché du travail dans les décennies à venir, avec la robotisation et l'intelligence artificielle.

### ***Conclusion***

Ce projet de loi est simple. Il augmente les libertés individuelles, un aspect auquel le PLR est sensible. Autant, il y a des gens qui veulent prendre des retraites anticipées pour de très bonnes raisons, autant il serait juste de permettre à des personnes, si elles en ont le désir, de continuer leur activité professionnelle au-delà de 65 ans dans le cadre de la fonction publique. M. Saudan précise que toutes les catégories socioprofessionnelles de la fonction publique seraient concernées par ce projet de loi.

### **Questions de la commission**

Une commissaire (PDC) apporte des éléments complémentaires en tant que cosignataire du projet de loi. Elle note que l'espérance de vie des femmes a considérablement augmenté. Elle était de 52 ans au début du siècle et elle est de 85 ans à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Un autre élément important est que le retour au travail des femmes de sa génération a pu se faire généralement entre 35 et 40 ans. La très grande souplesse de ce projet de loi peu contraignant permettrait à certaines femmes d'avoir un 2<sup>e</sup> pilier un peu moins restrictif. L'arrivée sur le marché du travail des jeunes se fait aujourd'hui plus près de l'âge de 30 ans que de 20 ans comme pour la génération des baby-boomers. Elle conclut en insistant sur le fait que ce projet de loi, extrêmement peu

contraignant, peut être une souplesse offerte aux employés, notamment aux femmes.

Un commissaire (S) demande quels sont les impacts du projet de loi par rapport aux attentes de prévoyance professionnelle. Il note que cela touche au personnel soumis à la CPEG et que la loi sur la CPEG n'est pas modifiée par le projet de loi.

M. Saudan recommande d'auditionner la CPEG le cas échéant. C'est en effet un dossier très technique.

Le commissaire (S) constate que la LPAC et la loi sur l'instruction publique sont modifiées juste de manière à prévoir la possibilité d'aller au-delà de 65 ans. En revanche, il y a deux modifications complémentaires apportées à la loi sur la HES-SO et à la loi sur l'université, à savoir la possibilité de faire un rachat de la caisse de pension et d'autoriser le dépassement du montant maximum du traitement pour la fonction. Il aimerait comprendre pourquoi ces éléments sont mis pour une partie seulement du personnel, ce qui exclut de facto le PAT.

M. Saudan explique que, par rapport à la loi sur l'université et à la loi sur la HES-SO, les auteurs du projet de loi ont simplement modifié les alinéas. Jusqu'à présent, il y a un alinéa unique où il est possible à titre exceptionnel de faire un rachat de la caisse de pension ou de dépasser le montant maximum du traitement, mais aussi de dépasser l'âge de la retraite. Les auteurs du projet de loi ont scindé l'alinéa 4 actuel et ils ont ajouté un alinéa 5 nouveau dans la loi sur l'université et dans la loi sur la HES-SO pour être en concordance avec ce qui est proposé pour la LPAC.

Le commissaire (S) relève qu'il est possible aujourd'hui pour les enseignants du corps universitaire de fonctionner après la fin de leur rapport de service sous divers titres comme celui de professeur honoraire. Il demande si cela ne suffit pas en tant que tel pour garder ces compétences au sein de l'institution plutôt que le fait de leur permettre de fonctionner à titre de salarié durant deux ans de plus, sachant qu'il y a des personnes qui attendent que ces postes se libèrent. Le fait de dire à ces dernières qu'elles vont travailler durant deux ans de plus dans un statut qui n'est pas forcément adapté à leur niveau de compétence parce qu'un professeur ordinaire a décidé de rester deux ans de plus, il ne voit pas un avantage pour la HES ni pour l'université.

M. Saudan fait remarquer que les personnes qui pourraient en souffrir parce qu'elles devraient attendre deux ans de plus pour accéder aux postes auxquels elles aussi auraient droit pourront bénéficier de cette loi. Cela reviendra à déplacer le curseur pour ces deux catégories.

M. Saudan aimerait parler d'un cas pratique. Il a eu une discussion avec François Verrey, un professeur assez connu à l'Université de Zurich qui a une activité de recherche importante dans le département de physiologie. Il a 65 ans et doit prendre sa retraite. On lui a dit qu'il pouvait continuer à s'occuper de son laboratoire et garder une activité académique. Ce professeur a dit que, du moment où il n'a plus de poste hiérarchique très clair ni de poste salarié, il a une grande peine à accéder à des « grants » et qu'il n'a plus la même légitimité qu'avant. Il reconnaît qu'il est possible de maintenir une activité académique, voire une activité clinique. Par exemple, au Inselspital ou au CHUV, des professeurs perdent leur chefferie de service, mais gardent une activité de consultation. Ce n'est toutefois plus du tout le même statut. La genèse de la réflexion c'est que, à 65 ans, on peut être encore totalement en forme. Il faut rappeler que cet âge de 65 ans a été fixé après la Seconde Guerre mondiale quand l'espérance de vie était nettement plus limitée. Les gens qui ont 65 ans maintenant dans ces fonctions n'ont pas le même état de santé que les personnes du même âge à l'époque. Il faut ainsi tenir compte du fait que certaines personnes aimeraient maintenir, jusqu'à 67 ans, une activité professionnelle égale à ce qu'ils faisaient à 64 ans. Il recommande d'auditionner l'association des professeurs de l'UNIGE et les membres du corps intermédiaire. Cela permettra d'avoir les deux sons de cloche.

Un commissaire (PLR) demande si le projet de loi signifie que la possibilité de travailler serait prolongée jusqu'à la fin du mois où la personne atteint 67 ans, comme c'est généralement le cas, ou si cela interviendrait au jour près.

M. Saudan répond que c'est le jour où la personne atteint 67 ans. Cela étant, il pense que c'est le règlement qui fixera ce genre de modalités pratiques.

Un commissaire (UDC) note qu'il y a un cas récent à la Ville de Genève où M. Jacques Moret, directeur de l'administration municipale, a pu prolonger ses activités jusqu'à 67 ans par dérogation. Concernant la problématique liée aux professeurs et chercheurs pour lesquels le fait de ne plus avoir un statut légal rend plus difficile de négocier des fonds pour la recherche, il aimerait des précisions par rapport à cette problématique.

M. Saudan rappelle la situation du P<sup>r</sup> Verrey, qui pourrait être généralisée.

Le commissaire (UDC) demande ce qu'il en est aux HUG.

M. Saudan fait remarquer que, aux HUG, il y a beaucoup de gens qui partent s'installer dans le privé, ce qui est dommageable pour l'Etat. Ce ne sont pas seulement ces personnes et leurs compétences qui partent, mais aussi leur patientèle. Au Inselspital et au CHUV, on permet à ces éminents

collaborateurs de quitter leur chefferie de service, mais en pouvant maintenir une activité clinique pour garder leur patientèle dans le cadre de l'hôpital public. A Genève, pour les gens qui ont une activité clinique, s'ils veulent continuer à travailler, ils s'installent dans le privé. Pour ceux qui font de la recherche fondamentale – c'est peut-être davantage cette catégorie de collaborateurs qui est visée – il est important de garder une activité professionnelle équivalente à ce qu'ils avaient avant jusqu'à 67 ans.

Le commissaire (UDC) constate que le public cible du projet de loi est relativement limité. Il demande si M. Saudan a fait une estimation du nombre de personnes touchées et des coûts induits.

M. Saudan explique que ses réflexions ont évolué parce qu'il pensait au départ réserver cette possibilité aux cadres supérieurs et au personnel universitaire, mais finalement il ne voit pas de raison de le faire. Il y a des gens très heureux dans leur activité de tous les jours comme fonctionnaires, qui sont en forme et qui veulent continuer. Il y a 45 000 fonctionnaires, mais il est clair, vu la différence d'espérance de vie entre les cadres supérieurs et les autres, ce sont peut-être les 3000 ou 4000 fonctionnaires qui sont en classe 23 et plus qui seraient davantage concernés par ce projet de loi. M. Saudan imagine que 10 à 20% des gens pourraient peut-être être intéressés par ce projet de loi. Il suggère de demander à des associations professionnelles comme l'association des professeurs de l'UNIGE de faire un sondage parmi leurs membres. Cela permettra d'avoir une meilleure estimation du public cible. L'OPE pourrait également dire à la commission quel pourrait être le public cible. Quant au coût, on retombe sur l'histoire de la CPEG. A première vue, il n'y aurait pas tellement de coûts supplémentaires pour la CPEG puisque les gens continueraient à cotiser. En revanche, selon le fait d'être en primauté de cotisations ou en primauté de prestations, cela pourrait être au bénéfice des affiliés.

Le commissaire (UDC) souhaite des précisions sur la rédaction de l'article 25, alinéa 2 (nouvelle teneur) disant : « Un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite. »

M. Saudan souligne que le projet de loi ne touche pas à l'âge limite de 65 ans.

Le commissaire (UDC) prend l'hypothèse où l'âge de la retraite passe demain à 65 ans pour les femmes et à 66 ou 67 ans pour les hommes. Il

comprend que le projet de loi ne prévoit pas de disposition pour aller au-delà de 67 ans, le cas échéant.

M. Saudan confirme qu'il n'y a pas de telles dispositions. Des sondages montrent qu'il y a une très forte opposition de la population suisse (environ deux tiers) à l'augmentation de l'âge de la retraite. C'est une hypothèse qui semble donc peu vraisemblable. Il faut voir que l'Allemagne a aussi renoncé à cela alors qu'elle est en proie à un problème démographique encore plus important, même s'il y a eu une grosse arrivée de migrants en 2015 qui pallie légèrement cette problématique. Selon lui, actuellement, la population suisse n'est pas du tout mûre pour une augmentation généralisée de l'âge de la retraite et il pense que cela ne passerait pas. Dès lors, il n'a pas prévu de disposition en cas d'augmentation de l'âge de la retraite, mais ce projet de loi deviendrait caduc dans un tel cas.

Un commissaire (PLR) aimerait savoir pourquoi l'âge de 67 ans a été choisi pour le projet de loi. Il confirme la réticence de la population suisse à augmenter l'âge de la retraite. Il estime qu'on n'est toutefois pas dans le même débat parce qu'on sera contraint à augmenter l'âge de la retraite quoiqu'il arrive. Avec ce projet de loi, on est dans quelque chose de volontaire.

M. Saudan explique que cet âge de 67 ans figure dans la loi puisque le Conseil d'Etat peut déjà accorder exceptionnellement des dérogations jusqu'à 67 ans. Il pense qu'il doit d'ailleurs y avoir un consensus à ce niveau puisque c'est la même chose à Bâle. C'est probablement basé sur des calculs d'actuaire qui déterminent que, par rapport à l'augmentation de l'espérance de vie, prolonger l'activité de travail jusqu'à 67 ans est la mesure idoine. Ce que les auteurs ont voulu faire avec leur projet de loi, c'est inverser le processus. Aujourd'hui, la mesure est accordée à titre exceptionnel par le Conseil d'Etat. Les auteurs du projet de loi aimeraient que, par défaut, les gens puissent demander de travailler jusqu'à 67 ans, quitte aux instances supérieures d'éventuellement le refuser.

Un commissaire (MCG) constate qu'il existe déjà une disposition applicable à titre exceptionnel dans la loi sur l'université et dans la loi sur la HES-SO, mais il n'y a pas de limitation. Ainsi, ce projet de loi inscrit une limitation à 67 ans qui n'existe pas actuellement dans la loi, mais c'est peut-être lié au RPAC, à des arrêts ou à une pratique administrative qui vont dans ce sens. Il aimerait savoir s'il n'y a pas un aspect plus limitatif avec le projet de loi.

M. Saudan parle de l'article 13 de la loi sur l'université qui ne fixe pas une limite d'âge très claire. Il parle du fait de « dépasser l'âge de la retraite ».

Il pense que cela fait référence à la loi à laquelle se rattache le personnel de l'université qui est la LPAC où il est clairement indiqué l'âge de 67 ans.

Un commissaire (S) fait remarquer que beaucoup de personnes entrent aujourd'hui dans la fonction publique à 28 ou 30 ans, mais il faut ensuite cotiser 40 ans pour avoir une pleine retraite. C'est dans ce cadre que le projet de loi est intéressant. Il connaît des enseignants qui ont commencé tard à enseigner, notamment des femmes, qui doivent partir à la retraite à un moment donné sans avoir cotisé l'ensemble des années nécessaires pour avoir une retraite pleine.

M. Saudan n'a pas suffisamment abordé le projet de loi sous l'angle de cette problématique. Il précise que le canton de Berne doit rappeler des enseignants à la retraite pour faire face à une pénurie importante. Il insiste sur le côté facultatif de la mesure. Cela doit être une décision très individuelle.

Un commissaire (EAG) ne voit pas en quoi le projet de loi permet « un choix libre et flexible » de l'âge de la retraite. Il rappelle la situation dans l'enseignement où le corps enseignant est engagé au 1<sup>er</sup> septembre : quelqu'un qui est né le 1<sup>er</sup> septembre peut, le jour de ses 65 ans, encore faire une année complète d'enseignement. Il/elle y est même obligé-e. Pour lui, ce projet de loi ne fait que perpétuer cette forme d'inégalité. Même si on peut aller au-delà de l'âge actuel, il conçoit mal que la personne commence l'année et qu'elle parte au mois de janvier, ce qui n'est d'ailleurs pas autorisé. On ne fait donc que déplacer le problème de deux ans avec ce projet de loi.

M. Saudan rappelle qu'il a simplement dit que la genèse de ce projet de loi découlait d'une logique par rapport au fait que certaines personnes veulent notamment travailler une année de plus que d'autres et que certaines personnes qui ne le peuvent pas s'en plaignent amèrement, ce qu'il trouve injuste. S'il y avait une augmentation de l'âge de la retraite à 67 ans de manière flexible et volontaire, cela amoindrirait ce sentiment. Il reconnaît que cela posera la question entre la personne qui aura 67 ans le 2 octobre et celle qui aura 67 ans le 22 septembre. Il pense qu'il faut permettre aux gens de travailler plus longtemps s'ils le désirent comme on permet à des gens d'interrompre leur activité professionnelle avant l'âge de la retraite. L'idée de ce projet de loi est née de ces réflexions sur cette situation très particulière, mais qui sort du cadre du projet de loi.

Le commissaire (EAG) estime que, dans la flexibilité, il y a quelque chose de l'ordre de la réciprocité. Dans le cas du projet de loi, on n'est que du côté du « plus » avec deux ans supplémentaires. Il estime que, si on voulait vraiment flexibiliser l'âge de la retraite, il s'agirait de pouvoir partir avant

dans de bonnes conditions ; or cela ne fait que reculer sur ce point (le PLEND a été supprimé, la rente-pont est de plus en plus réduite, etc.). Il y a effectivement des obligations fédérales qui font qu'on ne peut pas prendre de retraite anticipée avant 58 ans. Il aimerait savoir si on ne pourrait pas favoriser aussi l'entrée dans le métier de jeunes personnes en rétablissant une rente-pont ou un PLEND à partir de 58 ans, puisque c'est l'âge légal à partir duquel on peut prétendre à une retraite anticipée que peut-être plus personne ne pourra bientôt prendre.

Il remet en question le fait que c'est sur la base d'un accord de la personne concernée, mais l'article actuel de la loi dit bien que c'est avec l'accord du membre du personnel. Or, pour lui, lorsque l'on ne peut pas remplacer un haut fonctionnaire, on ne le force pas à rester, mais il reste même s'il a annoncé son départ à la retraite. Il craint que, avec un tel article de loi, cette forme d'obligation soit renforcée pour tout un chacun. Les directions pourraient exercer une forme de contrainte. En tout cas, l'article actuel disant que c'est avec l'accord de la personne ne se vérifie pas entièrement aujourd'hui.

M. Saudan répond négativement. Le cas de figure qui semble beaucoup plus fréquent est celui de personnes qui voudraient travailler au-delà de 65 ans et qui verraient un refus de leur hiérarchie. On vit encore dans une démocratie et il a de la peine à imaginer un tel scénario.

Une commissaire (Ve) comprend l'idée de ce projet de loi, mais s'inquiète pour la relève, non seulement des jeunes, mais aussi des femmes. Il a été dit que ce projet faciliterait l'accès aux femmes à de meilleures retraites, mais d'un point de vue pratique le corps professoral de l'Université de Genève est composé de 80% d'hommes et de 20% de femmes, et l'UNIGE se félicite, encore l'année dernière dans son rapport d'activité, d'avoir engagé un nombre égal de femmes et d'hommes. Si on continue à cette vitesse et qu'on permet en plus à cette majorité d'hommes faisant partie du corps professoral de continuer leur mandat de professeur ordinaire alors même qu'ils peuvent continuer leurs recherches en tant que professeur honoraire, elle a l'impression que cela va prendre 150 ans pour avoir une parité dans ces postes de cadres qui sont les plus prestigieux de l'université puisqu'on voit de plus en plus de précarité dans les corps intermédiaires. Elle craint qu'un professeur honoraire n'arrive pas à avoir les mêmes « grants » que quand il était professeur ordinaire. Pour elle, une fois qu'on a fait sa carrière, on n'a plus besoin de publier pour avoir du travail. Les publications doivent se faire avant tout pour le corps intermédiaire. C'est là que le budget, notamment celui du FNRS ou d'autres fonds, doit aller. Elle demande si ce projet de loi a

pensé à la problématique de l'égalité homme-femme au sein du corps professoral, notamment de l'UNIGE.

M. Saudan vit tous les jours cette égalité. La commissaire (Ve) a rappelé que, l'année dernière, autant de femmes que d'hommes ont été nommées professeurs. Il constate, à la faculté de médecine, que le nombre de postes décernés est dans la proportion de deux femmes pour un homme. Il est clair qu'il faut attendre encore 10 à 15 ans, mais la problématique est en train d'être réglée. On ne peut pas aller plus vite que ce qui est fait à l'heure actuelle. L'université devient de plus en plus féminine, même au niveau des cadres. M. Saudan précise que, à la faculté de médecine, il y a 65% de femmes et 35% d'hommes. D'ici 10 à 15 ans, il y aura une égalité parfaite. Il se demande même si, dans 20 ans, la disposition de l'université ne devra pas être employée pour le sexe sous-représenté qui sera alors peut-être les hommes dans un certain nombre de domaines. Le balancier est en train de tourner. La question de l'espérance de vie se pose de la même manière pour les hommes et les femmes.

Un commissaire (S) évoque le fait que l'emploi des seniors n'est pas un objectif constitutionnel. A partir d'un certain âge, ce qui est fondamental c'est que les personnes aient le choix de travailler ou non, mais sous l'angle de la retraite. Il y a une dimension fondamentale qui échappe au projet de loi, parce qu'il est axé sur une catégorie de personnes qui ont des revenus qui leur permettent de se passer de travailler. Ce qui n'est pas le cas si l'on se trouve à 65 ans avec un niveau de retraite trop bas pour vivre dans le canton.

Il indique que c'est la dimension de statut qui pourrait poser problème et qu'il faut impérativement conserver une personne dans un poste. C'est à ce niveau qu'il voit une divergence possible, tout le reste relevant de considérations politiques. Cela signifie que le poste sera occupé jusqu'au départ de la personne deux ans plus tard. Cela coûte accessoirement une fortune puisqu'on parle de personnes qui ont un salaire net de 250 000 à 300 000 francs par année. Il ne voit pas poindre la volonté, du côté de l'UNIGE, de permettre de développer les catégories intermédiaires qui peut-être feraient que les personnes n'attendent pas 20 ou 30 ans avant d'arriver à un poste qui leur permette d'avoir un certain confort en matière de recherche.

M. Saudan précise que, dans beaucoup d'établissements supérieurs, il y a des chefs de département qui changent tous les quatre ans. A l'université, il y a des personnes qui restent des professeurs ordinaires et qui continuent à enseigner, à avoir une activité de recherche et avoir leur salaire et qui ne sont plus des chefs de département parce qu'il y a une rotation qui se fait à ce niveau.

M. Saudan plaide pour une flexibilité qui consiste à permettre à des gens désirant avoir une activité professionnelle à 100%, quitte à ce qu'on la module après, de le faire en accord avec leur employeur. Il estime que cela peut s'appliquer à toutes les catégories socioprofessionnelles de la fonction publique.

### **Discussion de la commission**

Le président prend note qu'il n'y a pas d'oppositions aux auditions de l'association des professeurs de l'UNIGE, de la CPEG, du corps intermédiaire, du Conseil d'Etat et du Cartel intersyndical.

### **Séance du 3 mai 2019 : audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'OPE**

M. Tavernier a vu qu'un bon nombre de questions étaient abordées, notamment sur l'explosion du nombre de retraités dans l'environnement actuel et dans le futur, la pénibilité de certains métiers, l'augmentation de l'âge moyen et médian dans l'administration, les dérogations qui existent aujourd'hui pour l'université et l'enseignement (si les personnes ont déjà commencé une année scolaire et que c'est pendant celle-ci qu'ils atteignent leurs 65 ans, ils doivent pouvoir terminer leur année scolaire) et la question de l'impact ou du non-impact d'une augmentation de cet âge de la retraite sur le chômage des jeunes.

M. Tavernier relève que la proposition de ce projet de loi est d'inverser la logique qui existe actuellement et qui a été décidée par le Grand Conseil il y a moins d'une dizaine d'années. Il s'agit, dans des situations exceptionnelles par rapport à des besoins, de pouvoir demander au Conseil d'Etat – c'est l'autorité compétente dans ces cas – qu'une personne travaille au-delà des 65 ans jusqu'à 67 ans. Avec le projet de loi, cela serait demandé sur la proposition de la personne concernée, ce que l'employeur pourrait ensuite accepter ou refuser.

### ***Ressources humaines***

En termes de gestion des ressources humaines, ce projet de loi peut être vu comme une opportunité, par exemple pour des personnes qui arrivent à 65 ans, qui sont en bonne santé et ont envie de continuer, mais qui ne le peuvent pas. Au niveau technique, il voit certains risques avec cette modification. Il faut rappeler que, à la fin des années 1990, le parlement a décidé que l'âge de la retraite était à 65 ans et que les services prenaient alors automatiquement fin. Cela a marqué la fin des prolongations de connivence.

