

Date de dépôt : 31 octobre 2018

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de M. Olivier Baud : Est-il admissible que l'obtention d'une augmentation annuelle engendre une diminution du traitement salarial ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 12 octobre 2018, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

L'augmentation annuelle du personnel de l'Etat a été effective en 2018, comme le prévoit la loi. Toutefois, nombre de fonctionnaires ont eu la désagréable surprise de constater que leur salaire mensuel diminuait une fois la progression acquise. En effet, si l'annuité versée faisait bien augmenter le salaire, la compensation à laquelle a droit le personnel engagé avant l'instauration du nouveau système de rémunération à l'Etat (2009) diminuait plus fortement que l'augmentation, avec pour résultat une réduction du traitement salarial mensuel. Une partie du personnel enseignant, pour qui la progression de l'annuité prend effet en septembre, a ainsi découvert récemment cette incohérence, qui est vécue comme une forme de rétrogradation injuste et sournoise.

Cette étrangeté n'est pas entièrement nouvelle, mais semble plus prégnante en 2018 dans le sens où elle concernerait un nombre important de fonctionnaires. Quoi qu'il en soit, cette apparente absurdité (faudrait-il refuser d'être augmenté pour conserver son salaire ?) ne correspond pas à la volonté du gouvernement qui entendait, avec cette réforme, introduire en 2009 un système de rémunération plus juste et motivant. De fait, avec l'ancien système, personne ne voyait son salaire diminuer d'un mois à l'autre – et surtout pas si l'augmentation annuelle et la prime de fidélité étaient accordées.

Le mécanisme de compensation a été introduit en 2009 afin qu'aucun collaborateur ne subisse les inconvénients du nouveau système sans en avoir

connu les avantages. Le principe général consiste à calculer ce que le collaborateur aurait perçu si le nouveau système avait été introduit dès le début de sa carrière. On compense ensuite cette différence en maintenant le collaborateur à l'ancienne grille, tant que celle-ci lui est avantageuse.

Aujourd'hui, il reste cependant difficile pour le personnel d'obtenir des explications précises et compréhensibles sur la méthode utilisée pour fixer le montant de la compensation, qui varie au fil des mois et des ans, sans logique apparente, les gestionnaires des ressources humaines se bornant à avouer leur impuissance devant l'automatisme des calculs. Il semble aussi peu admissible que, quel que soit l'algorithme utilisé pour calculer la compensation, il n'y ait pas une correction automatique pour éviter sur le bulletin de paie une baisse du salaire nominal (traitement + compensation), même minime, d'un mois à l'autre.

Mes questions sont les suivantes :

- **Quelle information à la fois claire et exhaustive le Conseil d'Etat peut-il produire à l'intention du personnel quant à la méthode de calcul utilisée pour fixer le montant de la compensation ?**
- **Est-ce que ce cas de figure (salaire diminué du fait que le montant de la compensation baisse davantage que l'augmentation perçue) avait été anticipé en 2009 ?**
- **Le nouveau système de rémunération a été introduit en 2009 parce que l'ancien était « injuste » – selon le Conseil d'Etat de l'époque. Il convenait ainsi pour le gouvernement de proposer un système « plus équitable », « plus motivant » et « plus juste ». Ces intentions respectables s'accordent assez mal avec la réalité. Aussi, comment le Conseil d'Etat entend-il corriger cette anomalie et garantir le respect du principe qui veut que le salaire ne diminue pas d'une année à l'autre, a fortiori si les montants en jeu semblent a priori modestes ?**
- **Actuellement, durant l'année 2018, combien de personnes au sein de l'Etat (petit et grand) sont touchées par ce phénomène de réduction de salaire ?**
- **Quand la fin du système de compensation est-elle prévue, faute de personnes concernées ? Si les corrections souhaitées étaient appliquées dès à présent, quel montant cela représenterait-il au fil des ans et au total ? Si les corrections souhaitées devaient de surcroît être rétroactives, à combien s'élèverait le montant dû au personnel ?**

Je remercie par avance le Conseil d'Etat de sa réponse.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Quelle information à la fois claire et exhaustive le Conseil d'Etat peut-il produire à l'intention du personnel quant à la méthode de calcul utilisée pour fixer le montant de la compensation ?

Le mécanisme de « compensation » a été décrit dans le protocole d'accord que le Conseil d'Etat a signé avec les associations représentatives de personnel le 14 avril 2008, sous lettre f :

« Le nouveau système est plus avantageux pour le collaborateur en début de carrière, mais moins avantageux en fin de carrière. Un système de compensation est donc nécessaire pour qu'aucun collaborateur n'ait à supporter les inconvénients des deux systèmes, sans en connaître les avantages.

