Ville de Genève **M-736**
Conseil municipal

Réponse du Conseil administratif à la motion du 7 novembre 2007 de Mmes Monique Cahannes, Andrienne Soutter, Annina Pfund, Diana Duarte Rizzolio, Nicole Valiquer Grecuccio, MM. Grégoire Carasso, Jean-Louis Fazio, Gérard Deshusses et Christian Lopez Quirland, acceptée par le Conseil municipal le 11 mars 2008, intitulée: «Pour une politique de rémunération transparente et sociale».

TEXTE DE LA MOTION

Considérant:

– les révélations récentes au sujet des rémunérations outrancières et illégitimes de certains hauts cadres et membres des conseils d'administration de régies publiques genevoises;

– l'évolution préoccupante, en Suisse et dans le monde, de la rémunération du travail, qui voit les écarts entre les hauts salaires et les autres se creuser toujours plus;

– les dangers qu'une telle évolution fait peser sur la cohésion sociale et les relations de travail;

– l'exemplarité que doit représenter une collectivité publique,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif de lui rendre un rapport sur les fondements, la pratique et le détail de sa politique de rémunération au sein de la municipalité ainsi qu'au sein des entités subventionnées d'importance, notamment concernant les conditions de rémunération des responsables et hauts cadres, leur recrutement, la gestion des activités accessoires et l'évolution des écarts entre les plus hauts salaires et les autres.

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

Politique de rémunération appliquée au personnel de l'administration

1. Les fonctionnaires

Le statut du personnel actuellement en vigueur régit, à son chapitre V «Droits des fonctionnaires», la rémunération des fonctionnaires. A la section 1, sont précisés les éléments liés au traitement et aux augmentations ordinaires et extraordinaires. Le salaire annuel s'inscrit entre deux bornes.

En 2010, le salaire minimal est fixé dans la catégorie de l'échelle de traitement 4, annuité 2, à 55 986 francs et le maximal, dans la catégorie de l'échelle de traitement 25, annuité supermaximum, à 246 553 francs.

D'une manière générale, une fonction est positionnée sur trois catégories et le passage d'une classe à l'autre se fait par l'octroi d'une promotion. Chaque année, une annuité ordinaire est versée jusqu'au maximum de l'échelle de traitements.

A la section 2 du statut sont spécifiées les indemnités, les primes et les gratifications. Plus particulièrement, sont versés un 13e salaire progressif dès la première année de l'engagement, une prime d'ancienneté dès la 12e année de service, et des gratifications pour années de service après vingt-cinq ans et trente-cinq ans.

De ce qui précède, on constate que les statuts en vigueur privilégient l'ancienneté du personnel.

Enfin, soulignons que, aujourd'hui, le personnel du Service d'incendie et de secours (SIS) est soumis à un statut ad hoc.

L'écart entre les plus hauts salaires et les salaires les plus bas est communiqué sur la base d'un comparatif du traitement d'un-e fonctionnaire en catégorie 4 et 25 de l'échelle des traitements 2010, après vingt-trois ans d'activité en Ville:

	Classe 4 *Fr.*	*Classe 25* *Fr.*
Traitement de base annuel	75 666	246 553
Allocation vie chère	363	1 183
13e salaire progressif	6 306	20 546
Prime d'ancienneté	2 056	6 698
Traitement annuel brut	84 391	274 980

Le coefficient 3.26

Le nouveau statut du personnel, voté le 29 juin 2010, applicable à l'ensemble du personnel de la Ville, a été établi en tenant compte des évolutions de la société. Il entrera en vigueur au 31 décembre 2010.

Sans entrer dans le détail des modifications apportées par le nouveau statut, les principes liés à la rémunération évoluent par l'application de la règle «une classe – une fonction», par l'octroi automatique d'annuités et la suppression de la notion d'annuité extraordinaire, par le maintien des bornes minimales et maximales actuelles, mais avec une revalorisation des classes salariales les plus basses et, enfin, par une progression salariale qui favorise les débuts de carrière.

Soulignons encore que les spécificités du personnel en uniforme du SIS sont intégrées dans un chapitre distinct et qu'elles ne font plus l'objet d'un statut spécial.

2. Les autres catégories d'employé-e-s

Auxiliaires fixes
Sont au bénéfice de conditions salariales identiques aux fonctionnaires.

Agent-e-s spécialisé-e-s, temporaires et employé-e-s régulier-ère-s
Leur traitement est basé sur l'échelle de traitement des fonctionnaires.

