

## **De l'influence du taux de couverture des caisses de pension sur la réforme du système de rémunération**

### **Les enjeux du nouveau système de politique de rémunération**

Suite aux diverses propositions faites par le Conseil d'Etat et l'Office du personnel sur le dossier des nouveaux modèles de rémunération, le Cartel intersyndical n'est pas resté inactif. Après avoir examiné les différentes variantes reçues, il a essayé, grâce aux talents conjugués de Michel Vincent, ancien président, et Jean-Louis Rimaz, délégué enseignant au comité de la CIA, de fabriquer un petit modèle simple qui permette de mettre en fonctionnement les éléments suivants :

- Une part du 13<sup>ème</sup> salaire soumise à la LPP qui varie de 30% à 40%.
- Une annuité de départ (établie actuellement dans la règle à hauteur de 2.5%) entre 2 et 2.2%
- Une dégressivité variable des annuités.

Il est apparu assez rapidement que le modèle le plus favorable était celui dont la courbe se rapprochait le plus de la courbe actuelle. La limitation à 15 ans de la progression des annuités proposée par le Conseil d'Etat faisait que la constance du salaire commençait beaucoup trop tôt et risquait d'être un facteur démotivant pour une grande partie des collaborateurs de l'Etat. Pour cette raison, le Cartel a cherché d'autres solutions.

Il a commencé par tester des modèles avec une progression très faible, mais constante sur 38 ans, qui ne donnaient pas satisfaction. Il s'est attaché par la suite à proposer deux autres modèles où les annuités progressent, mais de manière faible sur 30 ans. Dans la mesure où l'introduction d'un 13<sup>ème</sup> salaire représente grosso modo 8.3% d'augmentation du salaire de départ, et même 12 % avec l'engagement directement en classe de fonction, la question était de savoir où le salaire allait se situer en fin de carrière. Dans le modèle le plus favorable des économètres de l'OPE, il est apparu que le salaire de sortie était inférieur à la situation actuelle, ce qui était néfaste pour les intéressés. Un autre élément provoquait un effet curieux, à savoir que, contre toute attente, malgré l'augmentation du salaire assuré, la rente n'augmentait pas ! ...ce qui pouvait légitimement conduire à un rejet et des réactions négatives de la part du personnel.

Le Cartel a donc cherché à proposer un modèle qui allie une annuité faible de départ et une progression étalée sur 25 ans. Un premier palier se situe à 95% de la première annuité, un deuxième à 80%, un troisième à 55%, et le dernier à 20%. S'il est vrai que ce dernier palier est faible, on observe néanmoins, sur les histogrammes réalisées en francs constants et hors indexation, que la courbe démarre au même endroit, connaît une progression faible au début, s'infléchit assez rapidement et se rapproche de manière très importante du salaire de sortie actuel. Au niveau salarial, la différence par rapport au modèle patronal représente 510 Frs sur l'année. Le salaire cumulé est plus important de 0.1%, le salaire assuré enregistre une augmentation de 0.5%, la cotisation est moins importante alors que la rente annuelle augmente de 2,7 % !

La perspective est plus encourageante encore pour le personnel dans le modèle Cartel sur le mode de progression des annuités. La zone de « turbulence » qui se situe entre les annuités 12 à 15 correspond à la période où les familles ont des enfants plus grands et où les besoins financiers peuvent être plus importants. Par conséquent, le fait de rapprocher la courbe du nouveau système

de celui du système existant paraît plutôt favorable. En revanche, le mode de calcul est un peu plus compliqué, mais reste assez proche d'un des modèles de l'OPE.

Le Cartel estime donc que ses premières propositions respectent toutes les contraintes imposées au plan financier : le salaire assuré augmente, mais sans effort supplémentaire de l'Etat, ni sur les cotisations sociales. Elles méritent d'être étudiées pour trouver le meilleur compromis technique possible.