M. Tavernier explique que, dans les risques, il y a un risque qui est non maîtrisable. Il a ainsi demandé à obtenir le taux d'absence par année à partir de 58 ans. Il y a un risque difficilement maîtrisable lié à la santé. Ce qu'on peut voir c'est une augmentation du taux d'absence. En 2018, pour les 65 ans et plus, le taux est dramatiquement tombé. M. Tavernier n'a pas fait la vérification, mais il pense que cela vient du fait qu'il n'y a plus beaucoup de personnes qui ont 65 ans ou plus dans l'administration. En effet, il n'y a jamais eu beaucoup de cas concernés par l'article de loi qui permet exceptionnellement de prolonger au-delà de 65 ans. Il a dû y avoir un, voire deux cas par année. C'est donc limité.

### ***Risques et avantages***

M. Tavernier signale qu'il y a un risque de carence de gestion. Les prolongations de connivence sont un élément qu'il faudra gérer, mais il y a aussi un aspect qui peut avoir des avantages, et aussi des désavantages, c'est l'aspect du fossé générationnel. Aujourd'hui, c'est très limité parce que, au-dessus de 65 ans, il y a peu de personnes, mais il pourrait y avoir un risque avec cette ouverture.

Un autre risque est lié davantage aux caisses de pension, c'est la baisse du niveau des prestations. C'est également lié à des situations personnelles avec les séparations. Des personnes pourraient ainsi être intéressées à demander de travailler jusqu'à 67 ans pour améliorer leurs prestations financières. M. Tavernier évoque les motivations qui ne seraient pas forcément l'intérêt pour le travail mais l'intérêt financier, avec des conséquences sur la santé.

Pour lui, ce projet de loi est éminemment politique. En termes de gestion RH, il y voit des opportunités, mais aussi des risques qui doivent être gérés par la gestion, avec des effets de bord.

### ***Analogie avec le PLEND***

M. Tavernier rappelle que quand le PLEND a été mis en place, on était dans la même dynamique. Les personnes pouvaient demander une retraite anticipée. Avec les années qui ont passé, c'est devenu un droit et l'employeur n'a plus pu dire non à un PLEND. C'est pour cette raison que, lors des dernières années du PLEND, toute demande de PLEND était acceptée. Cela étant, dans l'article de loi sur le PLEND, il n'y avait pas explicitement la mention que l'employeur pouvait s'y opposer.

## Questions de la commission

Le président constate, par rapport au risque de fossé générationnel, que deux ans supplémentaires ne représentent pas un fossé énorme.

Un commissaire (EAG) relève le risque que des gens soient amenés à vouloir prolonger au-delà de 65 ans en raison de la petitesse de leur rente. On pourrait ainsi avoir beaucoup de demandes des personnes qui ont de petits salaires alors que la disposition prévue actuellement va plutôt dans le sens de pouvoir conserver un peu plus longtemps un collaborateur très précieux et difficilement remplaçable.

Il s'inquiète du risque lié à l'assurance surobligatoire. Pour les femmes, la partie surobligatoire de la prévoyance va jusqu'à 65 ans. Si elles partent à 64 ans, elles perdent une partie du surobligatoire. Quand l'élévation de l'âge de la retraite a eu lieu au niveau fédéral pour les hommes, le surobligatoire s'est collé sur ces 65 ans pour tout le monde. Dès lors, il se demandait s'il n'y aurait pas le risque que la prévoyance surobligatoire aille jusqu'à 67 ans pour tout le monde, puisqu'il y a une modification de la loi qui permet de travailler jusqu'à 67 ans. Cela pourrait donc avoir des conséquences négatives pour l'ensemble du personnel qui prendra sa retraite à 65 ans.

Il demande également quels seraient les critères de l'employeur pour refuser une prolongation.

M. Tavernier va se renseigner sur l'aspect surobligatoire.

Le commissaire (EAG) explique que, si de plus en plus de collaborateurs obtiennent une prolongation jusqu'à 67 ans, la CPEG pourrait décider que la part surobligatoire va jusqu'à 67 ans. Les personnes qui partiraient à 65 ans perdraient alors une partie de leur prévoyance surobligatoire.

Le président pense qu'il faudrait vérifier la conformité avec les dispositions fédérales puisque la législation fédérale parle de 65 ans.

M. Tavernier va se renseigner auprès de la CPEG, mais comme l'âge légal est de 65 ans au niveau fédéral, cela paraît difficile. Il y a déjà la possibilité pour les salariés, dans le secteur privé, d'aller au-delà de 65 ans, mais l'âge de la retraite au niveau de la caisse de pension est toujours fixé à 65 ans.

Concernant la question des critères, M. Tavernier répond que, quand il doit traiter des cas et qu'il ne connaît pas les personnes depuis son siège de directeur général de l'OPE, c'est extrêmement facile de dire non à une situation qu'il lit sur le papier. En revanche, quand ce sont des personnes avec qui il travaille depuis dix ou quinze ans et avec qui ils ont passé des périodes compliquées, et que ces personnes lui ont donné des coups de main

lorsqu'il y avait beaucoup de travail, cela devient beaucoup plus difficile de dire non. Quand il parle de carence de gestion, ce n'est pas un jugement de valeur en disant que la personne ne fait pas bien les choses. C'est toute la complexité et la diversité des situations de gestion des ressources humaines. C'est pour cela qu'il insiste sur le fait que cette question n'est pas tant technique (techniquement, il y aura des avantages et des inconvénients) que politique. Cela étant, cette loi aura des effets de bord, dont certains seront positifs et d'autres moins.

Une commissaire (S) aimerait savoir combien de personnes ont profité jusqu'à maintenant de cette possibilité d'aller jusqu'à 67 ans.

M. Tavernier va rechercher cette information.

Une commissaire (PDC) aimerait connaître le nombre de personnes concernées, avec la précision hommes-femmes.

M. Tavernier demandera à ses services de faire ce tableau et de le transmettre pour la prochaine séance.

### **Séance du 10 mai 2019 : audition du Cartel intersyndical, représenté par M<sup>me</sup> Françoise Weber, M. Patrick Flury et M. Albert Anor**

M<sup>me</sup> Weber indique que le Cartel intersyndical s'oppose fortement à une nouvelle teneur de l'article 25 de la LPAC pour pouvoir travailler au-delà de l'âge limite. Le Cartel intersyndical pense que cette disposition est essentiellement demandée par les hauts fonctionnaires, alors même qu'il défend une meilleure reconnaissance de la pénibilité des métiers pour pouvoir profiter d'une rente-pont avec la CPEG et éviter que les deux ou trois dernières années de la vie professionnelle soient de la pure maladie parce que les personnes n'en peuvent plus. M<sup>me</sup> Weber fait référence à certains métiers dont la pénibilité a été reconnue, notamment des métiers dans les soins, où les personnes peuvent partir avant avec une rente-pont. Alors même qu'ils essayent de conserver, voire de développer, cette possibilité, le Cartel intersyndical voit mal comment, en même temps, on peut augmenter l'âge de la retraite. Ces personnes, qui sont quand même bien défavorisées et qui sont un certain nombre, n'en peuvent plus. Ce ne sont pas elles qui vont continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite. Les enseignants, même s'il y a des pénuries d'enseignants, arrivent assez épuisés et ne souhaitent pas poursuivre le travail au-delà de l'âge de la retraite. De plus, les personnes subissent aussi des pressions d'efficience très fortes en fin de carrière. Hier, il y a par exemple eu une réaction forte du personnel du SPAD qui n'en peut plus des réorganisations et des manques de moyens récurrents. Parmi ces gens, certains sont proches de l'âge de la retraite, n'en peuvent plus et sont en

absence de longue durée. Ils aiment leur travail, mais ils ne peuvent plus le faire ou dans des conditions que personne ne supporterait. Le Cartel intersyndical demande plutôt à pouvoir aménager des fins de carrière et alléger le travail en fin de carrière pour les personnes qui le souhaitent. Là aussi, c'est un peu un devoir social de l'employeur de pouvoir le permettre.

### ***Retraite des femmes***

M<sup>me</sup> Weber signale que, s'ils pouvaient entrer en matière sur une partie de cette idée de prolonger le travail au-delà de l'âge de la retraite, elle rappelle que l'âge de la retraite des femmes est de 64 ans. Les auditionnés ont en tête le suivi de collègues qui demandaient (la LPAC fixe l'âge de 65 ans) à pouvoir travailler au-delà de l'âge de la retraite jusqu'à 65 ans dans les EPA ou autres et cela leur a été refusé. Ces personnes devaient le faire parce qu'elles avaient de petits salaires ou des interruptions de carrière et qu'elles auraient souhaité pouvoir travailler jusqu'à 65 ans, mais pour l'employeur il fallait faire place aux jeunes parce que cela coûte moins cher. Cela n'a pas été dit comme ça, mais il y a cette idée très forte derrière. Si le Cartel intersyndical devait entrer en matière, c'est justement en lien avec des revenus très faibles et de petites retraites, mais ce n'est pas l'intention de ce projet de loi.

### ***Obligation***

M. Flury fait savoir que le Cartel intersyndical a l'impression qu'avec ce projet de loi, la possibilité de travailler de 65 à 67 ans va se transformer en obligation pour combler le manque à gagner pour vivre plus tard sur les rentes du 2<sup>e</sup> pilier. Aujourd'hui, on est sur une baisse permanente des 2<sup>e</sup> piliers et on a l'impression que les personnes qui ne sont pas dans une situation stable, comme une fonction étatique ou autre, vont devoir travailler au-delà de 65 ans pour garantir leur retraite. D'autre part, dans le secteur privé, on licencie les gens facilement à 55 ans. On a l'impression que ceux qui vont travailler au-delà de 60 ans vont être pour finir des fonctionnaires dans le marché du travail et cela pose un problème de société.

### ***Mai 68 et les jeunes d'aujourd'hui***

M. Flury constate un problème auprès des jeunes. Ils se rendent compte que les gens qui avaient 20 ans en Mai 68 ont de bonnes retraites et ceux qui viennent après sont juste bons pour payer et ne pas avoir grand-chose. Pour eux, c'est un problème de rupture sociétale. Si on dit aux gens qu'ils vont travailler jusqu'à 67 ans, 68 ans ou au-delà, à ce moment autant le faire

jusqu'à la fin de la vie, comme cela se faisait avant l'introduction de l'AVS et du 2<sup>e</sup> pilier. Il a l'impression que leurs parents ont vécu la crise et ont fini dans de bonnes années et que les enfants de ces parents cueillent ces deux années pour finir dans la crise. On est dans l'inversion du pendule. Quand M. Flury est rentré dans le système, il y avait un pacte social avec l'entreprise qui disait qu'il fallait 35 versements au 2<sup>e</sup> pilier pour avoir une rente entière et qu'une retraite était possible à 62 ans. Aujourd'hui, on est à 44 versements et il y a une retraite obligatoire à 65 ans. Maintenant, on lui dit qu'il pourra éventuellement continuer jusqu'à 67 ans. Il y a toute une génération qui se dit, avec le nombre d'années qui sont derrière, qu'ils aimeraient bien aller faire autre chose de ces années que travailler et plutôt profiter de la vie, sachant que les derniers chiffres montrent que l'espérance de vie recule. Aujourd'hui, ceux qui vivent longtemps sont quand même des survivants d'une génération qui n'a pas eu de médecine assistée et où le taux de mortalité était fort dans les naissances et ils sont devenus résistants à certaines choses. Il y a également aujourd'hui une génération de personnes qui sont relativement bien suivies par la médecine, mais on peut se demander si ces générations seront aussi résistantes dans la durée, dans l'âge et dans le travail que l'étaient nos parents. M. Flury appartient à une génération charnière, celle qui est née après Mai 68, qui voit tous les espoirs qu'on lui donnait, notamment une vie meilleure en Suisse, s'effondrer. Ces perspectives sont déjà blessantes pour une génération qui a 55 ans aujourd'hui, mais aussi pour ceux qui viennent après. Quand on dit aujourd'hui aux jeunes qu'ils vont travailler jusqu'à la fin, ils sont en train de se dire qu'ils vont essayer de s'en sortir autrement et de chercher d'autres systèmes. On est donc dans un changement de société qui est assez important. Il faut écouter les jeunes. Le fait de dire qu'on va prolonger le temps de travail pour certains cas pose problème.

### *Anticiper*

M. Flury note qu'il y a aujourd'hui un problème de remplacement dans les fonctions. La question se pose de savoir pourquoi l'Etat n'est pas capable d'anticiper le départ à la retraite d'un collaborateur, de prendre des spécialistes ou de les remplacer suffisamment tôt pour que le passage de témoin se fasse pendant la carrière standard, et pas de leur dire qu'on tire une personne devant le bus le temps de trouver quelqu'un pour la remplacer. C'est un problème général de gestion des compétences au sein de l'entreprise.

### *L'augmentation du temps de travail n'est pas une revendication syndicale*

M. Anor ne comprend pas bien quel est le véritable objectif de ce PL. Le Cartel intersyndical va continuer à réclamer de nouveaux postes et des augmentations des salaires. Ce projet de loi lui semble décalé et, pour lui, l'Etat devrait plutôt se préoccuper de créer davantage de postes d'apprentissage, de voir si les personnes travaillant à temps partiel non souhaité pourraient augmenter leur temps de travail, etc. Pour ce qui relève des retraites, il y a d'autres moyens d'assurer que la caisse de pension reste pérenne et soit financée. En passant à 67 ans, l'Etat donnerait le mauvais exemple. Le projet fédéral AVS 21 est dans le pipeline et va proposer une augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes. Cela va dans le même sens et, pour le Cartel intersyndical, ce n'est pas une bonne idée. Il y est donc opposé.

### **Questions de la commission**

Une commissaire (PDC) estime qu'il n'y a pas d'objectif caché dans ce projet de loi. Elle relève que la Suisse comptera 9,5 millions d'habitants en 2030, dont 23% auront plus de 65 ans. Ainsi, deux actifs et demi pour un retraité, c'est une réalité que l'on ne peut pas nier. Elle trouve normal que des rentes-ponts aient été aménagées pour des personnes qui sont carbonisées par la pénibilité. Elle aimerait toutefois entendre les auditionnés sur la notion « d'avoir le choix », quand c'est possible et quand c'est satisfaisant à la fois pour l'employeur et pour l'employé, de pouvoir continuer une activité qui est gratifiante et qui va être vraisemblablement aussi utile dans certains cas pour un intérêt général.

M. Flury fait remarquer qu'avant on était dans un modèle familial où une personne du foyer travaillait et non les deux, et avec le revenu d'une personne le foyer pouvait vivre. Aujourd'hui, avec l'évolution de la société, les deux personnes du foyer doivent travailler pour faire vivre le foyer et ne pas émarger à l'aide sociale. Le droit de travailler de la femme est quasiment devenu une obligation.

La commissaire (PDC) lui rappelle que les femmes ont le droit de choisir de s'épanouir dans une profession.

M. Flury insiste sur le modèle de société qui a amené au fait que les deux membres d'un couple sont obligés de travailler pour tourner financièrement et, à la retraite, avec ce qui est annoncé, auront des problèmes. Pour lui, le choix est devenu une contrainte.

Pour lui, l'autre problème se pose en termes de politique familiale en Suisse. On a donc une contrainte où les Suisses s'épuisent au travail, ce qui est un fait reconnu. Le 3<sup>e</sup> problème, c'est l'hiver démographique. La baisse de natalité, identifiée en 1973 et constatée dans les années 1980, a mis 30 ans pour être traitée et, de ce fait, le choix n'est plus un choix. Que cela soit l'évolution des femmes dans la société ou quoi que ce soit d'autre, il y a une baisse de la natalité qui a conduit à un changement du ratio entre actifs et pensionnés. Par ailleurs, le plein emploi est quelque chose qu'on ne retrouve plus aujourd'hui.

M. Flury déplore la destruction de plein de petits métiers.

Un commissaire (PLR) comprend que les auditionnés doivent, en tant que syndicalistes, défendre les droits de leurs membres. Il se trouve que, avec ce projet de loi, on donne un droit en plus. On dit à quelqu'un que, s'il le souhaite et pour autant que son employeur le veuille, il pourra travailler deux ans de plus, soit parce qu'il adore son métier et qu'en plus il est reconnu comme quelqu'un qui est utile, soit parce que c'est par exemple quelqu'un qui a quelques trous dans sa prévoyance professionnelle pour différentes raisons (par exemple une femme qui a éduqué ses enfants avant de reprendre un travail). Cette personne déciderait sciemment, en se disant qu'elle préfère travailler deux ans de plus parce qu'elle aura d'abord un salaire pendant cette durée et que, en plus, elle pourra un peu combler le trou qu'elle a dans son 2<sup>e</sup> pilier. Dans ces deux cas de figure, on accorde un droit à un employé de l'Etat ; or les auditionnés préfèrent apparemment leur refuser ce choix.

M<sup>me</sup> Weber indique que le Cartel intersyndical pense que ce choix favorise déjà les plus favorisés. Ils en ont discuté au sein de leurs organisations et il n'y a par exemple pas de profs qui souhaitent travailler jusqu'à 67 ans. On peut le dire à un moment donné de sa carrière parce qu'on aime bien son métier, mais arrivés à un certain âge les gens sont globalement épuisés. La position du Cartel intersyndical c'est une réduction du taux d'activité pour partager l'emploi et tenir le coup jusqu'à 65 ans. Les cas qu'ils ont connus de personnes voulant travailler davantage, ce sont des gens qui sont privilégiés au sein de l'Etat, qui sont cadres, qui ont tout un staff autour d'eux et qui ont encore de bonnes idées. On peut remercier ces personnes qui ont bien travaillé, mais qui peuvent continuer leur mandat dans un autre rôle. Le Cartel intersyndical s'oppose au principe de continuer puisqu'il veut réduire le temps de travail, pouvoir tenir le coup jusqu'à l'âge de la retraite et avoir des aménagements de fin de carrière.

Un commissaire (PLR) pense qu'une majorité des cas, à 64 ou 65 ans, sont épuisés et se réjouissent de la retraite. Il demande pourquoi ne pas laisser cette possibilité à des personnes qui ne sont pas dans ce cas de figure, qui ont

envie de continuer, de travailler deux ans de plus. Il aimerait savoir pourquoi ne pas leur offrir ce choix. Concernant l'exemple des auditionnés sur les cadres, dans le cas d'un cadre qui est en classe 31 ou 33, gagne très bien sa vie et a des conditions meilleures que l'extrême majorité des employés, il demande pourquoi on ne lui laisserait pas cette possibilité si l'Etat en a besoin et que cette personne en a envie.

M<sup>me</sup> Weber estime qu'il y a probablement d'autres cas qui peuvent être bien, mais il y a une question de principe. Aujourd'hui, ce qu'on constate aussi dans d'autres cantons, c'est qu'il y a des pénuries de personnel formé (par exemple dans l'enseignement ou dans la santé). On en arrive à ces pénuries parce qu'il y a un problème politique. L'Etat n'a pas mis les moyens pour former la relève. C'est une question différente, mais le Cartel intersyndical est pour le partage du travail. Il y a des points qu'il faut anticiper et ce n'est pas en faisant travailler les profs en leur proposant de rester deux ans de plus, comme cela se fait dans certains cantons, qu'on va résoudre le problème de la relève. Si le cadre veut travailler plus longtemps et que l'Etat a toutes les bonnes raisons de continuer une collaboration avec des gens compétents qui ont tout l'historique, il y a d'autres formes de mandats qui peuvent leur être confiés plutôt que d'étendre une possibilité d'augmenter l'âge de la retraite.

Un commissaire (PLR) s'étonne que le Cartel intersyndical n'accepte pas ce type de dérogation. Pour lui, c'est un plus, quel que soit le type d'employé. Ce qui est étonnant, c'est que les auditionnés donnent l'argument que c'est destiné aux cadres et ensuite l'argument qu'on va obliger tout le monde à le faire ; or ce n'est pas du tout le sens du projet de loi.

M. Flury confirme que la durée de vie est en diminution, notamment aux Etats-Unis. En Suisse, on est sur des statistiques de survivants. Aujourd'hui, les personnes qui vivent très longtemps semblent avoir du travail et des vies plus favorables que les autres qui ont travaillé durement. En termes de retraite, il n'aimerait pas qu'on revienne à la « méthode Bismarck ». Quand celui-ci a fixé l'âge de la retraite à 65 ans, sa méthode était assez subtile. A cette époque, seuls les cadres des entreprises et les intellectuels pouvaient prendre leur retraite, puisque les autres n'arrivaient pas à 65 ans. Donc, repousser l'âge de la retraite lorsqu'on a l'espérance de vie qui bouge, c'est un peu spécial.

Le commissaire (PLR) estime que si les deux parties sont d'accord, c'est une liberté supplémentaire. Les syndicats devraient être pour l'augmentation de la liberté des fonctionnaires de l'Etat et des employeurs si tout le monde est d'accord.

M. Flury fait remarquer qu'aujourd'hui on peut déjà changer la forme contractuelle à travers laquelle on travaille avec ces gens. On retrouve aujourd'hui des cadres qui viennent travailler pour l'Etat sous des formes de mandats. Aujourd'hui, ceux qui sont partis en préretraite, en régime CIA, qui peuvent travailler sans devoir rembourser la rente-pont à l'Etat et qui ont des mandats, cela existe. Ceux qui sont partis sous le régime CPEG ne peuvent pas avoir de mandat parce qu'ils vont devoir rembourser la rente-pont.

M<sup>me</sup> Weber ajoute que le Cartel intersyndical n'a pas envie que ce projet de loi bénéficie à ces gens qui sont des privilégiés quand même.

Le commissaire (PLR) estime que les auditionnés mélangent des problèmes de management avec une règle générale qui pourrait permettre à certains travailleurs deux ans de plus, pour autant que cela soit avec leur accord et celui de leur employeur, et que n'est pas parce qu'on va éventuellement refuser ce projet de loi qu'on va améliorer ce qui vient d'être cité par les auditionnés. Il pense que la liberté individuelle devrait être aussi un des leitmotifs des auditionnés. Ce n'est pas parce qu'ils sont syndicalistes qu'il n'y a pas de libertés. Au contraire, ils en veulent davantage et, avec ce projet de loi, on en donne davantage.