Apprenti-e-s
Sont rémunéré-e-s en tenant compte des conventions collectives de travail et, généralement, plus généreusement que dans d'autres collectivités publiques ou dans le secteur privé. Par ailleurs, ils ont une semaine de vacances supplémentaire.

Stagiaires
Sont systématiquement rémunéré-e-s. Leur revenu varie entre 750 et 1250 francs, en fonction du nombre théorique d'années d'études et du cursus nécessaire pour atteindre le niveau du stage.

Jeunes de 15 ans à 22 ans pour les périodes estivales
Sont rémunéré-e-s sur la base d'un tarif horaire qui est en fonction de leur âge.

3. Mandats de représentation et perception de jetons de présence

Les jetons de présence qui sont octroyés aux membres de conseils d'administration ou de conseils de fondation sont déterminés par la société et lui sont propres. Généralement, ils sont en fonction de la taille de l'institution, des enjeux et de l'étendue des responsabilités des administrateur/trice-s.

Les rémunérations sous forme de jetons de présence perçus par les magistrat-e-s ou les fonctionnaires dans le cadre d'une activité de représentation de la Ville de Genève au sein d'un conseil sont intégralement reversés à la Ville.

Notons qu'un projet de loi a été déposé au Grand Conseil concernant l'organisation des institutions de droit public autonomes dont il est propriétaire. Les principes de gouvernance, ainsi que ceux liés au contrôle de la bonne exécution des tâches de droit public et d'une gestion économe des ressources, y sont fixés. Le projet de loi prévoit une disposition liée à la rémunération des membres du conseil dans l'esprit d'une plus grande transparence: la rémunération est fixée par le Conseil d'Etat et est en fonction de la taille de l'établissement et du risque encouru par l'institution. Ce projet se fonde sur les principes et travaux entrepris au niveau fédéral.

En conclusion, le Conseil administratif relève la politique de rémunération généreuse pratiquée en Ville de Genève en regard d'autres collectivités publiques. Dans le cadre du nouveau statut du personnel, il a travaillé avec l'objectif de l'adapter à l'évolution sociétale (politique de rémunération favorable aux employé-e-s en début de carrière, mesures de soutien financier aux familles).

D'une manière générale, le Conseil administratif peut affirmer que les haut-e-s cadres de la Ville exercent leur fonction plus par vocation publique que pour des motivations financières. En effet, la rémunération des haut-e-s cadres du secteur privé et du Canton est sensiblement plus élevée. Pour ce dernier, la rémunération des haut-e-s cadres a fait l'objet d'une augmentation lors de la révision des statuts, entrés en vigueur en 2009.

4. Recrutement des haut-e-s cadres et activités accessoires

S'agissant du recrutement, dans le cadre des réformes entamées en Ville de Genève en matière de gestion des ressources humaines, des évaluations indépendantes des compétences humaines et professionnelles pour les postes de cadres supérieur-e-s sont systématiquement prévues. Ces évaluations sont effectuées auprès de cabinets externes spécialisés et reconnus dans le domaine.

Quant aux activités accessoires, seules les personnes ayant un taux d'activité à temps partiel au sein de l'administration peuvent exercer une activité accessoire rémunérée pour la part de leur temps qui n'est pas consacrée à l'administration. Pour celles qui sont à temps plein, une demande doit être adressée au Conseil administratif qui est seul habilité à autoriser l'activité accessoire. Relevons que les activités accessoires ne doivent pas léser la qualité des prestations du/de la collaborateur/trice dans son travail dans l'administration, être incompatibles avec la fonction ou être en conflit d'intérêts avec la Ville et son image.

En 2009, le Conseil administratif a demandé à la Direction des ressources humaines d'établir une directive à ce sujet, et de dresser la liste des membres du personnel qui sollicitent une autorisation pour exercer une activité accessoire rémunérée.

Pour ce qui est des entités subventionnées d'importance, le Conseil administratif répond aux motionnaires sur la politique de rémunération appliquée dans le domaine de la petite enfance et sur celle suivie au Grand Théâtre de Genève.

Politique de rémunération appliquée dans le domaine de la petite enfance

Le personnel travaillant dans les structures d'accueil de la petite enfance, subventionnées par la Ville de Genève, est soumis à la convention collective de travail (CCT). Cette dernière a été revue et actualisée en janvier 2007.