### **Réactions du département des Finances**

La comparaison des modèles proposés de part et d'autre fait immédiatement apparaître que l'effort de redistribution est nettement moins important dans le modèle Cartel, durant la tranche d'années où les enfants restent entièrement à la charge des parents. Ceci apparaît comme contraire à l'idée retenue à l'origine. Dans les catégories de fonctions où l'Etat employeur se doit d'être attractif par rapport au marché du travail, on se retrouve très vite en dessous de la situation théorique souhaitée.

Sous l'angle des caisses de pension, il n'est pas indispensable que le modèle leur soit plus favorable, mais il faut pour le moins qu'il ne soit pas négatif à leur égard ! Le conseiller d'Etat David Hiler mentionne que, malgré l'opposition unanime des cantons romands, l'avenir des caisses de pensions est toujours tributaire du résultat des travaux parlementaires au niveau fédéral, avec la menace, en particulier, d'un retour à un taux de couverture de 100%, qui coûterait 2 milliards et demi au canton ! S'il est vrai que la solution fédérale préconisée a l'avantage d'offrir un temps important aux caisses pour se retourner et se mettre à niveau, elle présente l'inconvénient d'exiger de commencer le redressement dans l'immédiat, ce qui se traduit généralement soit par des hausses de taux de cotisations, soit par la non-indexation des prestations. S'il est vrai que le processus de fusion entre les deux caisses de pension genevoises apporterait un taux de couverture plus élevé, il manquerait encore 7% pour se rapprocher du 80%, pourcentage qui risque d'être retenu suite aux travaux en cours au niveau fédéral. Quelle que soit la formule, il est évident qu'un temps d'adaptation sera nécessaire, mais la législation fédérale risque d'instaurer une pression extrêmement forte. Genève est le seul canton de Suisse à bénéficier d'une cotisation payée à deux tiers par l'employeur et à un tiers par le salarié. Cette situation, favorable aux employés, doit être maintenue prioritairement, de même que l'indexation des prestations. En revanche, le fait d'arriver à une augmentation du traitement assuré n'entre pas dans les vues du Conseil d'Etat. Augmenter la rente entrerait en contradiction avec les mesures lourdes à gérer, notamment au niveau syndical, comme la proposition de fusion entre la CIA et la CEH. Si cette mesure se situe dans le cadre d'un assainissement, cela signifierait que - dans le cadre du calcul actuariel - les possibilités de verser des prestations à long terme ne seraient plus complètement assurées.

Un autre élément susceptible de gêner la délégation du Conseil d'Etat, c'est la différence des carrières, en ce qui concerne la majorité des professions et emplois de référence qui devraient se caractériser par des possibilités de progression interne. L'idée était d'offrir assez rapidement la possibilité d'une croissance salariale par le biais de niveaux à l'intérieur de la profession. Pour l'instant, malgré des corrections récentes, le système reste extrêmement défavorable aux gens qui gravissent les échelons professionnels.

En ce qui concerne l'hypothèse de la progression des annuités sur 30 ans, on peut certes la concevoir en se plaçant du point de vue d'un enseignant qui commence et termine sa carrière dans l'enseignement. D'autant plus que les ceux-ci commencent le plus souvent leur carrière à temps partiel et ne peuvent atteindre le plein temps qu'après un certain nombre d'années, ce qui leur fait perdre une partie des avantages au départ, tout en subissant pleinement la réduction

intervenant par la suite. En revanche, dans l'administration centrale, la majorité des collaborateurs ne se situent pas dans cette configuration. A l'opposé, on trouve les hôpitaux où le « turnover » est encore plus rapide que dans l'administration.