Un commissaire (EAG) estime que ce projet de loi n'est pas une nouvelle liberté, mais une contrainte de travailler jusqu'à 67 ans pour tous les petits salaires. Il aimerait savoir si les auditionnés partagent son analyse. Dans la formulation proposée par le projet de loi, l'article dit que « un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite ». Cela veut dire que chacun peut demander, mais personne ne va pouvoir refuser. Il demande sur quels critères le Conseil d'Etat pourra refuser.

Le Cartel intersyndical veut protéger les gens, il veut surtout que les gens puissent avoir de meilleurs salaires et il veut l'égalité salariale homme-femme.

C'est pour cette raison qu'ils sont opposés à ce projet de loi, mais si certains pensent que c'est juste pour les personnes qui vivent pour leur travail et qu'il faut leur donner la possibilité de continuer, il faut formuler les choses autrement. La loi telle qu'elle est proposée n'est pas bonne.

Le commissaire (EAG) fait remarquer qu'on peut déjà le faire maintenant. La loi prévoit déjà qu'on peut continuer, mais il n'est pas prévu que cela soit à la demande de la personne concernée.

M. Flury indique qu'il y a un âge pivot aujourd'hui à la CPEG, parce que la caisse est en primauté de prestations. Si on passe l'âge de la retraite à 67 ans et que l'âge pivot reste à 65 ans alors que la personne a ses 44 cotisations déjà acquises, les années supplémentaires seront valorisées positivement. Cela augmente alors sa retraite. Si on passe au projet de loi du Conseil d'Etat pour la CPEG, on va partir en primauté de cotisations et il n'y a alors plus d'âge pivot. C'est ce qui a été cotisé qui fera foi.

Le commissaire (EAG) convient qu'il n'y a plus d'âge de référence avec le passage en primauté de cotisations, mais il y a obligatoirement un âge de référence pour la part surobligatoire.

M. Flury indique que tout ce qui est cotisé est gagné pour la rente. Il craint que le « peut » travailler se transformer en « doit » travailler jusqu'à 67 ans. La part surobligatoire concerne ceux qui sont au-delà d'un certain salaire. Pour ceux qui sont en dessous, s'ils veulent augmenter leur salaire, ils vont devoir aller jusqu'à 67 ans. On rejoint donc le principe que le « peut » se transforme en « doit ».

Un commissaire (MCG) relève que pour lui, quand on est cadre supérieur, il y a une certaine pression au niveau du travail. Il y a des exigences qui sont demandées. Dans le privé, on voit que ces gens font peut-être dix ou quinze ans puis sont à moitié carbonisés et partent à l'âge de 60 ou 62 ans où on leur donne de gros montants. Il est surpris qu'on veuille aller dans le sens inverse avec ce projet de loi. Ces gens sont des cadres supérieurs qui subissent une forte pression au niveau politique puisqu'ils sont quand même le lien entre le politique et l'administration. Il demande comment ils peuvent tenir le coup pendant vingt à trente ans. Il est assez surpris. En tout cas à l'époque, il y avait à Genève la pratique qui consistait à entrer à la fonction publique et à subir ensuite les échelons. On travaillait sur le terrain pour qu'on puisse assimiler la matière et connaître le fonctionnement. En continuant, on gravissait ensuite les échelons jusqu'à arriver à un poste de cadre, ce qui permettait d'avoir la connaissance du terrain et de donner ensuite une impulsion positive au reste du personnel. Il a l'impression qu'on forme aujourd'hui des cadres qui sont des gens complètement déconnectés de la réalité. Il y a une partie d'entre eux que l'on engage trop jeunes. Ils vont ensuite faire quinze ou vingt-cinq ans en tant que cadres supérieurs ; or on sait que dans le privé, quoi qu'en disent certains, on ne tient pas le coup en tant que cadre supérieur au-delà d'une certaine durée. Il se demande s'il n'y a pas un moment où l'on s'accroche à cette fonction de cadre supérieur sans forcément qu'il y ait de remise en question avec d'éventuels dysfonctionnements qui sont répercutés en finalité sur le personnel. Les HUG ont été évoqués par les auditionnés et ils ne sont pas les premiers à dire qu'il

y a un dysfonctionnement aux HUG au niveau des ressources humaines. Il se dit qu'en finalité ce sont quand même les cadres supérieurs qui prennent les décisions qui impactent le personnel. Il se demande si, aujourd'hui, on ne devrait pas plutôt obliger les cadres supérieurs à quitter la fonction bien avant et à laisser la place aux autres, de façon à ce qu'il puisse y avoir un souffle, tant pour le cadre supérieur qui a mené sa mission au sein de l'Etat que pour le vient-ensuite, au lieu de pérenniser des systèmes qui sont sclérosés. Il demande ce qui est mis en place aujourd'hui, en termes d'indicateurs, pour savoir que la personne ne dysfonctionne pas. Cela lui fait du souci d'avoir des gens aux commandes s'il n'y a pas d'évaluations effectuées. Il pense qu'on veut pousser les employés à aller jusqu'à 67 ans et cela le dérange. Il aimerait donc savoir ce qui est mis en place.

M. Flury relève qu'au sein de l'Etat, il y a le personnel et il y a les cadres. Les uns sont engagés et les autres sont cooptés. Les cadres se tiennent les coudes entre eux, parce qu'ils doivent travailler ensemble pour faire tenir le service. Quelque part, ils rentrent dans des routines de management et ils travaillent avec celles-ci. Pour tout cadre, il y a également une disposition légale qui est celle d'être chargé de mission. A un certain moment, quand le cadre est fatigué, il peut se mettre en retrait de sa mission et demander à être chargé de mission au profit d'une mission au sein de l'Etat.

Si les cadres se sentent épuisés, ils ont quand même une porte de sortie pour être toujours à disposition à l'Etat, donner leurs compétences sans être chargés d'une politique publique ou d'un office. La question à poser, cela serait de voir comment les cadres utilisent cette possibilité pour ne pas se lasser de leur métier.

M<sup>me</sup> Weber indique qu'ils ne connaissent personne qui revendique de travailler plus longtemps. A part les cadres, il y a peut-être une exception, mais il faut la traiter ailleurs, qui est celle des conditions très précaires du personnel enseignant de l'université. Ce sont des contrats de durée déterminée qui sont renouvelés. Il faut faire de longues études, passer par des situations très particulières, fortement dénoncées, harcelantes, etc., pour espérer commencer une carrière. Tout ceci est décalé. A l'université, il y a une précarité, de la casse et des commencements de carrière très tardifs, mais cela peut se travailler ailleurs que dans la LPAC.

Un commissaire (PLR) note que M<sup>me</sup> Weber dit qu'elle ne voit pas d'exemple en dehors des cadres. Il relève qu'il pourrait y avoir des hommes ou des femmes qui arrivent à l'âge de la retraite avec une constitution de 2<sup>e</sup> pilier insuffisante parce qu'ils ont travaillé trop peu d'années, parce qu'il y a eu des événements de vie qui ont fait qu'ils ne pouvaient pas travailler, etc. Les auditionnés ont décrit que ce sont des cas dramatiques, mais M<sup>me</sup> Weber

est bien placée pour savoir que ce n'est pas toujours le cas, puisqu'il y a des femmes qui arrivent à 64 ans, qui ne sont pas épuisées ni aigries, qui voudrait juste continuer à travailler parce qu'elles n'ont pas accumulé un capital de 2<sup>e</sup> pilier suffisant. Ce projet de loi pourrait parfaitement s'appliquer à ce genre de situations. Il demande si, pour ce genre de situations, les auditionnés persistent à être frontalement opposés à ce projet de loi.

M<sup>me</sup> Weber confirme qu'ils sont opposés à ce projet de loi. Elle évoquait l'exemple des femmes. La LPAC prévoit l'âge de 65 ans et, à 64 ans, les femmes atteignent l'âge légal de la retraite. Aux femmes qui souhaitent travailler jusqu'à 65 ans, on le leur refuse.

Le commissaire (PLR) demande si, même dans ces cas, il ne serait pas bien de continuer jusqu'à 65 ans, voire au-delà comme le permet le projet de loi.

M<sup>me</sup> Weber estime qu'il ne faudrait pas que cela aille « au-delà ».

Le président ne partage pas l'analyse de M<sup>me</sup> Weber sur le fait qu'il ne faut pas de loi pour quelques exceptions. Dans le cas du PL 12429, il y a des cas limitatifs et le président n'est pas sûr que ces revendications concernent de très nombreuses personnes. Pour autant, ce n'est pas parce qu'elles seraient le cas échéant peu nombreuses qu'on doit les refuser. Les auditionnés ont dit que c'est un faux problème parce qu'on peut notamment avoir recours à des mandats. C'est quelque chose qui dérange le président, car il demande si cela ne revient pas à se voiler la face et si ce n'est pas extrêmement élitiste vis-à-vis des hauts cadres. Le président a le sentiment que ceux qui pourraient être mis sous de tels mandats, dans le cadre de la poursuite de leur fonction, ce ne sont précisément que les hauts cadres. Le président n'a jamais vu des mandats être confiés à des classes salariales basses. Il demande s'il se trompe.

M<sup>me</sup> Weber pense que le président ne se trompe pas.

M. Flury fait remarquer que le droit des sociétés permet des choses intéressantes. On peut arrêter de travailler pour un employeur, se mettre soi-même en personne morale et vendre celle-ci à travers un mandat à l'entreprise.

Le président sait que cela arrive à l'Etat, notamment dans le domaine informatique.

M. Flury indique que, à l'Etat, cela peut se produire aussi pour un cadre supérieur.

Le président relève que pour une infirmière ou un enseignant c'est objectivement plus compliqué.

M<sup>me</sup> Weber croit que cela a été fait pour certaines prestations.

Le président a été surpris des propos de M. Flury sur sa vision de la société, notamment le fait de devoir avoir un ou deux salaires dans un couple. Il a le sentiment que, dans sa génération, il y a l'idée d'avoir une division du travail différente de celle évoquée par M. Flury, notamment au niveau du temps partiel avec un temps partiel qui peut aussi se faire dans la durée. En résumé, plutôt que de faire 40 ans à 100%, on gagne en qualité de vie en faisant 45 ans à 80%. Le président demande aux auditionnés s'ils entendent aussi de telles revendications dans les jeunes générations de leurs syndicats ou si c'est seulement dans le privé qu'on les entend.

M<sup>me</sup> Weber répond qu'une partie de cette préoccupation ou de ce souhait est fortement mise en avant actuellement, notamment dans le cadre de la grève des femmes du 14 juin. Le Cartel intersyndical a un cahier de revendications et, parmi celles pour davantage d'égalité, il y a la meilleure conciliation des vies professionnelle et privée et la fluctuation du taux d'activités. Aujourd'hui, pour des raisons de contrôle budgétaire, de coupes partout et d'austérité, presque plus personne ne peut bouger son taux d'activité, quoi qu'il arrive dans sa vie. Quand vous demandez de baisser votre taux d'activité de 20%, que cela vienne d'un homme ou d'une femme, c'est refusé, parce que ce pourcentage va disparaître en étant remis dans un pot commun. La fluctuation du taux d'activité est devenue très rigide. Aujourd'hui, la principale préoccupation des hommes et des femmes des jeunes générations, pour parvenir à plus d'égalité et dans le quotidien, c'est d'avoir plus de souplesse, mais jamais de travailler au-delà. C'est plutôt une réduction du taux d'activité. Ce n'est pas prolonger la durée des rapports de travail. Si un individu le dit, il serait très intéressant de voir si ce n'est pas quand on est tout feu tout flamme et plein d'énergie jusqu'à 43 ans. Après, cela commence en effet à changer et on commence à se fatiguer. En tout cas, ils n'ont jamais comme revendication de pouvoir travailler plus longtemps.

Le président doit dire qu'il entend souvent des gens qui souhaitent lever le pied et prolonger parce qu'ils veulent arrêter de façon plus progressive, mais rester actifs plus longtemps. Il voulait donc avoir le feedback des auditionnés à ce sujet.

M. Anor répète qu'ils ne comprennent pas le but de cette loi. Ce qui est sorti de la discussion, c'est qu'il s'agit du problème des retraites. Il a été mentionné le cas de gens qui n'ont pas pu cotiser suffisamment.

Il estime, que cela soit la question des retraites ou celle de favoriser les professions où les personnes sont de grands enthousiastes qui veulent travailler jusqu'à 80 ans, qu'il faut le traiter en tant que telles et séparément.

Là, on crée une prétendue liberté qui sera la tendance générale dans un mode de fonctionnement social où les gens vont être amenés à travailler plus longtemps malgré eux.

Le président entend que les auditionnés ont la crainte d'une pression faite sur les petits salaires. Il leur demande comment ils vivraient si le même projet de loi était limité aux classes 25 et au-delà. Pour éviter la pression sur les petits salaires, on pourrait en effet limiter cette possibilité à ceux qui gagnent au moins 130 000 francs par an.

M<sup>me</sup> Weber estime qu'il faut que ces personnes fassent autre chose. Il y a assez de projets à développer à Genève et ailleurs. C'est tant mieux que les gens aient de l'énergie au-delà de 65 ans, qu'elles montent des associations ou des startups et qu'elles développent des projets. C'est intéressant, mais elle ne pense pas que la LPAC puisse régler l'enthousiasme des personnes à partir de 65 ans et un jour. Elle pense qu'il y a des choses plus fondamentales à régler avant, comme avoir une couverture perte de gains quand on est malade.

M. Anor note que la question du chômage, en particulier celui des jeunes, n'a pas été abordée. A Genève, les statistiques sont plus ou moins floues, voire truquées. On pense qu'on est aux alentours des 5% de chômage, ce qui n'est évidemment pas le cas. Il y a un chômage des jeunes qui explose. C'est complètement contradictoire par rapport à la réalité vécue par une certaine couche de la population, dont des fonctionnaires. Tout d'un coup, on se focalise sur les enthousiastes qui ont envie de travailler plus longtemps. Ils peuvent travailler bénévolement en dehors du temps de travail légal et faire des tas de choses.

Le président indique, pour avoir discuté avec les auteurs du projet de loi, qu'ils sont souvent des fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires, dont certains ont arrêté plus vite, d'autres souhaiteraient travailler plus longtemps et encore d'autres auraient souhaité probablement le faire plus longtemps. C'est la réelle motivation des auteurs. Ensuite, il se peut que cela soit utilisé par l'administration de façon différente dès lors qu'un projet de loi est voté. Les projets de lois n'appartiennent pas à leurs auteurs. Il voulait dire que l'intention des auteurs, telle qu'il l'a perçue, concernaient ceux qui avaient envie de pouvoir faire plus, mais qui ne sentaient pas la possibilité de le faire, alors qu'ils considéraient qu'ils avaient potentiellement encore des choses à apporter.

M<sup>me</sup> Weber fait savoir que ce qui est plus intéressant pour les auditionnés – ils peuvent entendre et ne pas être d'accord – c'est que cet argent soit investi dans davantage de postes. C'est ce que le personnel veut

prioritairement, déjà pour qu'il puisse tenir jusqu'à 65 ans ou 64 ans si on ne le laisse pas travailler jusqu'à 65 ans. Aujourd'hui, il y a des personnes qui, prioritairement pour le Cartel intersyndical, aimeraient pouvoir travailler jusqu'à 65 ans et qui ne le peuvent pas, parce qu'elles sont épuisées et qu'elles tombent malades à 59, 60 ou 62 ans. Il leur reste par exemple deux ans et six mois et elles ne se voient pas terminer leur carrière en étant malades. En effet, être malade à 60 ou 62 ans parce qu'on est fatigué, c'est très clairement raccourcir la vie des gens. Terminer sa carrière quand on s'est formé pour un métier, quand on a exercé pendant vingt-cinq ans comme travailleuse sociale au SPAD ou ailleurs ou comme infirmière, si on termine sa fin de carrière en étant malade, on raccourcit sa vie.

### **Discussion de la commission**

Un commissaire (UDC) aimerait que le département puisse donner des chiffres par rapport aux chargés de mission et à la problématique des cadres.

Le président indique que la commission entendra l'association des professeurs de l'UNIGE la semaine prochaine. Il propose de terminer les auditions par l'audition du Conseil d'Etat.

### **Séance du 24 mai 2019 : audition de la CPEG, représentée par M. Jean-Daniel Jimenez, président du comité, et M. Christophe Decor, directeur général**

Le président rappelle que la commission avait convenu d'auditionner aujourd'hui la CPEG et le corps intermédiaire de l'UNIGE. La commission doit encore auditionner les HUG et le Conseil d'Etat.

M. Jimenez indique qu'aujourd'hui, la caisse est recapitalisée et qu'elle peut donc voir venir l'avenir plus sereinement. La caisse est contente d'être consultée sur ce projet de loi qui concerne la prévoyance professionnelle. Les éléments pertinents sur ce projet de loi vont être exposés par M. Decor qui est dans l'opérationnel au quotidien en tant que directeur.

### ***Déjà en pratique***

M. Decor indique qu'ils ont compris que le projet de loi propose d'inverser le système permettant de travailler au-delà de 65 ans et de transférer aux collaborateurs la possibilité de faire une demande de prolonger jusqu'à 67 ans au maximum. La CPEG a regardé quel était l'impact pour elle en tant que caisse de prévoyance. Aujourd'hui, elle peut dire aux commissaires qu'elle est déjà en adéquation avec la loi fédérale qui leur

impose de pouvoir assurer les collaborateurs de 65 à 70 ans. Les textes de la CPEG sont déjà clairs sur ce point. La loi actuelle dit que l'on cotise jusqu'à l'âge de 65 ans. Tous les collaborateurs en activité jusqu'à 65 ans cotisent. Pour ceux qui travaillent au-delà de 65 ans (il y en a aujourd'hui qui sont assurés à la CPEG), ils arrêtent la cotisation au sein de la caisse. Néanmoins, ils ont une rente différée, c'est-à-dire qu'elle est versée au moment où ils prennent leur retraite. Les textes sont en place aujourd'hui et le processus fonctionne déjà. A la lecture du projet de loi, le fait que les collaborateurs arrêtent à 65, 66 ou 67 ans n'a donc pas d'impact au niveau opérationnel sur la caisse. C'est quelque chose qu'elle pratique déjà.

### **Questions de la commission**

Un commissaire (PLR) note que les règlements de la CPEG prévoient la situation où un employé veut travailler au-delà de 65 ans, et même jusqu'à 70 ans, indifféremment de sa retraite qui sera déterminée avec un calcul actuariel qui lui sera certainement un peu plus favorable. Il aimerait savoir ce qu'il en est des personnes qui travaillent à l'Etat depuis un nombre insuffisant d'années pour obtenir une rente complète, qui se sentent en forme et qui aimeraient poursuivre leur carrière durant quelques années pour augmenter leur capital de retraite, non seulement pour différer son versement, mais en même temps pour profiter de ces deux années supplémentaires pour pouvoir cotiser avec la participation de l'employeur afin d'augmenter leur capital de retraite. Il comprend qu'aux termes de la loi fédérale, ce n'est pas prévu, mais il aimerait savoir si cela serait envisageable.

M. Decor explique que la loi fédérale les oblige à proposer une couverture de 2<sup>e</sup> pilier aux actifs entre 65 et 70 ans. Elle ne donne pas de contraintes ou de règles. Les règles figurent dans la LCPEG qui dit aujourd'hui que l'on cotise jusqu'à l'âge de 65 ans et que, au-delà, on n'est plus soumis aux cotisations. En revanche, dans le PL 12404 qui a été soumis au peuple, la cotisation était due jusqu'au départ en retraite. Il n'y avait plus le couperet des 65 ans en termes de cotisations. Si les gens continuaient à travailler au-delà de 65 ans, ils continuaient à cotiser. Aujourd'hui, la caisse est restée en système de prestations. En fait, elle n'augmente pas vraiment son capital. Elle augmente la durée d'assurance et celle-ci est transformée en prestations à la fin. C'est ce qui permet d'avoir le fameux 60% pour 40 ans de cotisations.

Aujourd'hui, on sait que tout le monde n'atteint pas les 40 ans de cotisations et, quand on arrive à 65 ans, le comptage de ces années s'arrête et la manière dont on calcule la pension reste figée à 65 ans. Néanmoins, la pension elle-même (pas le taux de pension qui est de 1,5% et qui s'applique

au salaire assuré) après 65 ans, il y a une amélioration de la pension parce que la longévité est prise en compte au niveau actuariel.

M. Decor propose de prendre l'exemple d'une longévité de 20 ans pour faire des calculs simples. Le calcul est fait pour verser une rente de 1000 francs pendant ces 20 ans de 65 à 85 ans. Si vous décalez le début du versement de la rente à 66 ou 67 ans, la rente va être versée durant 18 ou 19 ans. La caisse va automatiquement verser un montant qui sera supérieur puisqu'elle va le verser moins longtemps. Cette majoration s'applique sur le montant de la rente en francs à hauteur de 3% par année supplémentaire. Pour chaque année, la rente augmente ainsi de 3%. Ce n'est pas la même chose que 1% sur le salaire puisque la rente, c'est au mieux 60% du dernier salaire. Si la question de fond est de savoir si on peut cotiser après 65 ans, la réponse est que ce n'est pas possible aujourd'hui à la CPEG. Si on voulait permettre aux gens de continuer à améliorer leurs prestations, non pas avec les 3%, mais avec le taux de pension qui évolue, il faudrait modifier la LCPEG. Automatiquement, on aurait alors d'autres règles actuarielles et le 3% tomberait puisqu'on aurait un calcul différent par rapport ce qu'on appelle le barème des prestations de libre passage puisqu'il va dépendre de votre salaire et votre âge. C'est ce barème qui définit un capital indépendamment de vos cotisations et qui va dépendre de la durée d'assurance pour vous permettre de verser le montant nécessaire.

M. Jimenez fait remarquer que les 40 années de cotisations évoquées sont plutôt une exception au sein de la fonction publique. On est plutôt autour d'une moyenne de 33 ans de fidélité à l'Etat.

Un commissaire (PLR) comprend que, quelqu'un qui aurait 35 ans de cotisations au lieu de 40 ans et qui voudrait passer à 37 ans de cotisations, en fait cela ne fonctionnerait pas si on ne modifie pas la LCPEG.

Le président demande s'il est possible de racheter des années, le cas échéant au-delà de 65 ans pour celui qui travaille et qui ne touche pas encore sa rente.