Les principes de rémunération appliqués sont basés sur des classes de fonction et sur une échelle de traitement indexée chaque année selon le taux appliqué au personnel de la Ville de Genève. Une classe correspond à une fonction. L'échelle de traitement prévoit 20 annuités constantes entre le salaire minimal et le salaire maximal. Le 13^{e} salaire progressif et la prime d'ancienneté sont versés selon les mêmes modalités que celles octroyées aux employé-e-s de la Ville de Genève.

La procédure d'engagement du personnel de la petite enfance est clairement définie dans une annexe à la CCT. Relevons enfin que la mobilité au sein des institutions de la petite enfance subventionnées par la Ville de Genève est activement privilégiée.

L'écart de traitement entre un-e responsable de secteur et un-e aide-crèche après vingt-trois ans d'activité est:

	Aide-crèche *Fr.*	*Responsable de secteur* *Fr.*
Traitement de base annuel	80 831	129 085
13e salaire progressif	6 736	10 757
Prime d'ancienneté	2 182	485
Traitement annuel brut	89 749	143 327

Le coefficient 1.60

S'agissant de l'extension du service public au secteur de la petite enfance, le Conseil administratif a réactivé le dossier, et un groupe de travail a été constitué. Ce dernier a pour objectif d'œuvrer sur l'intégration effective du personnel de la petite enfance dans l'administration municipale, sur l'absorption administrative, comptable et informatique de ce secteur, ainsi que sur les aspects techniques liés à la prévoyance professionnelle qui sont complexes.

Politique de rémunération appliquée au Grand Théâtre de Genève (GTG)

Les fonctions du GTG, y compris celles de ses cadres supérieur-e-s, sont réunies dans un catalogue et classifiées selon la méthode d'analyse des fonctions de la Ville de Genève. Les salaires s'inscrivent dans l'échelle de traitement de la Ville de Genève avec une indexation annuelle au même taux que celui retenu par la Ville. Notons cependant que l'ensemble des mécanismes salariaux en place dans l'administration municipale (annuités, 13e salaire progressif, etc.) ne s'appliquent pas. Toutefois, le/la collaborateur/trice perçoit, dès sa 2e année de service, un 13e salaire progressif égal à 5% de son traitement mensuel brut. Ce taux augmente chaque année pour atteindre le 100% dès la 21e année. Le coefficient d'écart entre le salaire minimal et maximal est de 3.6.

La fonction de directeur/trice général-e n'entre pas dans ce principe de rémunération. En effet, il/elle est engagée-e conjointement par le Conseil administratif et par la Fondation du GTG, sous la forme d'un contrat de droit privé, et sa rémunération est fixée à la classe 38 de l'échelle des salaires de la Confédération. L'indexation appliquée est la même que celle retenue pour l'ensemble du personnel.

Le processus de recrutement est conduit par la Direction des ressources humaines du GTG suite à un appel d'offres. Le dossier retenu est présenté au bureau du conseil de fondation pour décision ou pour préavis au Conseil administratif lors de l'engagement d'un-e fonctionnaire ou d'un-e auxiliaire fixe. Lors de l'engagement d'un-e membre de la direction, le dossier est soumis au conseil de fondation.

Les activités accessoires sont régies selon le même principe que celui du personnel de l'administration. Ainsi, les collaborateur/trice-s dont le taux d'activité est de 100% ne peuvent exercer une activité accessoire rémunérée qu'après avoir obtenu une autorisation du bureau du conseil de fondation. Pour ceux/celles qui sont à temps partiel, l'exercice d'une activité accessoire rémunérée est autorisé pour autant que la

Direction des ressources humaines en ait été informée et que cette deuxième activité ne porte pas préjudice aux intérêts et à l'image du GTG.

Enfin, les indemnités des membres du bureau et du conseil de fondation s'élèvent, en montant brut, à 100 000 francs par an pour la fonction de présidence et à 12 000 francs par an pour les membres du bureau. Les membres du conseil perçoivent des jetons de présence de 137 francs brut par séance. Comme relevé précédemment, les jetons de présence versés aux magistrat-e-s et aux fonctionnaires qui représentent la Ville au sein du conseil de fondation sont intégralement reversés à la Ville.

Enfin, la municipalisation du personnel administratif et technique du GTG est proposée par le Conseil administratif dans le cadre du projet de budget 2011.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:
Jacques Moret

La maire:
Sandrine Salerno

Le 28 juillet 2010.