La délégation du Conseil d'Etat ne voit, à priori, pas d'opposition à des paliers dégressifs s'agissant des annuités. En revanche, le fait de poursuivre les annuités au-delà de 21 ans lui paraît contraire aux objectifs généraux qui l'avaient poussé à entrer en matière sur un 13<sup>ème</sup> salaire. C'est surtout la partie du milieu de la courbe, celle que le Cartel qualifie de « zone de turbulence », qui lui paraît préoccupante. En effet, c'est celle qui correspond à 8 à 15 ans d'expérience et qui doit être concurrentielle sur le marché de l'emploi, notamment dans certaines professions (comptables, acheteurs, etc.) mieux payées dans le privé que dans le service public. Le lissage proposé par le Cartel ne serait guère propice à aider la résolution des problèmes de recrutement rencontrés dans certaines fonctions, même si elles sont peu nombreuses, et surtout à attirer des employés ayant une expérience différente.

Enfin, il y aurait également quelques inquiétudes par rapport au secteur hospitalier, car le système proposé paraît peu en phase la mobilité du personnel des hôpitaux. S'il est vrai que le problème de recrutement n'est pas en phase aiguë à l'heure actuelle, dans la mesure où les HUG restent très concurrentiels par rapport aux autres hôpitaux de Suisse romande, le réservoir frontalier n'est pas inépuisable.

### **Réactions du Cartel intersyndical**

Les études faites par le Cartel intersyndical sur différents modèles ont mis en évidence une corrélation étroite entre certains paramètres significatifs et les résultats en termes salariaux (progression, cumul), de salaire assuré et de rente par rapport à la situation actuelle.

1. **Augmentation du traitement assuré** : avec le nouveau système de 13<sup>ème</sup> salaire partiellement soumis à la LPP, contrairement à la prime de fidélité, le salaire assuré, avec un mécanisme des annuités crédible (taux de départ et progression), augmentera inévitablement par rapport à la situation actuelle.

2. **Le taux du 13<sup>ème</sup> salaire soumis à la LPP** : le Cartel observe qu'un taux élevé a des répercussions négatives au sens de l'effort supplémentaire demandé (cotisations), lié à un salaire assuré qui sera en progression. Le Cartel suggère, en l'état des discussions et pour l'étude de nouveaux modèles, un taux de ~30%

3. **La durée de progression des annuités** : le Cartel note qu'un système de progression rapide, mais fortement limité dans le temps est très défavorable pour plusieurs raisons. Le 'palier' correspondant au salaire de sortie est trop vite atteint, le salaire de sortie est fortement péjoré par rapport à la situation actuelle, et le rythme de progression du cumul des cotisations ne permet pas une rente suffisante.

4. **La progression des annuités** : le Cartel observe que des annuités constantes conduisent, si le % est élevé, à un arrêt rapide de leur application (pour un salaire cumulé identique), ou bien, si le % est faible – et la durée augmentée – à une situation défavorable dans la zone « 10-20 » ans. Si les annuités sont dégressives, la situation peut être améliorée pour la période « 10-20 » ans, mais il est alors préférable que la durée d'application soit la plus longue possible compte tenu d'effets sur le salaire assuré et la rente (à noter que le montant de la rente n'est pas exclusivement et mécaniquement dépendant du salaire assuré (cumulé), mais dépend aussi du dernier traitement multiplié par le taux d'activité moyen).