M. Decor répond qu'il est possible de faire des rachats en tout cas jusqu'à 65 ans. Il y a des contraintes par rapport aux trois années avant la retraite, mais comme on verse peu de capitaux, le problème est là. Normalement, on peut faire des rachats jusqu'à trois ans avant la retraite. Jusqu'à 58 ans, à la CPEG, il est possible de faire les rachats de manière financière, c'est-à-dire amortis sur cinq ans, ou de manière actuarielle, c'est-à-dire que, à partir de 58 ans, les rachats sont uniquement au comptant (chaque année ou chaque mois, vous versez un montant fixe défini qui n'est pas amorti en raison d'un départ qui peut arriver avant que l'amortissement du rachat soit terminé).

Pour le rachat après 65 ans, il faut que M. Decor regarde ce que prévoit la loi fédérale.

Le président demande si, sur un plan technique, cela permettrait pour celui qui prolonge de combler le manque au-delà des 3% en question. Il pourrait se dire qu'il utilise, pour un rachat volontaire et unilatéral, l'équivalent de la cotisation qu'il ne doit plus verser. Cela aurait une double incidence, si tant est que cela soit possible, venant à la fois des 3% et du rachat.

M. Decor indique que, les textes actuels prévoyant que l'on arrête de cotiser à 65 ans, la rente se fige à 65 ans et elle devient alors la référence pour le différé. Aujourd'hui, dans les faits, il faudrait que le rachat se fasse avant le mois de la 65<sup>e</sup> année pour figer cette rente qui permet la référence pour le différé.

Le président aimerait savoir qui a la compétence de modifier cet aspect le cas échéant.

M. Decor va vérifier parce qu'il y a une notion de financement dans la cotisation. Il faudrait qu'il regarde comment cela est calculé dans le rachat. Il préfère envoyer une réponse à la commission.

Le président note que les gens n'ont pas forcément les moyens de faire un rachat pendant la période où ils en ont l'opportunité. En revanche, pour une raison ou une autre, ils pourraient en théorie continuer à affecter l'équivalent de la cotisation au-delà de 65 ans, précisément parce que c'est un montant supplémentaire qui leur est versé dans l'hypothèse où ils poursuivent leur activité.

M. Decor doit vérifier. Le problème est que, aujourd'hui, quand on fait une rente différée, celle-ci est figée sur les règlements en vigueur au moment où on la fige. Si on permet de faire des rachats après, cela veut alors dire qu'elle n'est plus figée. Elle peut donc être impactée par des changements réglementaires futurs. M. Decor constate qu'il y a un intérêt et un inconvénient à l'un ou à l'autre système.

### **Discussion de la commission**

Un commissaire (UDC) constate que cela pose la question de la modification de la LCPEG.

Un commissaire (S) relève que ce projet de loi a été présenté comme étant une nécessité quasiment absolue de ne pas faire perdre des compétences à l'Etat. Il estime que, avant de pouvoir répondre à cette question, il faut savoir quel est l'impact que cela a pu avoir sur la situation pécuniaire de la caisse.

Le président rappelle que les auditionnés ont dit que la rente était figée et qu'il n'y avait pas de cotisation au-delà de 65 ans.

Un commissaire (PLR) a imaginé qu'on pourrait envisager de revoir la LCPEG pour permettre des cotisations au-delà de l'âge de 65 ans ou, pour le moins, permettre un rachat après l'âge de 65 ans pour les personnes qui travaillent. Il peut dire qu'on peut faire des rachats jusqu'à l'âge de 70 ans au sens fédéral. Concernant l'interrogation du commissaire (S) : il ne devrait pas y avoir d'impact sur les finances de la caisse puisque, ayant plus d'argent, elle peut servir des rentes plus élevées ou, ayant moins d'années actuarielles à assumer, elle peut aussi donner une rente adaptée en fonction de cette réduction actuarielle. Cela ne va rien changer à ses finances. La seule situation où cela changerait, c'est dans le cas d'une promotion de la personne en fin de carrière au-delà de l'âge de 65 ans. Cela conduirait alors à recalculer une pension sur un salaire plus élevé puisqu'on a malheureusement gardé la primauté de prestations plutôt que de passer à la primauté des cotisations.

### **Audition du corps intermédiaire de l'UNIGE, représenté par M. Ignace Cuttat, M. Nicolas Fornerod, M<sup>me</sup> Valeria Wagner et M. Alain Quiamazade**

M<sup>me</sup> Wagner indique que M. Cuttat, M. Fornerod et elle-même viennent en tant que représentants du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche élus à l'assemblée de l'UNIGE. Ils ne viennent pas au nom de leurs facultés.

M. Quiamazade représente l'association des corps intermédiaires de psychologie qui a été prévenue très tardivement. Il vient juste ajouter un avis complémentaire.

M. Cuttat précise que, en prévision de cette audition, ils ont entamé une procédure de consultation auprès des associations facultaires qui représentent chacune le corps intermédiaire respectif de leur faculté. Ils ont ainsi eu des réponses des facultés des sciences de l'éducation, des lettres, de théologie et des sciences de la société qui ont été compilées dans un document à l'attention des commissaires<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Annexe : Prises de position des associations facultaires du corps des collaborateur-trice-s de l'enseignement et de la recherche sur le PL 12429.

### ***Résumé des positions des personnes consultées***

Tous les gens qu'ils ont consultés à ce sujet sont opposés à ce projet de loi. Le principal défaut qu'ils y voient est qu'il nuit gravement à la relève académique, notamment en termes de perspectives pour les carrières académiques, pour les membres du corps intermédiaire de l'UNIGE, qu'ils soient tout au début comme assistants ou plus avancés comme maîtres assistants MER chargés d'enseignement.

### ***Relève***

La politique de la relève en Suisse généralement et à Genève en particulier est un système où vous faites vos études dans la branche qui vous intéresse puis un doctorat. Ensuite, vous avez une période qui peut être assez longue, de dix ou quinze ans, où vous allez essayer de rester dans le circuit en prenant des mandats à durée déterminée avec, si vous avez de la chance, un mandat de maître assistant, sinon ce sont de petits mandats de postdoctorant ou de chargé d'enseignement. Cette situation peut se prolonger dans des conditions peu confortables financièrement et en plus avec des postes de très courte durée (une année ou deux) qui font que vous ne savez jamais de quoi demain sera fait. D'autre part, une partie importante de l'énergie de la personne est consacrée, outre ses recherches et ses enseignements de l'année en cours, à chercher des sources de financement pour l'année suivante, ce qui n'est pas une façon très efficace de faire de la recherche.

### ***Nominations***

M. Cuttat rappelle que cette relève académique est bien là. D'après les statistiques de l'UNIGE pour 2018, il y a eu une soixantaine de nominations de professeurs, que cela soit comme professeur associé ou comme professeur ordinaire. Dans cette soixante de professeurs, il y a encore des doublons puisque certaines de ces nominations comme professeur ordinaire représentent plutôt des promotions de professeurs associés à professeurs ordinaires. Dans le même temps, l'UNIGE a octroyé le titre de docteur à 350 personnes. La relève est là et il y a des gens qui sont aptes à occuper ces fonctions. Il estime que, du point de vue d'une organisation saine et raisonnée de la relève académique, le projet de loi ne se justifie pas.

### ***Egalité homme-femme***

M. Cuttat estime que ce projet de loi nuit à l'égalité entre hommes et femmes. Le professorat de l'UNIGE, comme celui des autres universités en Suisse, est très majoritairement masculin. Il y a actuellement 82% d'hommes

dans le corps professoral. Un gros effort est fait par l'UNIGE pour encourager les carrières féminines, ceci avec succès puisqu'il y a eu environ 50% de chaque sexe dans les nouvelles nominations en 2018. De ce point de vue, c'est un succès. Pour lui, cela étant, en retardant l'âge de départ à la retraite, on ne fait que retarder le moment où l'on arrivera à l'égalité.

### ***Relève locale***

M. Cuttat estime que, selon eux, ce projet nuit à l'existence d'une relève locale. Souvent, les gens qui ont un doctorat à l'UNIGE, suisses ou genevois, peuvent être rebutés par la longueur de la carrière académique jusqu'à ce qu'ils puissent espérer un titre de professeur, notamment pour des raisons de stabilité de la situation professionnelle et pour des raisons financières. Il se trouve que les taux de chômage pour les docteurs sont plutôt bas. Ils quittent le monde académique pour aller vers d'autres secteurs économiques. Ils n'ont pas la patience d'attendre 10 ou 15 ans pour avoir une situation à peu près stabilisée. Cela étant, pour les postes de professeurs, les conditions de travail, notamment financières, sont très attrayantes et on va avoir des gens qui ont déjà des postes de professeurs à l'étranger qui vont se porter candidats et qui auront des CV tout à fait enrichis par la longueur de leur carrière.

### ***Procédure d'exception***

M. Cuttat constate qu'avec ce projet de loi, on passe d'une procédure qui existe déjà via l'article 13, alinéa 4 actuel (c'est une procédure d'exception où le rectorat peut s'assurer des services d'une personnalité éminente pour une durée qui dépasse l'âge de la retraite) à une procédure qui est un droit ou un quasi-droit pour le professeur qui serait concerné et qui voudrait continuer sa carrière au-delà de l'âge légal de la retraite. Du point de vue de l'université, cela ne semble pas nécessaire aux auditionnés, vu la situation personnelle des professeurs qui sont déjà très bien rémunérés (en classe 30 pour les professeurs ordinaires et en classe 25 pour les professeurs associés). Du coup, il n'y a pas non plus de raison financière pour la situation personnelle des personnes qui seraient principalement concernées par ce projet de loi de devoir travailler deux ans supplémentaires.

### ***Conséquences financières pour l'Etat***

Concernant les autres raisons qui poussent les auditionnés à être opposés à ce projet, ce sont les conséquences financières pour l'Etat de Genève qui ne seraient pas neutres puisque les professeurs en fin de carrière touchent des salaires élevés avec toutes les annuités et qu'ils continuent de cotiser à la

CPEG avec l'Etat qui finance les deux tiers de leurs cotisations. De ce point de vue, cela ne semble pas très intéressant plutôt que d'engager des personnes plus jeunes. Enfin, il leur semble qu'un des risques avec ce projet de loi, même si les auteurs s'en défendent dans leur argumentaire, c'est quand même d'amener un glissement en vue de fixer l'âge de la retraite « normal » à 67 ans plutôt qu'à 65 ans, avec les conséquences que cela pourrait induire, notamment en termes de caisse de pension pour le personnel qui ne souhaiterait pas prolonger son travail après 65 ans.

### ***Collégialité***

M. Cuttat fait savoir que les associations qui s'opposent au changement de loi proposent également que, dans le cadre actuel de la loi, le comité ou l'instance qui déciderait d'octroyer les deux ans supplémentaires à un professeur soit composé de manière paritaire afin d'éviter des décisions contraires basées seulement sur la collégialité.

### ***Inégalité de traitement***

M. Quimazade représente spécifiquement l'association des corps intermédiaires de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et, en fait, la section de psychologie. Ils ont été informés tardivement et ils n'ont pas pu discuter et prendre une position qui, sinon, aurait été ajoutée au document que les commissaires ont reçu.

M. Quimazade constate que l'on passe d'un régime d'exception, qui est tout à fait compréhensible puisqu'il est dans l'intérêt de l'université et de la collectivité de garder des sommités internationales qui pourraient faire rayonner l'UNIGE, à un régime dans lequel la décision de prolonger est à la discrétion de la personne concernée. On comprend que cela va toucher beaucoup plus de monde et que les critères vont être sensiblement différents. La première question qu'on peut se poser c'est le problème d'inégalité de traitement avec une partie du corps intermédiaire.

### ***Corps intermédiaire***

Le corps intermédiaire est composé grosso modo de deux types de personnes ou de fonctions. Il y a les assistants, les maîtres assistants et quelques autres positions comme les collaborateurs scientifiques qui sont des positions très précaires. Comme l'a expliqué son collègue, c'est renouvelé d'année en année, tous les deux ans, voire tous les cinq ans pour un assistant ou un maître assistant. Ensuite pour ces personnes, s'il n'y a pas de débouchés, c'est très difficile. La deuxième catégorie, ce sont ceux qui sont

chargés d'enseignement, chargés de cours et maîtres d'enseignement et de recherche qui ont des positions pérennes. Pour cette 2<sup>e</sup> catégorie, il y a un impact direct potentiel en termes d'inégalité de traitement. A partir du moment où c'est à la discrétion de la personne concernée, on peine à comprendre pourquoi cette catégorie de personnes du corps intermédiaire ne serait pas aussi concernée et pourquoi cela serait réservé aux professeurs. Finalement, si les professeurs peuvent décider de rester deux ans, on peut se demander pourquoi les personnes qui ont également un poste pérenne à l'université ne pourraient pas décider la même chose.

### ***Précarité***

M. Quiamazade note que l'autre partie du corps intermédiaire subit un effet indirect, en termes d'inégalité de traitement. Cette partie du corps intermédiaire n'est pas concernée directement puisque ce sont des gens qui restent un nombre limité d'années et qui ont généralement 20, 30 ou 35 ans. L'âge de la retraite à 65 ou 67 ans en tant qu'assistant ou maître assistant, cela fait peu sens. Par contre, il y a un problème potentiel pour la relève. Il faut savoir qu'on forme au moins dix fois plus de docteurs qu'il y a de postes, sans parler du fait que, dans certaines facultés, la concurrence est internationale. C'est moins le cas en droit puisque, celui-ci étant massivement du droit suisse, c'est moins intéressant pour une personne venant de l'étranger de concurrencer des juristes suisses. Il y a toutefois des facultés, notamment en sciences, où la concurrence internationale est très forte et où tout est ouvert. Pour la relève locale, c'est déjà assez difficile en termes de concurrence. En plus, si on maintient les professeurs en poste durant deux ans supplémentaires, vu que le nombre de doctorants qui sortent est sans commune mesure avec le nombre de postes qui peuvent se libérer ou s'ouvrir, cela devient donc plus difficile pour la relève de postuler. C'est en fait la partie du corps intermédiaire qui est la plus précaire et ce ne sont pas des individus qui ont le temps d'attendre deux ans de plus. En effet, au bout d'un certain moment leur mandat se termine et ils n'ont plus rien. Ils ne peuvent donc pas attendre deux ou trois ans qu'un poste se libère. De ce point de vue, cette partie du corps intermédiaire voit sa situation péjorée.

### **Questions de la commission**

Le président fait remarquer que le projet de loi ne concerne pas exclusivement le corps professoral, mais l'entier des personnes concernées, y compris le corps intermédiaire. Par ailleurs, la commission a auditionné la

CPEG qui leur a confirmé qu'il y a plus de cotisations payées à la CPEG au-delà de 65 ans.

Un commissaire (PLR) fait savoir que la commission a entendu les représentants des professeurs qui sont favorables à ce projet de loi. Ils avaient toutefois une critique consistant à dire qu'il ne faut pas que ce soit le Conseil d'Etat qui puisse s'opposer à la prolongation, mais que la décision devrait être prise à l'interne de l'université pour ne pas contrevenir à l'indépendance de l'université. Un des arguments donnés par les professeurs était de dire qu'on devient professeur assez tard dans son cursus et que, plus on produit, plus on vieillit dans la fonction, plus on arrive à obtenir des financements pour la recherche. Finalement, avoir deux ans de plus permet d'attirer des financements, ce qui rejaillit sur l'université en créant de la recherche qui fait progresser la réputation de l'université. Il imagine que cela peut être intéressant pour le corps intermédiaire, parce que ce sont aussi des programmes de recherche auxquels les doctorants et autres assistants peuvent participer. Il aimerait avoir leur analyse par rapport à cela.

M. Fornerod confirme que les carrières professorales commencent relativement tard. L'idée est précisément de les faire démarrer plus tôt et d'éviter que les carrières des professeurs commencent à 45 ans, voire un peu plus tard, peut-être en favorisant la transition vers des professeurs qui entameraient des carrières professorales, qui auraient quand même une perspective de « professeurs chercheurs » à plus long terme. On se retrouverait avec des projets de recherche tout aussi nouveaux et peut-être également performants. Il n'est pas sûr de l'impact sur le corps intermédiaire qui viendrait du fait de professeurs qui, à travers leur expérience et leur autorité scientifique, pourraient obtenir de vastes projets. M. Fornerod n'est pas sûr que l'impact sur le corps intermédiaire soit si important que le pensent les professeurs qui sont venus présenter leur position à la commission.

M. Cuttat estime qu'on ne fait que repousser le problème de deux ans. Au lieu d'avoir des carrières de vingt ans entre 45 et 65 ans, on va avoir des carrières de vingt ans entre 47 et 67 ans. Il craint que l'on entretienne deux ans de plus des situations précarisées.

M. Cuttat ne croit pas que l'université en général, et encore moins le corps intermédiaire, profite de cette situation. Il rappelle que la loi actuelle et l'application qu'en fait le rectorat permettent tout à fait, pour un professeur qui a des résultats exceptionnels, qui attire énormément de fonds, de le maintenir en fonction au-delà de l'âge de la retraite. Cela peut d'ailleurs aller au-delà de 67 ans. De ce point de vue, le projet de loi pourrait être presque une régression.

Pour lui, avec le projet de loi, on n'aurait aucune espèce de contrôle. S'il y a des professeurs qui, à 65 ans, sont encore tout à fait performants et impliqués, il y en a aussi d'autres qui le sont moins, sans dire qu'ils font mal leur travail. Il a participé à des commissions de nomination en tant qu'étudiant et en tant que représentant du corps intermédiaire. Parfois, il y avait facilement trois ou quatre candidats se présentant qui étaient autant voire plus qualifiés que le professeur qui les engageait.

Il se félicite que l'UNIGE soit tout à fait compétitive pour l'obtention de fonds, que cela soit des fonds nationaux ou de fonds européens.

Une commissaire (PDC) fait remarquer, sans revenir sur l'augmentation de l'espérance de vie et le fait qu'il y aura deux actifs pour un retraité en 2030, que certaines générations de femmes sont encore en fonction et ont repris leur carrière après 35 et 40 ans et qu'elles n'ont pas suffisamment cotisé. Elle demande si les auditionnés ne pensent pas que le projet de loi va plutôt réparer une injustice envers ce type de femmes qui peuvent avoir un intérêt et une passion pour leur profession sans forcément être des sommités.

Elle demande si, pour les corps intermédiaires qui peuvent être dans des situations de précarité et dont la stabilisation arrive tardivement, il n'y aurait pas un avantage à avoir le choix de rester plus longtemps puisqu'on peut penser qu'ils seront aussi tout à fait en forme après 65 ans. Elle demande si les auditionnés ne pensent pas qu'il est important de laisser le choix, et ce projet de loi donne en tout cas la capacité d'avoir le choix.

M<sup>me</sup> Wagner pense qu'il faut effectivement avoir le choix, mais il n'y a pas de raison que les universitaires aient un privilège par rapport au reste de la population. Si l'âge de la retraite est fixé à 65 ans par la loi et que cela a été accepté par votation, il faut aussi le respecter, d'autant plus qu'il y a une clause d'exception qui pourrait peut-être couvrir le cas des femmes qui ont souffert de discriminations durant leur carrière. On pourrait peut-être accepter dans la clause d'exception le cas particulier des femmes qui ont eu une carrière difficile ou tardive. Elle a l'impression qu'il faut tenir compte du fait que, à l'université, les femmes affectées ne représentent que 30% du corps professoral. En revanche, dans le corps intermédiaire, il y a peut-être 50% de femmes. Si, avec ce projet de loi, les femmes pourront faire la demande, il faut savoir qui devra approuver celle-ci. M<sup>me</sup> Wagner demande si la décision sera prise par une commission du corps intermédiaire ou par une commission de professeurs. Ces éléments ne sont pas très clairs dans le projet de loi. Par ailleurs, il est bien dit, dans l'exposé des motifs, que c'est un projet de loi qui s'adresse surtout aux professeurs et aux hauts cadres. M<sup>me</sup> Wagner rappelle que, pour les auditionnés, il n'y a rien qui justifie que cette pratique puisse se généraliser. Par rapport à l'idée que ce soient des commissions internes à

l'université qui tranchent, cela pourrait être tout de même inquiétant. Selon elle, il faut défendre l'autonomie de la recherche universitaire, mais elle serait inquiète qu'un groupe de professeurs soit chargé d'approuver les demandes pour repousser l'âge de la retraite de leurs collègues. En effet, par un principe de collégialité, cela serait alors très difficile d'avoir des oppositions raisonnables.

Le président précise que le projet de loi ne s'adresse pas uniquement à l'université ni uniquement aux cadres. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble de la fonction publique, étant précisé que c'est celle-ci qui souffre aujourd'hui d'une interdiction, ce qui n'est pas le cas du secteur privé.

M. Cuttat indique qu'ils ont bien compris cet aspect, mais ils faisaient référence à l'exposé des motifs qui met en évidence que ce seraient principalement des cadres qui en bénéficieraient.

Un commissaire (MCG) aimerait mieux comprendre l'idée des auditionnés d'avoir éventuellement une instance « paritaire » pour prendre les décisions de prolongement.

M. Cuttat explique qu'ils ont parlé de commission « paritaire » dans le sens où cela serait organisé entre les différents corps de l'université, c'est-à-dire avec une représentation des étudiants et du corps intermédiaire et pas uniquement des professeurs comme c'est le cas dans le décanat ou les rectorats. Les commissions de nomination ou de renouvellement ne sont malheureusement pas paritaires : il y a une représentation des étudiants et du corps intermédiaire et une majorité assez large de professeurs. C'est plutôt entre ces différents corps de l'université (étudiants, professeurs et corps intermédiaire) qu'ils envisageaient une commission paritaire plutôt qu'entre employés et employeur, ce qui n'aurait pas beaucoup de sens dans le cadre de l'université.

Le commissaire (MCG) est très surpris de voir qu'il y a un véritable problème des corps intermédiaires à l'université.

M. Formerod pense qu'il est trop schématique de séparer le corps intermédiaire juste en deux catégories. Parmi les corps intermédiaires stabilisés, il y a énormément de personnes qui travaillent à des taux d'activité dérisoires. Ils sont rémunérés à 30 ou 40%, mais leur engagement au sein de l'institution est bien supérieur. Quand on parle de précarité, il faut vraiment tenir compte de toutes ces positions qui sont des postes fixes, mais rémunérés très pauvrement et parfois pour du personnel qualifié. La précarité traverse en réalité tout le corps intermédiaire peut-être à l'exception des MER lorsqu'ils sont vraiment engagés à 100%.