Pour les employés qui n'ont pas bénéficié, par le passé, de l'ensemble des avantages que leur aurait apporté le nouveau système et qui se trouvent, en 2009 ou ultérieurement, à une période de leur carrière où le nouveau système est moins avantageux, un mécanisme de compensation est donc mis en place :

– Les collaborateurs pour qui le nouveau système est d'emblée désavantageux reçoivent jusqu'à leur départ une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le nouveau système. On entend par ancien système de rémunération l'application de l'ancienne grille de salaire augmentée de la prime de fidélité.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation. L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

– S'agissant des collaborateurs pour qui le nouveau système est avantageux lors de son introduction, le mécanisme de compensation consiste à calculer pour chacun d'eux un montant correspondant à l'addition des écarts positifs et négatifs entre l'ancien et le nouveau système au cours de sa carrière passée. On appelle ce montant « solde de compensation ».

Le calcul du « solde de compensation » est effectué sur la base du salaire équivalent à un plein temps, quel que soit le taux d'activité effectif du collaborateur au cours de sa carrière passée.

Le « solde de compensation » est ensuite ramené, le cas échéant, au taux d'activité effectif du collaborateur lors de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération et au cours de sa carrière future.

Tant que « le solde de compensation » est positif, les employés concernés reçoivent une « compensation » égale à l'écart existant entre l'ancien et le

nouveau système de rémunération, chaque fois que le nouveau système leur est moins favorable que l'ancien.

La « compensation » est versée mensuellement, en 12 fois, et n'est pas soumise à cotisation de prévoyance.

Les sommes versées par l'application de ce mécanisme sont soustraites au «solde de compensation ». Lorsque le solde est épuisé, le nouveau système s'applique sans compensation.

Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte de l'indexation des salaires décidée par le Conseil d'Etat au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système. Le calcul du « solde de compensation » est réalisé en tenant compte des décisions du parlement concernant les annuités et la progression de la prime de fidélité au cours des années antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau système.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est déterminé en tenant compte des décisions du Conseil d'Etat concernant l'indexation.

L'écart entre l'ancien et le nouveau système est défini en appliquant la progression régulière de la prime de fidélité à l'ancien système.

En cas de promotion de l'employé, la compensation n'est plus versée à la condition que le montant de l'augmentation de salaire lié à la promotion soit au minimum égal à la compensation.

En cas de départ de l'employé, la compensation n'est plus versée. Toutefois, le droit à la compensation est maintenu si l'employé quitte l'Etat de Genève pour un employeur soumis aux normes salariales de l'Etat en vertu de la loi, d'une convention collective ou qui les applique par analogie. »

De plus, l'article 16 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait; B 5 15.01) traite notamment de la compensation. L'alinéa 3, lettre c, précise bien les modalités liées à l'extinction du solde de compensation.

Enfin, il convient de raisonner en traitement annuel. En effet, la compensation est versée sur 12 mois égaux contrairement au traitement de base qui est réparti sur 12 mois plus des demis 13^e en juin et en décembre. Ainsi lors d'une augmentation du traitement de base et d'une réduction de la compensation, il convient d'examiner non pas le total mensuel mais bien le total annuel.

Est-ce que ce cas de figure (salaire diminué du fait que le montant de la compensation baisse davantage que l'augmentation perçue) avait été anticipé en 2009 ?

Oui, selon la lettre f du protocole d'accord mentionnée à la question précédente : « Les sommes versées par l'application de ce mécanisme sont soustraites au « solde de compensation ». Lorsque le solde est épuisé, le nouveau système s'applique sans compensation. »

Le nouveau système de rémunération a été introduit en 2009 parce que l'ancien était « injuste » – selon le Conseil d'Etat de l'époque. Il convenait ainsi pour le gouvernement de proposer un système « plus équitable », « plus motivant » et « plus juste ». Ces intentions respectables s'accordent assez mal avec la réalité. Aussi, comment le Conseil d'Etat entend-il corriger cette anomalie et garantir le respect du principe qui veut que le salaire ne diminue pas d'une année à l'autre, a fortiori si les montants en jeu semblent a priori modestes ?

Ce mécanisme a été discuté et convenu avec les partenaires sociaux. Il permet qu'aucun collaborateur ne soit lésé quant à son revenu global sur l'ensemble de sa carrière.

Actuellement, durant l'année 2018, combien de personnes au sein de l'Etat (petit et grand) sont touchées par ce phénomène de réduction de salaire ?

En 2018, seule 1 personne au sein du Grand Etat a épuisé son solde de compensation et constate une réduction de salaire.

En parallèle, plusieurs centaines de personnes peuvent constater des baisses de quelques francs de leur rémunération mensuelle tout en vérifiant que leur rémunération annuelle est inchangée.

Quand la fin du système de compensation est-elle prévue, faute de personnes concernées ? Si les corrections souhaitées étaient appliquées dès à présent, quel montant cela représenterait-il au fil des ans et au total ? Si les corrections souhaitées devaient de surcroît être rétroactives, à combien s'élèverait le montant dû au personnel ?

Les soldes de compensations individuels les plus importants sont ceux des personnes qui avaient 15 ans d'ancienneté fin 2008. L'utilisation de ce solde peut s'étaler jusqu'à la fin de leur carrière, soit sur 25 ans. Par conséquent, c'est en 2034 que la fin de ce système est prévue.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Antonio HODGERS