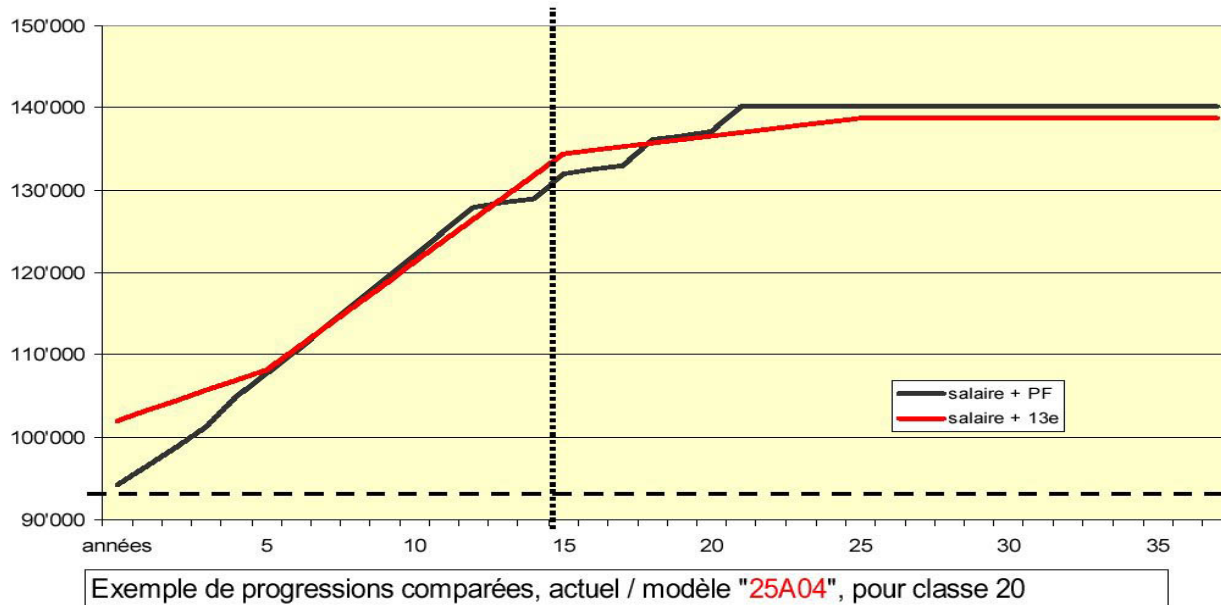
5. **Les paliers de progression des annuités** : le Cartel estime qu'un système simple a plus de potentiel, et qu'il n'est pas indispensable de multiplier les « paliers ». Il est probable que trois paliers pourraient suffire, avec une première annuité pouvant se réduire pour les deux paliers suivants.

6. **La situation vers les « 10-20 » ans** : le Cartel note que si la courbe favorise trop cette partie de la carrière, qui peut être limitée à la période « 12-17 » ans, il en résulte une situation péjorée par la suite, ce qui concerne un très grand nombre de collègues. Le Cartel ne peut appuyer cette hypothèse.

A partir de ces analyses et comparaisons, le Cartel Intersyndical estime qu'il n'y a pas lieu pour lui de produire encore de nouveaux modèles. En revanche, le Cartel souhaite que les économètres de l'OPE intègrent dans leur étude, et pour au moins un modèle, les paramètres suivants :

- Taux du 13<sup>ème</sup> soumis LPP* : en principe: 30%
- Durée de progression des annuités* : supérieure à 20 ans
- Nombre de paliers d'annuités* : en principe: 3
- Diminution du salaire de sortie* : inférieure à: 1.5 %
- Augmentation du salaire cumulé* : inférieure à: 0.1 %
- Augmentation du salaire assuré* : inférieure à: 0.6 %

La valeur/durée des « paliers » et la progression/dégressivité des annuités permettent en première approche de confectionner diverses courbes répondant à ces paramètres. Un des modèles étudiés par le Cartel a aussi utilisé une progression « faible - forte - faible » des annuités afin de répondre à la question de la zone des « 10-20 ans », mais la durée nécessaire des annuités, pour des résultats concluants, était de 25 ans.



*Histogramme d'un des modèles proposés par le Cartel intersyndical*



*Le débrayage des fonctionnaires en octobre 1990 : 7000 personnes se sont rassemblées sur la Plaine de Plainpalais, mais 16000 personnes ont dit non ce jour-là aux prémices des baisses de salaire et des privatisations qui se profilaient à l'horizon. (Photos Michel Thévenaz, un des leaders du mouvement de contestation estudiantine de l'Université de Lausanne (1947-1997))*

LFP - 25/11/2006  
Roger ROSSET