M. Cuttat fait remarquer que c'est une des missions de l'université que de former sa propre relève académique, c'est-à-dire en donnant les conditions de possibilité de carrière académique. Les doctorants, en tant qu'assistants, sont payés 4500 francs par mois quand ils ont la chance d'être à 100%, ce qui n'est en général pas le cas. Ensuite, ils enchaînent pendant dix ou quinze ans des petits mandats, des petits boulots, des bouts de postes, etc., et, au bout d'un moment, les gens abandonnent parce qu'ils ont une opportunité professionnelle ailleurs, ce qui est très bien en soi. Ce sont des gens bien formés, qui sont utiles à la société et qui trouvent en général du travail. Ceux qui restent se retrouvent en concurrence avec des gens qui ont eu, pour certains, déjà un poste de professeur à l'étranger depuis dix ans et qui ont eu les conditions idéales. Ils sont aussi intéressés par les salaires suisses et sont en concurrence.

M<sup>me</sup> Wagner ajoute qu'ils sont aussi sensibles au gâchis que cela peut représenter de devoir arrêter une carrière à 65 ans, un âge arbitraire, alors qu'on est en pleine forme et qu'on est peut-être au sommet de sa productivité. Il faut savoir qu'il y a différentes formes de collaboration. Ce n'est pas parce qu'on prend la retraite qu'on doit nécessairement arrêter la recherche. Au contraire, il y a beaucoup de professeurs qui continuent avec des titres honorifiques et qui peuvent participer à des groupes de recherche. Ils peuvent continuer à participer à des comités de thèse. C'est un choix individuel pour chaque professeur de décider s'il veut continuer à faire un apport par amour de la connaissance et de la cité.

Un commissaire (UDC) aimerait savoir ce que représente le salaire de quelqu'un qui a un temps de travail de 30 ou 40% proportionnellement aux heures qu'il fait.

M. Fornerod estime que c'est très difficile à comptabiliser. On est dans une institution où l'on ne compte pas les heures. Ce qu'il peut dire de manière assurée, c'est que pendant très longtemps, dans sa faculté, les assistants étaient engagés à 70% alors qu'il leur était demandé, dans le cahier des charges, d'exercer une activité à 100%. C'est une situation qui, sur le plan du droit du travail, était problématique et que l'on vient juste de corriger. Maintenant, il y a un effet compensatoire, mais c'est grâce aux associations qui se mobilisent et qui vont discuter avec les décanats pour autant qu'il y ait des formes de dialogue possibles.

M. Fornerod explique que la précarité fait que, très souvent, l'institution oublie le fait qu'ils travaillent à 35%. On va leur demander de présider un colloque, de participer à un nombre de séances tout à fait équivalent, parce qu'ils font partie de l'institution, à celui auquel participent des personnes engagées à 100%. C'est le cumul de toutes ces petites activités et de la

représentation – vous devez avoir une présence aux activités scientifiques des facultés, des départements et des instituts auxquels vous appartenez – qui fait qu'ils ont effectivement une activité qui déborde très largement le cadre strict d'un 40%.

Le commissaire UDC aimerait savoir si les auditionnés connaissent le pourcentage de locaux dans les corps intermédiaires.

M. Cuttat pense que l'université pourra fournir ces chiffres qu'il ne connaît pas.

Il peut dire qu'il y a un recrutement plutôt local à la faculté des lettres, en tout cas au niveau des assistants. Pour les doctorants, il y a déjà plus de gens qui viennent de l'étranger ou d'autres universités suisses.

Le président note que les représentants des professeurs auditionnés par la commission parlaient d'une difficulté à obtenir des fonds tiers, en particulier du Fonds national suisse, au-delà de 61 ans, parce qu'il faut pouvoir justifier de l'entier de la durée pour bénéficier de ces fonds. Pour eux, l'écueil n'était pas à 65 ans, mais à 61 ans pour les nouveaux projets. Pour eux, c'est préoccupant parce qu'ils estiment que cela réduit la possibilité de travailler au moyen de ces fonds. Le président leur a demandé si une disposition légale telle que celle proposée par le projet de loi permettrait de passer outre cet écueil. Ils lui ont répondu que ce n'était qu'une solution partielle parce que cela repousserait le problème à 63 ans. Il aimerait savoir si c'est une situation qui est confirmée par les auditionnés et ce qu'ils en pensent.

M. Fornerod confirme le fait que le Fonds national suisse pose des limites et demande que l'engagement du professeur responsable d'un projet puisse être assuré pendant la durée de son mandat. La position des auditionnés serait plutôt de leur permettre, une fois devenus professeurs honoraires, de continuer à diriger un projet, d'avoir également un soutien administratif pour ce qui relève de la comptabilité, notamment de ces projets. Le décalage de deux ans avec un engagement à faire la demande sans qu'elle soit encore confirmée, cela semble relever pour l'instant du bricolage.

M. Cuttat trouve qu'il y a parfois un aspect presque médiéval dans le fonctionnement de l'université et du FNS en rattachant tout à une personne. Il estime qu'on fait plus confiance à des structures.

M. Cuttat estime que les professeurs, en tant que cadres, ont une responsabilité de préparer leur succession.

Un commissaire (S) considère que la demande de fonds peut très bien être faite par un binôme de professeurs. Il ne pense pas que le Fonds national suisse s'oppose à cela et comprend que, dans un tel cas, si l'un des

chercheurs vient à partir à la retraite, l'autre peut prendre le relais et que l'on peut avoir un nouveau membre du binôme.

M. Fornerod indique que c'est possible, mais il ne sait pas quelles sont les démarches à effectuer auprès du FNS pour que cette transition se fasse de manière à ne pas générer de questions qui sont liées à l'âge de la retraite. Il ne peut pas dire comment cela fonctionnerait dans la pratique, mais la possibilité d'inscrire un co-requérant est la solution qui semble être celle de l'avenir de la recherche.

Le commissaire (S) demande si les auditionnés ont connaissance de beaucoup de cas de personnes qui, arrivant à 61 ans, ont fait une demande de recherche au Fonds national suisse.

M. Fornerod ne veut pas parler de cas individuels, mais il donne l'exemple d'un professeur qui a dépassé les 61 ans : celui-ci dirige un projet qui est un sous-projet d'un grand pôle national de recherche et qui peut le faire parce que le projet est limité à un ou deux ans. Sur des projets qui sont de courte durée, il y a quand même la possibilité, pour un professeur, de le diriger au-delà de 61 ans, mais cela dépend du format du projet.

Le président précise que les professeurs n'ont pas dit à la commission qu'ils ne pouvaient pas diriger de projets au-delà de 61 ans, mais qu'ils ne peuvent pas obtenir de nouveaux projets. Le professeur qui obtient un projet à 60 ans voire à 61 ans peut le diriger jusqu'à 64 ans, respectivement 65 ans. En revanche, à 62 ans, on a dit à la commission que c'était presque impossible, sous réserve de cas très exceptionnels, d'en obtenir un nouveau avec la durée usuelle d'un projet qui est de quatre ans.

M. Quimazade confirme ce que dit le président. Ils arrivent à avoir des fonds jusqu'à ces âges de 61 ou 62 ans. Ensuite, c'est plus compliqué.

Il relève qu'il y a deux façons de comprendre l'argument. Soit, il s'agit d'une catégorie de personnes qui a plus de chances d'obtenir des fonds en raison de la carrière déjà faite. Sinon, c'est l'argument personnel du chercheur qui, dans le cadre de sa carrière, est limité à cet âge. Si l'argument mis en avant est ce 2<sup>e</sup> argument, cela revient simplement à décaler le problème de deux ans.

M. Quimazade ne sait pas ce qu'il en est des autres facultés, mais la sienne est parmi les 100 meilleures au monde. C'est parce que l'engagement des nouveaux professeurs se fait sur des critères qui font que ceux qui sont engagés sont d'une qualité exceptionnelle. Avec environ 30 articles scientifiques publiés entre l'âge de la thèse, environ 30 ans, et un âge où l'on pourrait commencer à postuler pour des postes de professeurs, environ 40 ans, avec 30 articles scientifiques, on aurait très peu de chance d'obtenir

un poste de professeur dans sa faculté. Il en faudrait au moins le double et une bonne proportion dans des revues très élevées au niveau mondial. Pour faire une comparaison, quelqu'un qui a fait rayonner la ville en termes scientifiques, c'est Jean Piaget. Dans les années 1970 et 1980, ses assistants ont été nommés professeurs, beaucoup d'entre eux en raison des travaux qu'ils faisaient avec lui. Aujourd'hui, avec les dossiers qu'ils avaient à l'époque, leurs CV n'auraient aucune chance d'être pris. M. Quimazade doute donc que la relève, quand elle obtient un poste professoral, ait plus de peine à obtenir un fonds national que ceux qui ont 60 ans. C'est possible, mais ce n'est pas un argument très fort.

M. Cuttat ajoute que, Jacques Dubochet, le récent prix Nobel suisse, a dit que, aujourd'hui, il n'aurait aucune chance d'être nommé professeur avec ce qu'il avait produit à l'âge où il a été nommé.

Le président note que le système actuel fonctionne bien compte tenu de la performance actuelle de l'université. On peut considérer qu'il fallait trois choses, un personnel de qualité du bas en haut de l'échelle, une infrastructure de qualité et de bons élèves.

### **Discussion de la commission**

Le président indique que les travaux sur ce projet de loi se poursuivront avec l'audition des HUG, du recteur de l'UNIGE et du Conseil d'Etat.

### **Séance du 28 juin 2019 : audition des HUG, représentés par M. Bertrand Levrat, directeur général, M. François Canonica, président du conseil d'administration, et M. Pierre-Paul Cornet, directeur des ressources humaines**

M. Bertrand Levrat annonce que les HUG sont ouverts à la discussion sur le PL 12429 tout en attirant l'attention des commissaires sur les effets de bords potentiellement difficiles, notamment sur les professions pénibles et sur l'absence pour maladie. Les HUG vivent comment employeur avec près de 12 000 employés de la fonction publique genevoise. Il relève que si le projet de loi venait à être adopté, le risque est qu'un certain nombre de personnes font le « service pré-retraite ». En effet, ils font ainsi des opérations comme celle de la prothèse de la hanche avant d'être à la retraite pour pouvoir passer une retraite tranquille. C'est un phénomène que les HUG constatent comme employeur, qui est en augmentation et qui pourrait, si le projet de loi venait à être adopté, rentrer en conjonction avec finalement une espèce de préretraite financée différemment par un certain nombre de collaboratrices et collaborateurs.

### ***Vieillir en bonne santé***

M. Levrat note que c'est en lien avec le fait que l'on vieillit plus en bonne santé. Une attention particulière à relever sur ce projet de loi, ce sont les métiers pénibles pour lesquels rien n'est vraiment prévu dans le dispositif. Il faut faire attention à quel dispositif serait mis en place, au-delà du fait que la question de l'âge de la retraite est manifestement une question nationale. Face à la pénurie des professionnels de la santé, le fait de dire que la règle est de 67 ans sauf exception, plutôt que l'inverse, il pense qu'il y a un certain nombre d'employés, toutes professions confondues, qui seraient tout à fait partants s'ils pouvaient rester deux ans de plus.

### ***Ad personam***

Aujourd'hui, aux HUG, des situations individuelles, très exceptionnelles amènent à prolonger des gens. Cela a été fait de manière ad personam. M. Levrat donne l'exemple du doyen de la faculté de médecine qui termine le 15 juillet 2019. Celui-ci a prolongé au-delà de 65 ans pour finir le décanat en même temps que tous les doyens. M. Levrat signale qu'il y a trois ou cinq exceptions sur les cinq dernières années de situations ponctuelles et exceptionnelles.

M. Levrat relève qu'il est question de l'année académique dans l'exposé des motifs. Il y a une exception dans la loi où les professeurs qui entrent dans l'année académique, et qui ont 65 ans, peuvent rester jusqu'à la fin de l'année académique. Pour en avoir parlé avec des collègues professeurs et avec le doyen de la faculté de médecine, il peut dire qu'il n'y a pas vraiment de sens à cette disposition qui est, en plus, à bien plaisir. Certains professeurs disent qu'ils s'organisent, qu'ils passent à la suite et qu'ils n'entrent pas dans l'année académique. D'autres souhaitent continuer et c'est une possibilité offerte par la loi. Il estime que, si la règle est claire et qu'on donne une date limite, l'exception aujourd'hui sur l'année académique pour les professeurs de l'université en général ne paraît pas être un problème. Ce qui est important, c'est que la règle soit claire et qu'elle soit applicable à tous, ce que pratiquent, strictement, les HUG avec les 65 ans. Il y a un certain nombre de personnes qui souhaiteraient continuer deux ans, mais il y a la relève. Cela fait partie du rôle de tout chef de service de prévoir sa relève. Dans ce cadre, il est sain de dire que cela s'arrête à un moment donné.

### ***Ouvert au projet de loi***

M. Levrat indique que les HUG sont très ouverts à ce projet de loi, mais qu'il faut faire attention à la pénibilité du travail qui n'est pas abordée. Il est

d'accord pour le choix libre et flexible de l'âge de la retraite, mais c'est un changement de paradigme. Cela reviendrait à dire que, pour tous, on peut aller jusqu'à 67 ans et qu'on ne s'y opposera pas. Il ne devrait pas s'agir de négocier au cas par cas. Il attire l'attention des commissaires sur le fait que c'est un débat fédéral autant que cantonal.

### ***Pénibilité***

M. Levrat rappelle que, par rapport aux métiers reconnus comme pénibles dans la fonction publique, cela ne leur donne pas un salaire supplémentaire. Ça leur permet de partir à la retraite plus tôt, ce qui permet d'éviter des gens qui se mettent en arrêt maladie parce que la pénibilité du métier le rend difficile. M. Levrat n'a pas connaissance d'études qui auraient été faites, par exemple par l'OPE, sur la différence entre les métiers dits pénibles pour la fonction publique genevoise et ceux que le droit fédéral reconnaîtrait comme pénibles.

### **Questions de la commission**

Une commissaire (PDC) demande si les HUG ont pu voir s'il n'y aurait pas, à moyen terme, une difficulté par rapport à l'arrivée de cette relève et si, finalement, une réponse pourrait être apportée par la possibilité d'aller jusqu'à 67 ans pour certains collaborateurs.

M. Levrat indique que les carrières médicales se planifient sur environ dix ans d'avance. Il y a ainsi déjà dans les tuyaux les relèves identifiées pour les services. C'est un travail permanent. Au niveau de la profession médicale, il rappelle que le nombre d'étudiants de la faculté de médecine de Genève a été augmenté ces dernières années pour produire plus de médecins que par le passé. Sur les professions soignantes également, il y a plus de places dans les hautes écoles de santé aujourd'hui pour produire plus d'infirmières et d'aides-soignantes. Aujourd'hui, on voit que le système de santé genevois dépend fortement de la main-d'œuvre étrangère qui alimente le système en soignants. La prolongation de l'âge de la retraite est une manière de repousser de deux ans cette difficulté, mais c'est un one-shot. Cela ne résout pas un problème structurel de vieillissement de la population, de l'augmentation des besoins en soins et du vieillissement du propre personnel des HUG.

M. Levrat attire l'attention des commissaires sur le fait que, si certains sont très volontaristes pour prendre leur retraite plus tard, quelles que soient les professions, certains ont des difficultés physiques. Il rappelle que l'hôpital public c'est des gardes durant la nuit et le week-end, des horaires 24 heures

sur 24 et 7 jours sur 7 et des tâches qui sont souvent physiques. Les HUG anticipent aujourd'hui. On voit que, si on devait prolonger de deux ans, cela donnerait un bol d'air pendant deux ans peut-être, mais c'est un changement sociétal. Les mouvements autour de la CPEG, ces dernières années, ont fait que 3500 personnes ont pris leur retraite, et leur retraite anticipée, si on cumule les deux chiffres sur les derniers quatre ans. Ce sont des aspects qui, quand on est aux HUG, sont souvent énormes. Il n'est pas sûr que la prolongation de deux ans créerait vraiment un appel d'air ou autre chose d'important.

Un commissaire (EAG) relève que M. Levrat parlait d'un changement de paradigme avec ce projet de loi. Il aimerait des précisions, parce qu'il comprend que le projet de loi reviendrait à inverser l'idée que c'est une dérogation demandée et que l'employeur peut l'octroyer ou non. En fait, cela revient à ouvrir un nouveau droit aux salariés de demander une prolongation jusqu'à 67 ans.

M. Levrat confirme qu'il le comprend de cette manière, mais il voit difficilement à quel titre et comment cela pourrait être refusé. C'est pour cela qu'il parle d'un changement de paradigme. Au lieu de mettre une limite à 65 ans, elle serait à 67 ans. Dans l'immense majorité des situations, par souci d'équité, M. Levrat aurait tendance à ne pas proposer au conseil d'administration de fixer des critères. En fait, sur 12 000 personnes, si on ouvre cela à tous, M. Levrat pense qu'il faudrait plutôt fixer le principe que tout le monde peut continuer jusqu'à 67 ans s'il en fait la demande et qu'il y aura très rarement des exceptions à cette règle.

Le commissaire (EAG) demande si les HUG ne craignent pas que les bas salaires recourent massivement à cette opportunité, notamment en lien avec la hauteur des rentes qu'ils auront (on sait que les bas salaires, surtout s'il y a eu par exemple des interruptions de carrière, ont des rentes faibles). Financièrement parlant, on est plus facilement tenté, avec un bas salaire, de prolonger de deux ans pour augmenter sa rente plutôt qu'avec un haut salaire, où on peut s'arrêter quand on le souhaite, même si cela ne veut pas dire qu'on ne veut pas continuer.

M. Levrat donne l'exemple d'un transporteur portugais qui lui a dit que c'est dramatique pour lui de devoir prendre sa retraite dans un mois alors qu'il est en pleine forme et qu'il a envie de continuer. Il doit toutefois s'arrêter, après trente ans aux HUG, parce qu'il a 65 ans. M. Levrat n'a pas la crainte évoquée par le commissaire. Si la règle est 67 ans plutôt que 65 ans, cela va intéresser pas mal de gens, mais c'est juste un nouvel élément. Le monde change et il faut s'y adapter. En revanche, pour en revenir à la productivité, certaines tâches sont difficiles aujourd'hui pour certains vers

64-65 ans. Etre nettoyeur et se lever à 4h00 pour venir à son travail, cela devient compliqué à 66 ou 67 ans. 25% des employés des HUG ont plus de vingt ans de maison. Ils sont attachés à l'institution et ils continueront. Il n'a pas de crainte. Si cette règle devait changer, elle serait susceptible d'être beaucoup utilisée par les bas salaires, mais cela n'engendre pas une crainte particulière.

Le commissaire (EAG) relève que, sauf erreur, les bas salaires, dans la structure de la hiérarchie, sont fortement corrélés à la pénibilité. Il y a quand même un souci à faire travailler des gens plus longtemps dans des conditions objectivement moins bonnes. Il y a un problème de santé publique ou de santé du travailleur. En termes de protection de la santé des travailleurs, pour les gens qui ont travaillé longtemps dans des métiers pénibles, avec des arythmies et avec des ports de charges, il demande si on estime que c'est bien de faire continuer ces personnes deux ans de plus en sachant que l'attrait financier ou la motivation exemplaire de certains vont fortement inciter les gens à le faire.

M. Levrat estime qu'il y aura une forte incitation. Il pense que la plupart des gens à 65 ans aujourd'hui ont la forme de ceux qui avaient 55 ans il y a trente ans. Ensuite, c'est un choix personnel et ce qu'il risque de passer, c'est ce qui s'est passé aux Etats-Unis. A un moment donné, dans une perspective plus large, si vous prenez votre retraite à 65 ans, vous n'aurez pas de quoi vivre de votre rente et donc vous serez obligé de travailler jusqu'à 67 ou 70 ans. Le fait que tout le monde peut s'arrêter quand il veut aux Etats-Unis oblige les bas salaires à travailler plus longtemps. Ce n'est pas l'évolution proposée dans ce projet de loi, mais c'est un risque d'évolution sociétale. Comme employeur, si la loi devait prévoir que 67 ans c'est la règle, les HUG s'adapteront. M. Levrat aura peut-être le souci d'une équité totale sur les règles qui pourraient être des règles d'exclusion.

Un commissaire (S) signale que des enseignants de l'UNIGE, engagés dans une recherche pendant un certain nombre d'années, voulaient finir leurs recherches et que, du point de vue académique, des fonds engagés et du Fonds national, il serait intéressant pour eux d'avoir deux ans supplémentaires. Il aimerait savoir ce qu'en pensent les auditionnés.

M. Levrat relève qu'il y a des exceptions prévues dans le système actuel. Ensuite, pour ces chercheurs qui considèrent qu'ils n'ont pas fini leur recherche à 65 ans, ils ne l'auront pas non plus finie à 67 ans. Il lui semble tout à fait légitime de dire qu'il y a une recherche qui continue. La vérité c'est que, dans le cadre actuel, on trouve les espaces, lorsqu'il y a un fonds national par exemple, pour perpétuer la recherche jusqu'à l'épuisement de ce

fonds national, quel que soit le statut de la loi aujourd'hui. Ensuite, ils n'ont pas le droit de repostuler.

M. Levrat fait la distinction entre le fait de prendre sa retraite et la capacité de rester. Par exemple un professeur de la faculté de médecine (celui-ci l'est à vie) peut rester professeur de la faculté de médecine sans être un professeur ordinaire salarié par les HUG. Il y a des mécanismes de professeurs invités, de professeurs associés. Il y a ainsi les moyens de trouver le statut qui fait en sorte qu'ils puissent le cas échéant continuer leur recherche.

Le président fait remarquer qu'il est clairement prévu dans la disposition légale proposée par le projet de loi que le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration puisse refuser la demande de l'employé. On peut ainsi imaginer qu'un règlement soit adopté à la suite de l'entrée en vigueur du projet de loi. C'est simplement la constitution d'une base légale qui permettrait de le faire. Le président ajoute que l'objectif des auteurs du projet de loi est de maintenir l'âge de la retraite à 65 ans, mais de permettre à l'employé de prendre sa retraite anticipée, ce qui est déjà le cas, ou de la prendre de façon postposée, ce qui n'est pas encore le cas. L'objectif n'est pas d'avoir une influence sur l'âge de la retraite.

### **Discussion de la commission**

Le président propose de poursuivre la discussion sur ce projet de loi après l'audition du Conseil d'Etat.

### **Séance du 4 octobre 2019 : audition de M. Yves Flückiger, recteur de l'UNIGE, et M<sup>me</sup> Brigitte Galliot, vice-rectrice de l'UNIGE (en charge des questions RH)**

M. Flückiger relève que ce projet de loi s'appelle « pour un choix libre et flexible ». Autant l'aspect de flexibilité paraît à l'université être quelque chose qui est non seulement dans l'air du temps, mais qui est intéressant comme évolution en termes de retraite, autant pour le choix libre l'UNIGE a quelques réserves sur lesquelles les auditionnés reviendront avec des réflexions que l'UNIGE a pu développer au cas où ce projet de loi devait être adopté.

### ***Exemple bâlois***

Cette solution de liberté du choix et de flexibilité, dans le domaine universitaire, a été mise en place à l'Université de Bâle depuis trois ans. A

l'âge de 63 ans, les membres du PAT et du personnel enseignant peuvent, à l'Université de Bâle, dire s'ils souhaitent ou non poursuivre leur activité deux ans au-delà de l'âge légal de la retraite. Les auditionnés ont demandé à l'Université de Bâle si un certain nombre d'observations avaient déjà été faites sur la mise en place de ce système, mais ils n'ont pas eu un retour très formel, sauf qu'ils sont surpris que ce soit plutôt le personnel enseignant qui souhaite poursuivre et moins fréquemment le PAT.

### ***UNIGE***

Du côté de l'UNIGE, il y a déjà cette flexibilité au niveau de la retraite. Deux éléments sont possibles notamment pour le personnel enseignant. Tout d'abord, les personnes arrivant à l'âge de la retraite peuvent, à titre bénévole, souhaiter continuer leur activité de recherche parce qu'ils ont encore un certain nombre d'activités qui ont été mises en place avant d'atteindre l'âge de 65 ans et qu'ils souhaitent les poursuivre. Lorsque ces personnes continuent leurs activités à titre bénévole, ils en demandent l'autorisation à leur département puis à leur faculté. C'est un moyen de vérifier qu'au niveau des entités dans lesquelles ils travaillent et, en particulier, lorsque des laboratoires sont en jeu, cette activité, même bénévole, ne se fasse pas au détriment d'autres personnes qui pourraient avoir besoin de ces locaux pour développer leurs propres activités. Cette activité à titre bénévole peut se poursuivre, mais toujours à condition que les entités concernées acceptent, la dernière instance étant le rectorat qui donne son accord. Il y a aussi la possibilité à titre exceptionnel de demander une prolongation pour rémunérer des activités au-delà de 65 ans, avec une demande qui est adressée au Conseil d'Etat. M. Flückiger précise que ce sont des situations relativement rares.

M<sup>me</sup> Galliot précise qu'il doit y avoir actuellement deux ou trois de ces cas.

### ***Prolongation***

M. Flückiger signale qu'arrivés à l'âge de 65 ans, les professeurs sont éligibles au titre de professeur honoraire qui leur donne la possibilité, à titre bénévole, de poursuivre des activités d'enseignement ou des recherches qu'ils accomplissent.

Il fait remarquer que, s'il y avait la possibilité de prolonger cette activité de deux ans comme le projet de loi le stipule, l'UNIGE pense qu'il est indispensable de mettre des cautions et de ne pas laisser simplement le choix à la personne de dire qu'elle veut continuer.

## *Enquêtes*

M. Flückiger fait savoir que l'UNIGE a mis en place deux enquêtes pour connaître la position de son personnel. L'une a été conduite auprès du corps professoral et environ 40% des gens ont répondu à cette enquête limitée à deux questions. La première question était de savoir si les personnes sont intéressées en principe par la possibilité de prolonger de deux ans leurs activités à l'UNIGE au maximum jusqu'à 67 ans. 89% des personnes ont dit oui, 10% ont dit non et 1% étaient indécis. La deuxième question était de savoir si elles étaient intéressées en pratique à le faire pour elles-mêmes. Le taux de réponses est un peu moins favorable, mais il reste quand même extrêmement positif avec 75% de oui, 14% de non et 11% d'indécis.

Une enquête du même type a été faite auprès du personnel administratif et technique. Sans grande surprise, la réponse est plus négative puisqu'il y a environ un tiers de personnes qui sont favorables et deux tiers qui n'y sont pas favorables.

Auprès du corps professoral, la position est plutôt positive, mais eux-mêmes mettent en évidence que cela ne doit pas se faire au détriment de la relève. Dans les commentaires qui ont été faits, pour ceux qui ont été positifs sur cette possibilité, il y a le souci de ne pas prêter la relève académique et la possibilité d'avoir aussi éventuellement un passage à un temps partiel. On passerait de manière progressive d'un plein temps à un temps partiel jusqu'à la retraite à temps plein. Le dernier point relevé par les professeurs, c'est que si l'activité se poursuit, il faut qu'elle soit vue de manière positive. Il faut que ce soit des gens qui ont contribué extrêmement positivement au développement de leurs entités et que, en la poursuivant, ils parviennent aussi à soutenir ce développement. L'idée est que, s'il y a des gens perçus de manière plutôt négative par rapport au fonctionnement de l'institution, il ne s'agit pas de les retenir.

## *PAT*

M. Flückiger précise que, si un tiers du PAT a jugé la solution comme étant positive, c'est à 72% pour compléter la rente-vieillesse. C'est évidemment des situations plus fréquentes auprès du personnel féminin. M. Flückiger a reçu récemment dans son bureau une personne, membre du PAT, qui a eu un parcours d'indépendante jusqu'à 40 ans et qui a, donc, des cotisations au 2<sup>e</sup> pilier relativement peu substantielles voire inexistantes. Elle va ainsi se retrouver bientôt à la retraite avec une rente extrêmement modeste et le souci de pouvoir compléter cette rente est quelque chose qui est ressorti assez clairement.

### *Activité post-retraite*

M<sup>me</sup> Galliot signale que l'UNIGE a une directive précise sur les activités post-retraite possibles pour le corps enseignant. Il a été mis dans le règlement général le fait que ces activités ne peuvent pas se faire au détriment de la relève. On impose ainsi à ces personnes de contribuer à la relève et de faire du mentoring vis-à-vis des jeunes chercheurs. Une possibilité à laquelle l'UNIGE pense et qui n'est pas implémentée actuellement, ce serait que les personnes soit passent à temps partiel, soit restent à temps plein, mais dans ce cas utilisent leur retraite à partir de 65 ans, l'université ne versant que le complément entre la retraite et le salaire plein et cette personne s'engageant à coacher un jeune professeur ou un jeune scientifique. Il y aurait ainsi une démarche gagnant-gagnant pour que des personnes qui ont de l'expérience et un réseau puissent en faire bénéficier un ou une jeune scientifique qui a l'ambition de développer une carrière. Pour le PAT, les choses sont similaires. Si quelqu'un occupe un poste clé dans l'institution, il faut qu'elle ait le soutien de son service ou de sa division pour pouvoir continuer ses activités. Il y a des gens dont on attend plutôt le départ que la prolongation. Par contre, il y a des gens qui peuvent jouer un rôle extrêmement positif vis-à-vis de la relève.

### **Questions de la commission**

Un commissaire (UDC) évoque la possibilité de dérogations à titre bénévole. Il y a évidemment la problématique liée aux locaux. Il pense que la première problématique est liée aux programmes qui ont été engagés au niveau financier. Ces personnes sont allées chercher de l'argent pour étudier dans un domaine ou un autre. Ce projet de loi vise à leur permettre de terminer leur programme. Il comprend qu'il y a le problème de la relève qu'il faut former et il pense que les anciens le font. Il demande toutefois s'il ne faut pas prioritairement sauver les programmes et les moyens de financement qui vont avec.

M. Flückiger indique que c'est une des raisons pour lesquelles, souvent, les professeurs demandent de pouvoir continuer leurs activités à titre bénévole parce qu'ils ont eu un projet de recherche qui a démarré, il y a trois ou quatre ans. Il faut toutefois préciser que, maintenant, le Fonds national n'accepte a priori plus les projets de recherche déposés à l'âge de 63 ans.

M<sup>me</sup> Galliot précise que le Fonds national ne soutient pas les projets de recherche pour des gens qui n'ont pas un contrat au minimum à 50%. Le statut de bénévole ne permet donc pas de déposer un projet de recherche. A partir du moment où vous avez perdu votre statut d'employé d'université,

vous devez rendre l'argent au Fonds national et vous interrompez votre contrat avec le Fonds national.

M. Flückiger ajoute qu'il y a d'autres types de financements que les professeurs ont reçus avant d'être à la retraite et qui souhaiteraient pouvoir poursuivre leur recherche jusqu'au terme. Ces professeurs demandent également à avoir la possibilité de continuer leurs activités de recherche à titre bénévole. Ils ne peuvent toutefois plus gérer les fonds. Cela signifie qu'ils doivent avoir un de leurs collègues qui devient titulaire du fonds et qui va le gérer à leur place étant donné qu'ils n'ont plus le statut. Ils vont donc demander de poursuivre bénévolement cette activité sur une, deux ou trois années, mais ils doivent justifier cette activité à titre bénévole, à condition qu'un projet ou des éléments doivent être poursuivis et terminés.

Un autre exemple est donné : des personnes, notamment dans le cadre des fonds européens, qui auraient reçu des « grants » qui sont des IRC avant l'âge de la retraite. L'UE permet que ces personnes puissent poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite dans les différents pays membres de l'UE. Ce sont des personnes qui vont trouver un financement européen qui va payer leur salaire et ce sont de telles situations qui ont donné lieu à des demandes de dérogation exceptionnelles déposées au Conseil d'Etat. C'est toujours sur la base d'un financement extérieur, dans la perspective que le Conseil d'Etat ne souhaite pas que l'on mobilise des fonds du DIP pour pouvoir permettre à des gens de poursuivre leurs activités. Quand les gens attestent qu'ils ont les fonds nécessaires pour pouvoir poursuivre avec une rémunération leurs activités, le Conseil d'Etat donne sans doute plus facilement une dérogation. Il n'y a jamais de situation où le rectorat serait venu demander une dérogation pour payer quelqu'un au-delà de l'âge légal de la retraite sur les fonds du DIP.

Un commissaire (S) note que ces personnes savent qu'elles vont partir à la retraite. Il demande pourquoi elles ne préparent pas la relève elles-mêmes.

M<sup>me</sup> Galliot explique qu'il y a de toute façon une incitation à préparer la relève. On n'a pas le droit de prendre une nouvelle doctorante ou un nouveau doctorant à l'âge de 63 ans si on n'a pas un collègue plus jeune en tant que cosuperviseur qui va suivre. Il y a déjà de nombreuses mesures à partir de 60 ans qui s'implémentent automatiquement. La question est que l'on est plutôt davantage en forme aujourd'hui autour de 65 qu'il y a quinze ou vingt ans et qu'on a beaucoup de très bons chercheurs dans cette tranche. Elle ne prétend pas qu'il faut les amener jusqu'à 80 ans, cela serait illusoire, mais en donnant deux ou quatre années de plus, tout le monde en bénéficie. Il faut un aménagement très strict. Il arrive qu'une activité post-retraite soit refusée à quelqu'un qui est assez égotique et qui prend beaucoup de place et lorsque

l'on sait que cela va être plutôt négatif pour son département ou sa faculté. Les situations sont vraiment analysées au cas par cas pour voir si c'est bénéfique pour l'institution. On ne considère pas uniquement l'intérêt de la personne elle-même.

Le commissaire (S) comprend que l'UNIGE a déjà mis en place des dispositions pour faire face à ces cas.

M<sup>me</sup> Galliot confirme en précisant que cela ne concerne que le personnel enseignant. Pour elle, il y a ainsi une certaine injustice vis-à-vis du PAT.

Le commissaire (S) estime que ces chercheurs ne sont pas dans l'indigence quand ils arrivent à la retraite. S'ils veulent continuer la recherche, ce qui est honorable, ils peuvent le faire à titre bénévole.

M<sup>me</sup> Galliot fait remarquer que, quand on fait une activité post-retraite de recherche, on est sous la tutelle d'un collègue. On ne peut plus signer des factures. On ne peut plus ouvrir un fonds. On ne peut plus demander d'argent au Fonds national. M<sup>me</sup> Galliot confirme que le fonds est affecté au chercheur, mais jamais à l'institution. Elle précise qu'actuellement, tous les chercheurs qui ont un fonds du Fonds national, le jour où ils ont 65 ans, s'ils sont au bénéfice d'activités post-retraite bénévoles, perdent leur fonds et rendent l'argent. C'est terminé le jour même.

M<sup>me</sup> Galliot confirme que ce projet serait bénéfique avec des cautèles.

Un commissaire (Ve) demande quelle est la vision à cinq ans du nombre ou du pourcentage de départs à la retraite pour le personnel enseignant et le PAT. Il précise que sa question s'adresse aussi aux ressources humaines de l'Etat.

M. Flückiger transmettra la réponse à la commission.

Il précise que l'UNIGE a une population professorale qui est moins bien répartie en termes de classes d'âge. On accède à une position professorale plutôt après 35 ou 40 ans. Pour le PAT, les classes d'âge sont beaucoup plus réparties. On peut ainsi imaginer que, sur le total du PAT, on ait un trentième ou un quarantième de gens qui arrivent à la retraite si on a une répartition très uniforme.

M<sup>me</sup> Galliot insiste sur le fait que la continuation de l'activité de professeurs en sciences sociales et en sciences humaines est plus facile techniquement puisqu'ils ont juste besoin, en gros, d'avoir accès à des datas, à un ordinateur et à un bureau. Pour quelqu'un qui est en sciences expérimentales, c'est plus compliqué.

M. Flückiger indique que, sur l'aspect de la politique de la relève, l'idée est aussi de faire en sorte que les personnes plus âgées ou qui dépassent l'âge

légal de la retraite puissent prendre en charge des éléments qui déchargent les plus jeunes. Les plus jeunes ont beaucoup de projets de recherche et aimeraient se développer. Les plus âgés ont l'expérience et veulent faire de l'enseignement afin de transmettre aux nouvelles générations d'étudiants.

Les tâches peuvent être réparties de manière à ce que cela décharge les jeunes générations d'un certain nombre de responsabilités administratives. Aujourd'hui, M. Flückiger ne fait plus de recherche ni d'enseignement, mais il a eu ce développement dans le domaine des tâches administratives pour l'ensemble de l'Université de Genève. Il ne pense pas qu'il soit très sain de confier cela à quelqu'un qui est en tout début de carrière académique. Ce serait vraiment l'empêcher alors que ce sont des années qui sont très productives pour la recherche et pour l'ensemble. L'UNIGE a ce type de réflexions intergénérationnelles afin de pouvoir faire une transmission d'expériences.

Une commissaire (Ve) a compris que l'UNIGE est favorable à ce projet de loi surtout du point de vue des professeurs qui font de la recherche, notamment en raison des règles du Fonds national. Cela voudrait dire que les dernières demandes, suivant le nombre d'années de recherche, pourraient être émises par un professeur à 58 ou 59 ans pour être sûr qu'il termine son travail avant l'âge de la retraite. Elle demande si ce sont les mêmes règles strictes pour les fonds européens.

M. Flückiger répond que ce n'est pas aussi strict, mais la personne devra obtenir la possibilité de continuer son poste de professeur en tant que personne rémunérée par les fonds européens. Il y a ainsi une demande de dérogation nécessaire dans le cas des fonds européens.

La commissaire (Ve) comprend qu'il n'y a pas la possibilité de transmettre un fonds à un autre professeur.

M. Flückiger explique qu'au niveau du Fonds national, il y a une personne qui est requérante et c'est elle qui va être responsable.

M<sup>me</sup> Galliot précise que si la personne ne peut pas continuer ses activités de recherche, le fonds est interrompu. On peut aussi demander à 62 ans et demi un projet au Fonds national qui le donnera jusqu'à 65 ans s'il considère que le projet est bon. Le Fonds national a une certaine flexibilité. La durée standard est actuellement de quatre ans, mais il est possible de faire une demande pour 24 mois sachant qu'ensuite la personne est à la retraite. Cela étant, on ne transmet jamais un fonds à un collègue ou à un collaborateur. Les fonds européens sont également nominatifs.

La commissaire (Ve) note que les auditionnés ont expliqué que ce projet est intéressant sous certains aspects, mais qu'il est indispensable d'y mettre

des cautèles. Elle comprend que ces cautèles sont celles dont ils ont parlé en trois ou quatre points.

M. Flückiger explique que, pour eux, l'idée n'est pas de dire que la personne choisit elle-même sans en référer à son institution, à son département, à sa faculté, sans tenir compte de tous ces éléments, notamment de la relève. S'il devait s'avérer que la personne occupe des locaux par exemple pour des sciences expérimentales et que cela empêche d'autres personnes de se développer, cela serait évidemment un point qui devrait être pris en compte.

La commissaire (Ve) relève que l'idée de prolonger de 24 mois permettrait de ne pas perdre des montants octroyés par différents fonds, notamment le Fonds national. Elle demande si les auditionnés ont une idée des montants que l'université ne perdrait pas s'il y avait cette possibilité de prolonger de 24 mois.

M. Flückiger rappelle que les gens savent qu'ils ne peuvent pas le faire, les projets ne sont pas déposés. Sinon, l'Université du Tessin ayant la possibilité d'engager des gens jusqu'à 70 ans, un certain nombre de professeurs qui sont arrivés à l'âge de la retraite à l'UNIGE sont partis au Tessin à 50% au minimum. Ces gens étaient très performants pour aller chercher des fonds. Il faut reconnaître qu'obtenir des fonds du Fonds national, c'est aussi savoir quels sont les éléments qui passent bien auprès du Fonds national. Il y a l'aspect de la qualité scientifique, mais il y a aussi cette expérience d'un professeur.

Dans le domaine des sciences humaines et sociales, le recteur de l'Université du Tessin a remercié M. Flückiger de leur permettre d'engager systématiquement à 65 ans des gens qui sont très performants et qui leur permettent d'avoir beaucoup de succès auprès du Fonds national. Celui-ci demande simplement que la personne soit engagée au minimum à 50%. C'est aussi un peu un aspect de passage progressif à la retraite puisque ce sont, dans ce cas, des professeurs qui ont été engagés finalement à 50% à l'Université du Tessin.

M. Flückiger indique qu'à Bâle, c'est en étant employé de l'université à 63 ans que l'on peut exprimer le souhait de continuer au-delà de 65 ans. Il a parlé du cas de personnes qui sont arrivées à 65 ans à Genève et qui vont ensuite au Tessin. Si elles allaient à Bâle, ce n'est pas pour autant que l'université les accepterait puisqu'ils n'auront pas été employés de l'Université de Bâle.

La commissaire (Ve) demande si, au niveau de la cotation des universités suisses, il serait important de pouvoir conserver encore quelques professeurs.

M. Flückiger estime qu'il ne faut pas exagérer. Ce n'est pas pour autant que l'Université du Tessin va dépasser l'UNIGE en termes de succès ou auprès du Fonds national. Il fait cette remarque parce que ce sont des gens qui, en termes de tutorat et d'accompagnement, pourraient être particulièrement utiles pour les gens qui les remplaceraient. Le mécanisme évoqué par M<sup>me</sup> Galliot est intéressant. Ces gens pourraient peut-être aussi partir progressivement à la retraite. L'idée n'est pas seulement d'assurer à ces professeurs de garder leur salaire à plein comme ils l'avaient auparavant. On peut très bien dire qu'ils viennent compléter leur retraite par un complément salarial qui libère une partie de leur poste qui permet d'engager un professeur assistant. Si c'était uniquement l'argent qui motivait les professeurs, il n'y aurait pas autant de gens qui veulent continuer leurs activités à titre bénévole. L'envie de poursuivre sa recherche est quelque chose que l'on voit énormément. M. Flückiger peut assurer que ce ne sont de loin pas des gens qui disent que, si on ne les paie pas, ils arrêtent tout. Ce sont des gens qui, même au niveau de l'enseignement, ont l'envie de continuer.

Un commissaire (S) s'inquiète de la question de la relève et des risques d'obstruction pour la carrière. Il aimerait savoir si on peut assurer à la commission que ce projet de loi n'empêchera pas la relève et que ces chercheurs intéressants pour l'université ne partiront pas de ce fait.

M. Flückiger donne un certain nombre d'exemples qui montrent le souci qu'a l'UNIGE par rapport à la relève : il y a des mécanismes qui permettent de tenir compte de ce delta entre le moment où une personne part et le moment où une personne arrive. L'UNIGE a développé, en particulier pour la relève féminine, un programme adressé à de jeunes femmes qui ont un poste de professeur assistant éventuellement sans pré titularisation. Il n'y a donc pas un poste qui leur est identifié après la fin de leur poste. Si l'on sait que quelqu'un va partir à la retraite dans un à trois ans, le rectorat a des ressources pour créer un pont. Si on veut conserver cette personne, mais que le poste est encore occupé, non parce que la personne travaille jusqu'à 67 ans, mais simplement jusqu'à 65 ans, il n'en reste pas moins qu'il peut y avoir deux ou trois ans de délai. On discute alors avec les facultés par rapport à ces personnes qu'elles veulent conserver pour voir la manière d'assurer ce pont. C'est dans cet esprit qu'on pourrait imaginer ce type de projet. S'il y a une relève prometteuse, il faut que l'université s'engage à faire en sorte que ces personnes puissent trouver un poste dans le domaine académique. Malheureusement, on ne peut pas conserver tout le monde à Genève, simplement parce qu'on a une pyramide des âges, mais pouvoir faire en sorte que ces personnes trouvent un débouché dans la carrière académique est une

des responsabilités de l'université. C'est une chose sur laquelle l'UNIGE continue à travailler, que ce projet existe ou non.

Le commissaire (S) comprend que ce projet ne prêterait aucunement la relève de ces chercheurs.

M. Flückiger note qu'il s'agira de décisions politiques en dernière instance, mais l'idée serait de le faire de manière à ce que cela soit fait en bonne intelligence par rapport à la politique de la relève. Si on était en train de mettre en place le chemin inverse, ce serait vraiment problématique par rapport à la stratégie que l'UNIGE a souhaité développer.

M<sup>me</sup> Galliot insiste sur la mesure mentionnée par M. Flückiger sur le fait que cela pourrait être bénéfique. Si vous êtes entre 35 et 45 ans, qui est la phase où il faut être extrêmement productif et où il y a une compétition féroce, vous devez dédier la majeure partie de votre énergie à faire de la recherche. Si vous avez 125 heures d'enseignement en même temps, cela devient très difficile, sachant que les collègues contre lesquels vous vous battez peuvent en avoir moins. Si des personnes proches de la retraite ou en activité post-retraite vous soulagent d'une partie de ces activités d'enseignement et des activités administratives, on favorise alors vraiment le dynamisme des jeunes chercheurs. Il y a vraiment des mécanismes qu'on peut mettre en place avec un cahier des charges spécifique pour les activités post-retraite sur les engagements au niveau de l'aide à la relève. L'UNIGE a des idées très précises à ce sujet.

M. Flückiger explique qu'il y a deux types de postes de la relève, en particulier au niveau professoral. Il y a tout d'abord les professeurs assistants avec prétitularisation conditionnelle. Ce sont des personnes qui vont avoir un poste sur un maximum de six années. Au terme de leur poste, ils savent que quelqu'un va partir à la retraite ou qu'il y aura un poste libre. La personne sait que, si tout s'est bien passé (il y a toujours une évaluation au terme du poste), elle va occuper un poste de professeur associé ou de professeur ordinaire.

Il y avait d'autres postes de professeurs boursiers du Fonds national qui avaient exactement le même type de statut, mais sans prétitularisation. C'était étrange parce qu'on avait deux publics de qualité similaire, l'un qui avait quasiment une garantie de poursuivre si tout allait bien et l'autre qui avait ce financement du fonds sans avoir pu identifier un poste de professeur au terme de ce mandat. Le rectorat et les facultés sont très heureux à chaque fois qu'il y a l'attribution de l'un de ces postes, parce que c'est du financement fédéral qui vient à Genève, et ils s'en glorifient, parce que c'est la qualité de leur recherche qui est mise en valeur. Toutefois, dès lors que la personne a obtenu

un de ces postes, chaque année ils n'ont cessé de voir quel est le devenir de ces personnes au terme de leur mandat. C'est une question de gestion de carrière. Heureusement, tout le monde n'a pas le même âge et on peut planifier. A un moment donné, si un professeur boursier ou une professeure boursière a un développement extrêmement positif, il faut, même s'il y avait un délai d'un ou deux ans, que l'institution puisse trouver une solution temporairement avec des financements temporaires en attendant un départ à la retraite ou un poste qui se libère.

Un commissaire (S) constate que le projet de loi est très générique. Il ne contient pas tous les éléments exprimés par les auditionnés. Si ce projet de loi venait à être adopté par le Grand Conseil, il note que l'UNIGE devrait ainsi faire un certain nombre de règlements internes qui reprendraient les éléments exposés à la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat.

M<sup>me</sup> Galliot explique qu'il existe déjà une directive sur les activités post-retraite qui met en place toutes ces régulations, mais qui ne va pas dans l'esprit du projet de loi dans le sens où pour l'instant les gens sont essentiellement bénévoles. S'il y avait le projet de loi, ils gardent la possibilité d'être financés à taux plein ou à taux partiel, mais dans les mêmes conditions pour que les gens puissent rester.

M. Flückiger estime qu'un élément focal est de savoir si c'est la personne qui choisit si elle veut continuer, et l'institution n'a alors pas d'autre choix que de la laisser continuer, ou s'il y a une flexibilité de l'âge de la retraite, mais que c'est l'institution qui dit à quelles conditions cette activité peut se poursuivre ou non.

Un commissaire (S) constate qu'il y a été beaucoup question des règles du Fonds national et du fait que c'est un obstacle qui touche de manière différente les cantons, ce qui induit un type de concurrence entre les universités qui n'est peut-être pas souhaitable. Il demande s'il n'a pas été envisagé de demander au FNRS de modifier ces règles pour permettre à des personnes qui seraient des professeurs honoraires de continuer leur recherche. L'objet n'est pas le statut, mais la continuité de la recherche, la possibilité que les projets puissent être menés à leur qualité et la qualité. Il n'a pas l'impression que tout cela dépend en tant que tel d'un engagement sur un contrat de travail ou d'une décision administrative.

M. Flückiger explique que des discussions ont lieu au niveau du Fonds national. Celui-ci dit que ces personnes peuvent continuer, mais que les institutions doivent s'engager à les occuper au minimum à un taux d'activité de 50%.

Un commissaire (S) demande si cette règle ne pourrait pas être modifiée. Cela serait plus simple que de modifier plusieurs législations cantonales avec des coûts induits qui sont non négligeables. On parle quand même de personnes dont l'échelle de traitement est assez élevée et qui sont en fin de carrière avec des annuités importantes.

M. Flückiger croit que la réponse du Fonds national est qu'il faut favoriser la relève.

Le commissaire (S) comprend que la motivation était la relève académique.

M<sup>me</sup> Galliot confirme que pour avoir un « grant » au Fonds national, il faut quand même produire et être compétitif.

M. Flückiger aimerait rassurer les commissaires. On pourrait imaginer que cela contribuera à augmenter l'enveloppe DIP de l'UNIGE, mais ce n'est pas le cas. Il faut trouver une situation win-win pour tout le monde, y compris peut-être pour la CPEG.

Un commissaire (PLR) évoque le fait que le projet de loi dit que « le Conseil d'Etat peut s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite » en ce qui concerne l'université. Pour d'autres institutions, c'est le conseil d'administration ou le Conseil d'Etat qui peuvent s'opposer. Il aimerait savoir ce qu'il manquerait pour que cela satisfasse le besoin de cautèle de l'UNIGE. Il demande s'il faudrait dire que ce soit le rectorat ou le décanat qui doivent se prononcer.

M. Flückiger pense que ce serait le rectorat avec un préavis des facultés, qui doivent donner des informations relatives notamment aux occupations de locaux et au fait que la prolongation de la durée d'activité empêcherait d'autres personnes de pouvoir travailler correctement. C'est un préavis que les facultés donnent et c'est le rectorat qui, en dernière instance, se prononce.

Le commissaire (PL) comprend que, si c'était noté dans la loi, les auditionnés n'auraient plus de mise en garde.

M. Flückiger répond positivement.

### **Discussion de la commission**

Le président relève qu'un commissaire (S) a obtenu de M<sup>me</sup> Galliot le règlement mentionné par les auditionnés, mais il est bien indiqué qu'il s'agit d'une version préliminaire. Cela le dérange que cela figure en annexe au procès-verbal parce que cela devrait alors figurer dans le rapport et il trouve que ce n'est pas sain. Il aurait fallu poser la question aux auditionnés. Le

président propose d'interroger les auditionnés à ce sujet. Il prend note que la commission l'autorise à procéder ainsi.

M. Tavernier signale que cette information doit être disponible pour le personnel enseignant où tout un travail est fait pour préparer la relève. Pour le PAT, ce n'est pas le cas. Il peut sortir certains chiffres avec les classes d'âge. C'est surtout pour les enseignants de l'instruction publique où il y a une anticipation pour organisation la relève. C'est très professionnel, car ils regardent aussi l'estimation de l'évolution de la population. Concernant le PAT, il n'y a pas les mêmes contraintes. Il confirme qu'il n'y a jamais eu de problème par rapport à la relève, si ce n'est pour des postes très particuliers en expertise ou en management.

### **Séance du vendredi 15 novembre 2019 : audition de M<sup>me</sup> Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances et des ressources humaines**

M<sup>me</sup> Fontanet indique que c'est un projet de loi qui a de très bons côtés et peut aussi avoir des effets plus compliqués. Il a de bons côtés parce qu'on est face à un vieillissement de la population et que donner de la souplesse à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs fait sens. A certains qui n'ont pas pu cotiser toutes les années, ça leur permet aussi d'arriver à une meilleure retraite, en particulier pour les femmes. Elle relève qu'il n'y aura pas d'aspect de contrainte pour qu'un collaborateur reste au-delà de l'âge de la retraite. C'est à la collaboratrice ou au collaborateur de dire si ça l'intéresse.

#### ***Allongement des études***

Elle constate l'allongement des études qui fait qu'on a besoin d'avoir plus longtemps des collaboratrices et collaborateurs. Elle prend en compte l'inquiétude des gens qui, aujourd'hui, ne trouvent pas d'emploi. Le fait de donner la possibilité à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de rester deux ans de plus peut avoir un effet. Le Conseil d'Etat est plutôt favorable à prendre des mesures pour avoir un aménagement de la retraite.

#### ***Départs à la retraite***

M<sup>me</sup> Fontanet évoque les cérémonies d'au revoir et constate que c'est extrêmement difficile pour des collaboratrices et collaborateurs qui sont encore très contents de leur activité. Certains sont ravis de partir à la retraite, mais d'autres ne veulent pas partir. Récemment, lors d'une cérémonie, il y avait une dame qui pleurait et qui disait ne pas comprendre pourquoi elle devait prendre sa retraite. Elle avait déjà prolongé jusqu'à 65 ans, et aurait

voulu prolonger encore. Pourtant, c'était une femme qui avait des activités en dehors du travail et des petits enfants. Elle trouvait que c'était très brutal de s'arrêter d'un seul coup.

### ***Préparation à la retraite***

Il y a à l'Etat toute une série de préparations, et des entités bénévoles dans lesquelles les retraités peuvent s'engager.

### ***Souplesse***

Le Conseil d'Etat est en faveur d'un aménagement qui permettrait aux gens de ne pas se retrouver en un jour sans aucun travail. M<sup>me</sup> Fontanet sait que, même si l'université, notamment les professeurs, est très demandeuse, cela peut aussi poser des problèmes de relève. Elle évoque la nécessité de préparer la relève et de ne pas rester dans des postes tout le temps. Pour les professeurs qui font des recherches, il y a des fonds qui financent leur maintien pendant deux ans supplémentaires s'ils sont dans le cadre d'une recherche. Elle sait qu'ils n'auront pas de fonds pour poursuivre leur recherche s'ils ne sont plus professeurs.

Elle conclut en confirmant que le Conseil d'Etat trouve que ce n'est pas une mauvaise idée, mais qu'il faudra faire attention aux effets qui ne seront pas positifs pour tous et que celle-ci nécessitera une attention accrue par rapport à la place des jeunes.

### **Question de la commission**

Un commissaire (PLR) demande s'il n'existe pas une disposition similaire pour les hauts cadres de l'Etat. Par ailleurs, tel que le projet de loi le présente, ce n'est pas un droit, mais une possibilité dans la mesure où le conseil d'administration ou le Conseil d'Etat peuvent ne pas octroyer cette prolongation sans autre justification.

M<sup>me</sup> Fontanet confirme qu'il y a cette possibilité pour les hauts cadres. La commission a également dû recevoir un tableau sur l'autorisation de travailler jusqu'à 67 ans. On voit qu'il y a eu 3 personnes en 2018, 5 personnes en 2017, 1 personne en 2016, 1 personne en 2015, 4 personnes en 2014, 2 personnes en 2013, 2 personnes en 2012, 7 personnes en 2011 et 2 personnes en 2010. Cette possibilité est donc vraiment utilisée avec parcimonie.

M<sup>me</sup> Fontanet trouve que le commissaire (PLR) a raison de rappeler que le projet de loi prévoit que ce n'est pas sur la simple demande de la

collaboratrice ou du collaborateur. Il faut qu'il y ait une utilité au fait qu'il ou elle reste, respectivement que le Conseil d'Etat l'approuve. Cela pourrait ainsi avoir une influence assez faible. Elle estime qu'il faut mettre en perspective les éléments qui sont le vieillissement de la population, la place des jeunes, le renouvellement, la manière de préparer la relève. M<sup>me</sup> Fontanet note que certains y verront une impossibilité totale en disant que, si on commence à autoriser cela, on fait un pas dans la possibilité d'élever l'âge de la retraite. Le Conseil d'Etat est partagé et il prendra acte de la décision de la commission.

M<sup>me</sup> Fontanet signale que plus les collaboratrices et collaborateurs sont âgés, plus cela a un coût en matière de maladie et de taux d'absence. Cela a aussi des conséquences pour l'Etat.

Le président entend la préoccupation du Conseil d'Etat qui est d'avoir plutôt une réduction du temps de travail sur la fin de carrière. Il se demande si le fait de pouvoir prolonger le cas échéant son activité ne serait pas un moyen de pouvoir, y compris avant, réduire son temps de travail sans perte à la retraite. En effet, si vous avez la possibilité de dire que vous arrêtez à 67 ans plutôt qu'à 65 ans, mais en commençant à mi-temps à partir de 63 ans tout en conservant la même retraite, c'est une possibilité supplémentaire. Le président aimerait savoir si le Conseil d'Etat a eu cette réflexion.

Le président ne voit pas ce projet de loi comme crainte pour l'employé. En revanche, du point de vue de l'employeur, il aurait une crainte parce que cela revient à inverser le fardeau de la possibilité d'aller plus loin. Aujourd'hui, il existe une possibilité pour le Conseil d'Etat de convaincre une perle rare de travailler plus longtemps. Avec le projet de loi, on donnerait la possibilité à quiconque le demande, sauf justification particulière, d'aller au-delà de l'âge de la retraite, y compris si l'employeur n'est pas satisfait.

M<sup>me</sup> Fontanet indique que, dans sa compréhension du projet de loi, l'employeur doit approuver le fait que l'employé puisse rester. Il est clair que le Conseil d'Etat ne doit pas être dans une situation dans laquelle il suffit de demander pour obtenir cette possibilité. M<sup>me</sup> Fontanet relève qu'il est mentionné, dans l'exposé des motifs, qu'il fallait que cette demande de prolongation soit utile au service.

Si cela ne devait pas être le cas, le Conseil d'Etat y serait clairement opposé.

Le président signale que la formulation utilisée par le projet de loi dit « un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans ». Ensuite, il est précisé que « le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peuvent s'opposer à la

cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite ». Au niveau de l'interprétation, le président n'est pas certain que la demande d'un collaborateur puisse être véritablement refusée par le Conseil d'Etat.

M<sup>me</sup> Fontanet reprécise que Conseil d'Etat serait opposé à une application telle que le président estime que la loi le prévoit. Au sein du DF, M<sup>me</sup> Fontanet a eu des discussions avec la commission des représentants du personnel. Elle a aussi eu des discussions avec les associations représentatives du personnel. Elle confirme qu'une collaboratrice ou un collaborateur peut demander de travailler à mi-temps et de rester un peu plus longtemps. Cela peut être positif. Pour l'instant, il s'agit de recueillir les idées des uns et des autres. Il y a une demande de pouvoir passer moins vite à la retraite et cela sans perdre d'argent en matière de 2<sup>e</sup> pilier.

Un commissaire (EAG) partage l'analyse du président en interprétant que cette loi va ouvrir un droit. Selon lui, le Conseil d'Etat pourrait être attaqué devant les tribunaux s'il le refusait. Si c'est un droit, des populations pourraient être plus tentées de continuer, par exemple les bas salaires qui auraient des rentes assez faibles à l'âge de la retraite normale. Il demande si M<sup>me</sup> Fontanet n'a pas la crainte que cela crée un appel d'air en particulier pour les bas salaires qui veulent gagner un peu plus.

M<sup>me</sup> Fontanet confirme qu'avec une interprétation du projet de loi telle que faite par le président (PLR) et le commissaire (EAG) le Conseil d'Etat y est opposé. Il n'y a pas de droit à pouvoir rester au-delà de l'âge de la retraite.

## **Séance du 2 février 2010**

### **Position de la commission**

Le président rappelle que, concernant ce projet de loi pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite, la commission a procédé à de nombreuses auditions (premier signataire, M. Tavernier, le Cartel intersyndical, association des professeurs de l'UNIGE, CPEG, corps intermédiaire de l'UNIGE, direction des HUG, recteur de l'UNIGE, M<sup>me</sup> Fontanet) et qu'elle était arrivée à la fin de ses travaux.

Une commissaire (PDC) indique que le groupe PDC est en faveur de ce projet de loi. Personnellement, elle a été très choquée par les syndicats qui décrivaient un monde épouvantable avec des employés étant comme des esclaves exploités par ces horribles abuseurs de chefs de service et des hiérarchies de l'Etat. D'après eux, on doit être protégé de l'envie de travailler plus longtemps parce que c'est quasiment un scandale d'être heureux au travail. Ceux qui ont rédigé un tel projet de loi ont été considérés comme

ayant l'indécence de demander de poursuivre une activité professionnelle qui est honteusement épanouissante et gratifiante.

La commissaire (PDC) a constaté que certaines femmes avaient fait des carrières tardives puisque les générations précédentes étaient restées à la maison pour élever leurs enfants et que c'était les premières pénalisées quand elles ne pouvaient, lorsqu'elles le souhaitaient, poursuivre leur emploi dans les conditions qui les arrangeait. On s'est aperçu qu'il y avait des pics de compétence aux alentours de 65 ans, ce qui est quand même intéressant à retenir. On a constaté que c'était compatible avec la CPEG, même jusqu'à 70 ans. Enfin, les corps intermédiaires qui ont été entendus avec beaucoup de respect et d'intérêt ont pu, par moments, être en contradiction, en disant que :

- c'était un gâchis d'arrêter une carrière ;
- il fallait faire la place aux jeunes formés à l'UNIGE ;
- l'UNIGE n'était pas fermée à la possibilité d'engager des professeurs étrangers qui sont utiles ;
- les femmes, qui pourraient être concernées, sont définies comme étant en souffrance puisqu'elles ne sont pas libres aujourd'hui de demander à rester.

Ce projet de loi est extrêmement modeste. Elle conclut en précisant que c'est notamment au nom des femmes qui peuvent être concernées et des personnes qui ont des compétences encore à faire valoir qu'il faut soutenir ce projet de loi, et c'est ce que fera le groupe PDC.

Un commissaire (S) trouve que ce projet de loi était intéressant, surtout pour les scientifiques renommés qui ont fait une carrière dans la recherche. Il a également retenu qu'il y avait aujourd'hui une possibilité pour eux de continuer à collaborer dans le cadre de la recherche. Pour le Fonds national de la recherche, il reconnaît qu'il pourrait y avoir un problème, mais il est toujours possible de transférer la recherche à d'autres scientifiques. Il retient que, dans le cadre universitaire, les possibilités existent déjà avec les dispositions actuelles. Par conséquent, le groupe socialiste n'entrera pas en matière.

Un commissaire (UDC) indique que, suite aux auditions très intéressantes réalisées, on voit que ce projet de loi cible une faible quantité de hauts fonctionnaires, surtout des médecins et chercheurs en lien avec un financement du Fonds national de la recherche. Il est attentif à la problématique liée aux femmes qui ont des carrières tardives et qui sont pénalisées actuellement. Ce projet de loi est également compatible avec la CPEG et il va dans une direction permettant une meilleure transmission des

compétences et des connaissances. Pour toutes ces raisons, le groupe UDC votera l'entrée en matière sur ce projet de loi.

Un commissaire (MCG) estime que ce projet de loi est un peu un monopole du savoir. On est en train de créer des gens qui sont indispensables jusqu'à 67 ans, voire 70 ans. En finalité, on écarte celles et ceux qui sont derrière, notamment les femmes, qui sont en attente de pouvoir prendre un poste à l'Etat et de pouvoir faire avancer leur propre savoir. Pour le MCG, ce projet de loi ne remplirait pas le but. Pour la fonction publique, la possibilité d'avoir des mandats existe. On connaît des personnes qui, au moment de la retraite, prennent un mandat de l'Etat pour faire valoir leurs connaissances et montrer qu'elles sont indispensables et qu'il faut donc continuer dans ce domaine. Il existe ainsi des mandats qui peuvent aller d'un à cinq ans pour garder le savoir de personnes indispensables et éviter de transmettre ce savoir à la relève, ce qui est regrettable. Pour toutes ces raisons, le groupe MCG refusera ce projet de loi.

Un commissaire (PLR) annonce que le groupe PLR soutiendra l'entrée en matière sur ce projet de loi. Il insiste sur le fait que ce projet de loi n'ouvre pas un droit complet, mais la possibilité de demander une prolongation dans des cas spécifiques avec le Conseil d'Etat qui peut s'opposer à cette prolongation. Ce n'est pas au bon vouloir d'un collaborateur de 65 ans qui voudrait continuer à toucher son salaire, mais cela doit répondre à une nécessité précise, notamment en regard des crédits accordés par le Fonds national.

Une commissaire (Ve) indique que les Verts sont plutôt favorables à la flexibilité de l'âge de la retraite, mais avec ce projet de loi cela ne va que dans un sens, c'est-à-dire de permettre à certains et à certaines de rester au-delà de l'âge de la retraite légale pour des motifs différents, que cela soit à l'université ou dans le reste de la fonction publique. Elle refusera l'entrée en matière de ce projet de loi.

Le président fait remarquer que la seule souplesse qui existe pour l'instant, c'est la possibilité d'arrêter avant. Non seulement c'est un droit absolu qui est octroyé à tous les collaborateurs de l'Etat par la CPEG, mais qui est encouragé par une rente-pont. La flexibilité de pouvoir arrêter avant, et cela sans la nécessité d'avoir un accord du Conseil d'Etat, existe déjà dans le cadre des lois générales. Cette loi verrait ainsi une petite porte ouverte dans l'autre sens, ce qui n'existe pas aujourd'hui.

Un commissaire (Ve) tient à souligner la dynamique dans laquelle s'inscrit ce projet de loi avec une démarche volontaire de l'employé qui

souhaiterait bénéficier d'une telle possibilité et le Conseil d'Etat qui peut dire non. Par conséquent, le groupe des Verts votera donc en ordre dispersé.

## Votes

### *1<sup>er</sup> débat*

Le président met aux voix l'entrée en matière du PL 12429 :

Oui : 8 (1 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Non : 6 (3 S, 1 Ve, 2 MCG)

Abstentions : –

**L'entrée en matière est acceptée.**

### *2<sup>e</sup> débat*

Le président procède au vote du 2<sup>e</sup> débat :

art. 1 pas d'opposition, adopté

art. 25, al. 2 pas d'opposition, adopté

art. 2 pas d'opposition, adopté

art. 173, al. 2 (LIP) pas d'opposition, adopté

art. 20, al. 4 et 5 (LHES-SO-GE) pas d'opposition, adopté

art. 13, al. 4 (LU) pas d'opposition, adopté

Un commissaire (PLR) rappelle que la commission avait discuté d'introduire un amendement à l'alinéa 5 de l'article 13 de la loi sur l'université modifiant ainsi la dernière phrase : « Le Conseil d'Etat ***ou le rectorat, sur préavis des facultés, peuvent*** s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite. »

Le président relève que la commission doit décider si elle souhaite maintenir le Conseil d'Etat dans la formulation de l'alinéa 5 de l'article 13 de la loi sur l'université.

Une commissaire (PLR) note que l'autorisation du Conseil d'Etat est nécessaire à l'alinéa 4 de cet article, même s'il porte sur une autre question et qu'il s'agit de la loi sur l'université. Il ne paraît donc pas hors propos de

prévoir aussi la possibilité pour le Conseil d'Etat de s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.

Le président met aux voix l'amendement du commissaire (PLR) à l'article 13, alinéa 5 (LU) ainsi formulé :

**<sup>5</sup> Le règlement sur le personnel prévoit qu'un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le rectorat, sur préavis des facultés, peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.**

Oui : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Non : 5 (3 S, 2 MCG)

Abstentions : 2 (2 Ve)

**L'amendement est accepté.**

Le président met aux voix l'article 13 dans son ensemble tel qu'amendé.

Oui : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Non : 5 (3 S, 2 MCG)

Abstentions : 2 (2 Ve)

**L'article 13 dans son ensemble, comme amendé, est accepté.**

art. 3 pas d'opposition, adopté

### *3<sup>e</sup> débat*

Le président met aux voix l'ensemble du PL 12429 tel qu'amendé :

Oui : 8 (1 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Non : 6 (3 S, 1 Ve, 2 MCG)

Abstentions : -

**Le PL 12429, tel qu'amendé, est accepté.**

### **Commentaires de la rapporteure**

Mesdames les députées, Messieurs les députés, les auditions ont permis à la commission de mettre en exergue les points clés suivants de ce PL 12429.

Pour la majorité de la commission, il est clair que ce PL 12429 est très modeste.

On a constaté que des femmes avaient fait des carrières tardives puisque, dans les générations précédentes, nombreuses étaient celles qui avaient élevé leurs enfants et repris une activité professionnelle vers 40 ans. C'était ces femmes qui étaient les premières pénalisées quand elles ne pouvaient, lorsqu'elles le souhaitaient, poursuivre leur emploi au-delà de 64 ans.

On s'est aperçu qu'il y avait des pics de compétence aux alentours de 65 ans, ce qui est particulièrement intéressant à retenir.

On a constaté que c'était compatible avec la CPEG, même jusqu'à 70 ans.

On a relevé le paradoxe évoqué par les représentants des corps intermédiaires qui reconnaissent que c'était un gâchis d'arrêter une carrière, mais qu'il fallait faire la place aux jeunes.

La majorité de la commission a retenu que les syndicats décrivent l'Etat de Genève comme un monde épouvantable où les collaboratrices et collaborateurs doivent être « protégé-e-s » contre l'envie et la satisfaction de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

On s'est aperçu que c'était compatible puisque le P<sup>r</sup> Thévenoz donnait l'exemple du Fonds national de la recherche scientifique qui soutenait des projets de chercheurs ayant dépassé l'âge de la retraite et qui apportait un bénéfice collectif.

En conclusion, ce projet de loi aurait pour avantage de réparer ce qui pourrait passer pour une injustice, puisque la seule souplesse qui existe pour l'instant, c'est la possibilité d'arrêter avant. Non seulement c'est un droit absolu qui est octroyé à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'Etat par la CPEG, et qui est encouragé par une rente-pont. La flexibilité de pouvoir arrêter avant, et cela sans la nécessité d'avoir un accord du Conseil d'Etat, existe déjà dans le cadre des lois générales. Cette loi verrait ainsi une petite porte ouverte dans l'autre sens, ce qui n'existe pas aujourd'hui.

La majorité de la commission insiste sur le fait que ce projet de loi n'ouvre pas un droit complet, mais la possibilité de demander une prolongation dans des cas spécifiques, et le Conseil d'Etat peut s'opposer à cette prolongation.

C'est pour toutes ces raisons que la majorité de la commission vous remercie, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de bien vouloir soutenir ce PL 12429.

## **Projet de loi (12429-A)**

**modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)** *(Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite)*

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

### **Art. 1      Modification**

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

### **Art. 25, al. 2 (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> Un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.

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

<sup>1</sup> La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10), est modifiée comme suit :

### **Art. 137, al. 2 (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> Un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat peut s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.

\*\*\*

<sup>2</sup> La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (LHES-SO-GE) (C 1 26), du 29 août 2013, est modifiée comme suit :

**Art. 20, al. 4 (nouvelle teneur) et al. 5 (nouveau)**

<sup>4</sup> A titre exceptionnel et avec l'autorisation du Conseil d'Etat, la HES-SO Genève peut, sur dérogation et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche, procéder à un rachat de caisse de pension, autoriser un membre du personnel à dépasser le montant maximum du traitement pour la fonction afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'une enseignante éminente ou d'un enseignant éminent.

<sup>5</sup> Un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat peut s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.

\*\*\*

<sup>3</sup> La loi sur l'université (LU) (C 1 30), du 13 juin 2008, est modifiée comme suit :

**Art. 13, al. 4 (nouvelle teneur) et al. 5 (nouveau)**

<sup>4</sup> Le règlement sur le personnel prévoit que, avec l'autorisation du Conseil d'Etat, l'université peut, sur dérogation et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche, procéder à un rachat de caisse de pension ou dépasser le montant maximum du traitement pour la fonction afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'une professeure éminente ou d'un professeur éminent.

<sup>5</sup> Le règlement sur le personnel prévoit qu'un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le rectorat, sur préavis des facultés, peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.

**Art. 3      Entrée en vigueur**

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

**Prises de positions des associations facultaires du corps des  
collaborateur-trice-s de l'enseignement et de la recherche sur le PL 12429  
(Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite)**

24 mai 2019

**Association du Corps Intermédiaire des Lettres (ACIL)**

L'ACIL s'oppose aux propositions de modification de l'article 13 de la loi sur l'Université, considérant qu'une élévation de l'âge du départ à la retraite des collaborateur-trices, y compris des professeur-e-s, n'est pas compatible avec une politique efficace de la relève. Elle souhaite qu'au minimum la restriction mentionnée actuellement dans l'article 13, qui autorise le dépassement de l'âge de la retraite « sur dérogation et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche », soit conservée. Elle recommande aussi que les demandes de dépassement de l'âge de la retraite soient systématiquement évaluées par une instance paritaire.

**Association du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche en sciences de l'éducation (ACERSE)**

L'ACERSE craint que ce projet de loi ne nuise au processus de relève académique en Sciences de l'éducation. La diminution des perspectives de carrière risque d'une part d'augmenter la concurrence et d'autre part de contraindre davantage de personnes hautement formées à quitter l'Université; la qualité de l'enseignement et le dynamisme de la recherche pourront en être préjudiciés, ce qui est particulièrement dommageable en sciences de l'éducation, eu égard au degré d'expertise élevé de ce domaine à Genève. Dans le contexte universitaire, la difficulté de remplacer les départs à la retraite ne se pose pas, vu que la formation des collaborateurs et collaboratrices pour la relève est assurée par les professeur-e-s.

**Association de l'Université de Genève pour la Relève Académique de la Faculté des Sciences de la Société (AGRASS)**

L'AGRASS s'oppose aux modifications proposées relatives à la loi sur l'université étant donné que la possibilité facilitée de travailler au-delà de l'âge de la retraite irait à l'encontre d'une politique universitaire soutenant la relève académique.

**Association des assistant.e.s et des maîtres assistant.e.s en théologie (AAMAT)**

L'AAMAT fait savoir qu'elle s'inquiète des conséquences de cette proposition de flexibilisation de l'âge de la retraite sur la relève académique, essentielle à l'excellence de l'Université de Genève. Si une telle modification devait avoir lieu, nous demandons que l'Université prenne des mesures spécifiques pour garantir les débouchés de carrière pour le corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche.

*Date de dépôt : 2 avril 2020*

## RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

### **Rapport de M. André Python**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Actuellement, il est déjà possible à un collaborateur de l'Etat de prolonger son départ à la retraite de 65 à 67 ans, mais de manière exceptionnelle suite à une décision de l'autorité supérieure.

Ce que demande ce projet de loi, c'est de permettre à tous les collaborateurs qui le désirent, en particulier les professeurs d'université, de repousser automatiquement l'âge de la retraite à 67 ans.

Durant les auditions de la commission, nous avons pu constater qu'il existe un réel problème de relève au sein de l'université pour de nombreuses personnes aspirant à devenir professeurs ou à obtenir certaines fonctions dans les corps intermédiaires. Ce projet de loi aurait comme inconvénient de bloquer ces carrières.

Avec ce projet de loi, nous nous retrouvons face à un monopole du savoir, que certains voudraient instaurer, monopole du savoir qui rend indispensables certaines personnes jusqu'à l'âge de 67 voire 70 ans alors qu'elles devraient préparer leur succession. En finalité, on écarte celles et ceux qui se retrouvent derrière, notamment les femmes, qui sont en attente de pouvoir prendre un poste à l'Etat et de pouvoir développer leur savoir et leurs compétences.

La limite à 65 ans de l'âge de la retraite est connue dès le départ de la vie active. De ce fait, en fin de carrière, il est normal de transmettre son savoir et ses compétences à la génération qui suit afin d'assurer une continuité dans les services et une harmonisation dans la transition permettant une efficacité optimum.

Dans le cas des professeurs d'université, qui a motivé les auteurs du projet de loi, ce n'est en aucun cas un couperet, comme l'ont démontré les travaux en commission. Après l'âge de 65 ans, il est tout à fait possible de continuer son activité. Les professeurs ont de multiples possibilités de toujours exceller dans leurs domaines avec les titres adéquats.

Quant aux autres secteurs de la fonction publique, cette possibilité offerte par le projet de loi peut également bloquer la relève, ce qui a des conséquences négatives dans certains services. De plus, ce n'est pas un bon service à rendre à ceux qui n'arrivent pas à décrocher puisque cela ne fait que retarder l'échéance, sans véritablement résoudre leur problématique personnelle de départ à la retraite.

Pour ces motifs la minorité de la commission vous demande, Mesdames, Messieurs les députés, de rejeter ce projet de loi.

*Date de dépôt : 28 avril 2020*

## RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

### Rapport de M. Alberto Velasco

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Lors de l'audition du **recteur de l'université**, celui-ci relève l'appellation de ce projet de loi « pour un choix libre et flexible » et il indique qu'autant l'aspect de flexibilité paraît à l'université être quelque chose qui est non seulement dans l'air du temps, mais qui est aussi intéressant sous doute comme évolution en termes de retraite, autant s'agissant du libre choix, l'UNIGE a quelques réserves.

Il nous a été indiqué que, du côté de l'UNIGE, il y a déjà en quelque sorte la possibilité de cette flexibilité au niveau de la retraite, et qu'en tout cas, deux éléments sont possibles notamment pour le personnel enseignant :

- Tout d'abord, les personnes arrivant à l'âge de la retraite peuvent, à titre bénévole, souhaiter continuer leur activité de recherche parce qu'elles ont encore un certain nombre d'activités qui ont été mises en place avant d'atteindre l'âge de 65 ans et qu'elles souhaitent les poursuivre.
- Lorsque ces personnes continuent leurs activités à titre bénévole, elles en demandent l'autorisation à leur département puis à leur faculté.
- La possibilité existe à titre exceptionnel de demander une prolongation pour rémunérer des activités au-delà de 65 ans, mais il y a alors une demande qui est adressée au Conseil d'Etat.

Il a été souligné ensuite que c'est un moyen de vérifier que, au niveau des entités dans lesquelles ces personnes travaillent, et en particulier lorsque des laboratoires sont en jeu, cette activité, même bénévole, ne se fasse pas au détriment d'autres personnes qui pourraient avoir besoin de ces locaux pour développer leurs propres activités. Cette activité à titre bénévole peut se poursuivre, mais toujours à condition que les entités concernées acceptent, la dernière instance étant le rectorat qui donne son accord.

On nous précise que ce sont des situations relativement rares, soit actuellement deux ou trois cas.

On nous indique aussi que, arrivés à l'âge de 65 ans, les professeurs sont éligibles au titre de professeur honoraire qui leur donne la possibilité, à titre bénévole, de poursuivre des activités d'enseignement ou des recherches.

Enfin, M. le recteur fait remarquer que, s'il y avait la possibilité de prolonger cette activité de deux ans comme le projet de loi le stipule, l'UNIGE pense qu'il est indispensable de mettre des cautions et de ne pas laisser simplement le choix à la personne de dire qu'elle veut continuer.

Lors de l'audition **des HUG** on l'on pratique la recherche, son directeur relève qu'il est question de l'année académique dans l'exposé des motifs. Il y a effectivement une exception dans la loi où les professeurs qui entrent dans l'année académique et qui ont 65 ans dans ce cadre peuvent rester jusqu'à la fin de l'année académique. Il nous informe que, pour en avoir parlé avec des collègues professeurs et avec le doyen de la faculté de médecine, il peut dire qu'il n'y a pas vraiment de sens à cette disposition qui est, en plus, à bien plaire. Certains professeurs disent qu'ils s'organisent, qu'ils passent à la suite et qu'ils n'entrent pas dans l'année académique. D'autres souhaitent continuer et c'est une possibilité offerte par la loi. Il estime que, si la règle est claire et qu'on donne une date limite, l'exception aujourd'hui sur l'année académique pour les professeurs de l'université en général ne paraît pas être un bastion à absolument défendre avec plein d'arguments convaincants. Ce qui est important, c'est que la règle soit claire et qu'elle soit applicable à tous et c'est ce que les HUG pratiquent avec les 65 ans, la règle est stricte. Il y a effectivement un certain nombre de personnes qui disent qu'elles seraient tellement bien à continuer encore deux ans, mais il y a la relève. Cela fait partie du rôle de tout chef de service de prévoir sa relève. Dans ce cadre, il est sain de dire que cela s'arrête à un moment donné.

Enfin, il indique que, en d'application de ce projet de loi, il faut faire attention à la pénibilité du travail qui n'est pas abordée et à des questions de clarté pour tous. D'accord pour le choix libre et flexible de l'âge de la retraite, mais c'est alors un changement de paradigme. Cela reviendrait à dire que, pour tous, on peut aller jusqu'à 67 ans et qu'on ne s'y opposera pas. Il ne devrait pas s'agir de négocier au cas par cas. Il attire également l'attention des commissaires sur le fait que c'est probablement un débat fédéral autant peut-être que cantonal.

Lors de l'audition du corps intermédiaire de l'UNIGE, M. Cuttat nous signale qu'ils ont pris connaissance de ce projet de loi et que tous les gens qu'ils ont consultés à ce sujet s'y opposent. Le principal défaut qu'ils voient à ce projet de loi est qu'il nuit gravement à la relève académique, notamment en termes de perspectives de carrière académique, pour les membres du corps

intermédiaire de l'UNIGE, qu'ils soient au tout début comme assistant ou plus avancé comme maître assistant MER chargé d'enseignement.

Ensuite, il informe la commission du cursus en relevant que la politique de la relève en Suisse généralement et à Genève en particulier est un système où vous faites vos études dans la branche qui vous intéresse puis un doctorat. Ensuite, vous avez une période qui peut être assez longue, de 10 ou 15 ans, où vous allez essayer de rester dans le circuit en prenant des mandats à durée déterminée avec, si vous avez de la chance, un mandat de maître assistant, sinon ce sont de petits mandats de postdoctorats ou de chargés d'enseignement. Cette situation peut se prolonger dans des conditions pas forcément très confortables financièrement et en plus avec des postes de très courtes durées (une année ou deux) qui font que vous ne savez jamais tellement de quoi demain sera fait. D'autre part, une partie importante de l'énergie de la personne est consacrée, outre ses recherches et ses enseignements de l'année en cours, à chercher des sources de financement pour l'année suivante, ce qui n'est pas une façon très efficace de faire de la recherche.

Ils soulignent que cette relève académique est bien là. D'après les statistiques de l'UNIGE pour 2018, il y a eu une soixantaine de nominations de professeurs, que cela soit comme professeurs associés ou comme professeurs ordinaires. Dans cette soixante de professeurs, il y a encore des doublons, puisque certaines de ces nominations comme professeurs ordinaires représentent plutôt des promotions de professeurs associés à professeurs ordinaires. Il faut également savoir que, dans le même temps, l'UNIGE a octroyé le titre de docteur à 350 personnes. La relève est donc bien là et il y a des gens qui sont aptes à occuper ces fonctions. Du coup, on estime que, du point de vue d'une organisation saine et raisonnée de la relève académique, le projet de loi ne se justifie pas.

Par ailleurs, ils relèvent que ce projet de loi nuit également à l'égalité entre hommes et femmes. Malheureusement, le professorat de l'UNIGE, comme celui des autres universités en Suisse, est très majoritairement masculin. Il y a actuellement 82% d'hommes dans le corps professoral. Un gros effort est fait par l'UNIGE pour encourager les carrières féminines, avec succès puisqu'il y a eu environ 50% de chaque sexe dans les nouvelles nominations en 2018. Cela étant, en retardant l'âge de départ à la retraite, on ne fait évidemment que retarder le moment où l'on arrivera à l'égalité.

Ils font savoir que, selon eux, ce projet nuit aussi à l'existence d'une relève locale. Souvent, les gens qui ont un doctorat à l'UNIGE, suisses ou genevois, peuvent être rebutés par la longueur de la carrière académique jusqu'à ce qu'ils puissent espérer un titre de professeur, notamment pour des

raisons de stabilité de la situation professionnelle, pour des raisons financières. Ils vont alors s'orienter vers d'autres secteurs. Il se trouve que les taux de chômage pour les docteurs sont plutôt bas, et ces personnes ne sont généralement pas au chômage. Ils quittent simplement le monde académique pour aller vers d'autres secteurs économiques. Il reste qu'ils n'ont pas la patience d'attendre 10 ou 15 ans pour avoir une situation à peu près stabilisée. Cela étant, pour les postes de professeurs, les conditions de travail, notamment financières, sont très attrayantes et on va avoir des gens qui ont déjà des postes de professeurs à l'étranger qui vont se porter candidats et qui auront des CV tout à fait enrichis par la longueur de leur carrière.

Ils constatent que, avec ce projet de loi, on passe d'une procédure qui existe déjà via l'article 13, alinéa 4 actuel (c'est une procédure d'exception où le rectorat peut s'assurer des services d'une personnalité éminente pour une durée qui dépasse l'âge de la retraite) à une procédure qui est un droit ou un quasi-droit pour le professeur qui serait concerné et qui voudrait continuer sa carrière au-delà de l'âge légal de la retraite. Du point de vue de l'université, cela ne semble pas du tout nécessaire aux auditionnés. Cela ne leur semble pas du tout nécessaire non plus du point de vue de la situation personnelle des professeurs qui sont déjà très bien rémunérés (en classe 30 pour les professeurs ordinaires et en classe 25 pour les professeurs associés). Du coup, il n'y a pas non plus de raison financière pour la situation personnelle des personnes qui seraient principalement concernées par ce projet de loi de devoir travailler 2 ans supplémentaires.

Au niveau des autres aspects qui conduisent les auditionnés à être opposés à ce projet, il y a qu'il leur semble que les conséquences financières pour l'Etat de Genève ne seraient pas forcément neutres puisque les professeurs en fin de carrière touchent des salaires élevés avec toutes les annuités, etc., et qu'ils continuent de cotiser à la CPEG avec l'Etat qui finance les deux tiers de leurs cotisations. De ce point de vue, cela ne semble pas très intéressant plutôt que d'engager des personnes plus jeunes. Enfin, il leur semble qu'un des risques avec ce projet de loi, même si les auteurs s'en défendent dans leur argumentaire, c'est qu'on risque quand même d'amener un glissement en vue de fixer l'âge de la retraite « normal » à 67 ans plutôt qu'à 65 ans, avec les conséquences que cela pourrait induire, notamment en termes de caisse de pension pour le personnel qui ne souhaiterait pas prolonger son travail après 65 ans.

Enfin, ils constatent que l'on passe d'un régime d'exception, qui est tout à fait compréhensible puisqu'il est dans l'intérêt de l'université et de la collectivité de garder des sommités internationales qui pourraient faire rayonner l'UNIGE, à un régime dans lequel la décision de prolonger est à la

discrétion de la personne concernée. On comprend que cela va toucher beaucoup plus de monde et que les critères vont être sensiblement différents. La première question qu'on peut se poser c'est celle de l'inégalité de traitement avec une partie du corps intermédiaire.

**En conclusion**, eu égard à ce qui vient d'être relevé lors des différentes auditions relatées, le rapporteur de minorité trouve que ce projet de loi était intéressant, surtout pour les scientifiques renommés qui avaient une carrière dans la recherche, mais que les dispositions actuelles permettent le cas échéant un aménagement limité dans le temps. Il a également retenu qu'il y avait aujourd'hui une possibilité pour eux de continuer à collaborer dans le cadre de la recherche. S'il est vrai que pour le Fonds national de la recherche il pourrait y avoir un problème, il est toujours possible de transférer la recherche à d'autres scientifiques et, en tout cas, dans le cadre universitaire, les possibilités existent déjà avec les dispositions actuelles. Ce projet ne semble pas s'imposer comme une nécessité pour la poursuite des travaux de recherche et de formation, mais il peut être un frein à la relève et il ouvre une brèche qui n'est pas sans conséquence pour des situations qui ne sont pas relatées aujourd'hui.

**Par conséquent, le groupe socialiste n'entrera pas en matière et vous recommande le refus de ce PL.**