

---

---

# MÉMORIAL

DES

## SÉANCES DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA VILLE DE GENÈVE

---

---

Trente-neuvième séance – Mercredi 8 mars 2017, à 17 h 5

**Présidence de M. Rémy Burri, président**

La séance est ouverte à 17 h 5 dans la salle du Grand Conseil.

Font excuser leur absence: *M. Guillaume Barazzone*, maire, *M. François Bärtschi*, *M<sup>mes</sup> Gloria Castro*, *Amanda Gavilanes*, *MM. Adrien Genecand*, *Souheil Sayegh* et *Vincent Subilia*.

Assistent à la séance: *M. Rémy Pagani*, vice-président, *M<sup>mes</sup> Sandrine Salerno*, *Esther Alder* et *M. Sami Kanaan*, conseillers administratifs.

### CONVOCATION

Par lettre du 23 février 2017, le Conseil municipal est convoqué dans la salle du Grand Conseil pour mardi 7 mars et mercredi 8 mars 2017, à 17 h et 20 h 30.

## 1. Exhortation.

**Le président.** Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, prenons la résolution de remplir consciencieusement notre mandat et de faire servir nos travaux au bien de la Cité qui nous a confié ses destinées.

## 2. Communications du Conseil administratif.

**Le président.** Y a-t-il des communications? (*Signe d'approbation de M. Pagani.*) Je vous rappelle que les réponses aux questions orales se font sous le point «Questions orales»...

*M. Rémy Pagani, conseiller administratif.* C'est une information...

**Le président.** Je vous donne la parole.

**M. Rémy Pagani, conseiller administratif.** Je n'en fais pas souvent, mais voilà... Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, je vous ai fait distribuer quelque chose que vous attendiez depuis longtemps. Il s'agit d'un document qui présente l'ensemble des caractéristiques du patrimoine de la collectivité municipale – le nôtre, le vôtre –, les 800 bâtiments qui appartiennent à la collectivité.

Ils sont expertisés selon la méthode Stratus. Vous aviez déjà l'habitude de recevoir tous les deux ans un document décortiquant le patrimoine financier, c'est-à-dire l'ensemble des bâtiments qui nous rapportent de l'argent, en l'occurrence les 325 immeubles locatifs. Aujourd'hui, nous avons l'avantage de vous présenter l'ensemble des bâtiments, y compris les bâtiments administratifs. Cela va du Grand Théâtre à la petite maison du cordonnier qui se trouve sur la place du Petit-Saconnex. Vous trouverez ce document sur la table de la salle des pas perdus. J'espère que vous le lirez attentivement et que vous en ferez votre livre de chevet, car il est quand même intéressant de voir tout ce que possède la collectivité municipale.

**M. Sami Kanaan, conseiller administratif.** Je vous transmets deux informations. Vous avez peut-être pris connaissance de l'une d'elles sur les sites de médias. C'est la saison des nominations en matière culturelle. Après la Nouvelle

Comédie, nous avons communiqué aujourd'hui sur la nomination à la tête de la nouvelle direction au Théâtre Saint-Gervais. Elle entrera en vigueur à l'été 2018. M. Macasdar est en fonction jusqu'en juin 2018, et j'ai le plaisir d'informer ceux et celles qui ne l'auront pas déjà lu que c'est Sandrine Kuster, directrice du Théâtre de l'Arsenic à Lausanne, qui a été choisie. Elle a commencé à Genève au Théâtre de l'Usine. Elle revient donc à Genève – on s'en réjouit – pour prendre les rênes de cette maison après une très belle carrière entre Genève et Lausanne. C'est plus qu'une scène, en effet, c'est une maison des arts de la scène et des arts pluridisciplinaires. Je remercie le conseil de fondation qui a mené le processus de manière attentive, attentionnée et tout à fait pertinente.

La deuxième information fait suite à votre débat d'hier. Elle est d'ordre sportif en quelque sorte. Je salue le résultat d'une large majorité de ce plénum de soutenir d'une manière ou d'une autre le retour du slowUp à Genève. J'aimerais juste dire en tant que magistrat délégué aux sports, au cas où vous ne l'auriez pas capté dans les détails, que le retrait de Genève Tourisme cette année est non seulement critiquable sur le fond mais aussi en termes de calendrier, puisque ce n'est plus rattrapable. C'est une *Genferei* dont nous avons le secret dans cette république, nous perdons potentiellement, en effet, jusqu'à 100 000 francs émanant des sponsors fédéraux de l'ensemble de la chaîne du slowUp, 80 000 francs en tout cas. Cette année c'est grillé. On verra si on peut récupérer l'affaire, mais nous pensons que c'est grillé.

Nous ferons évidemment tout pour réintégrer le slowUp plein pot dès l'année prochaine dans le calendrier suisse avec de la communication et des moyens de sponsoring suisses. Pour cette année, on verra entre collègues si on peut faire quelque chose. J'ai cru comprendre que votre Conseil voulait un slowUp sans forcément devoir payer. Ça va être un peu plus compliqué que ça, on fera au mieux... Nous travaillerons probablement sur quelque chose de plus allégé. Nous vous tiendrons au courant dès que nous pourrons. Cela étant, l'avenir du slowUp n'est pas forcément lié aux Fêtes de Genève. (*Signe de M<sup>me</sup> Alder.*)

**Le président.** Madame Alder, vous avez des réponses aux questions orales? On y arrive tout de suite après...

### **3. Communications du bureau du Conseil municipal.**

**Le président.** Je vous rappelle l'absence de M. Guillaume Barazzone pour les deux séances et de M<sup>me</sup> Salerno pour la deuxième partie de notre soirée.

J'en profite pour traiter directement une motion d'ordre que je viens de recevoir de M<sup>mes</sup> Albane Schlechten et Maria Vittoria Romano. Le groupe socialiste demande, à l'occasion du 8 mars, que la présidence soit assumée par une femme et que seules les conseillères municipales aient la parole sur tous les objets. Il est mentionné entres parenthèses: «Cela avancera plus vite». (*Rires.*) Je salue évidemment l'originalité de cette motion d'ordre. Cela étant, après quelques discussions avec les collègues présents au bureau, nous avons la conviction que c'est malheureusement inapplicable. Notre règlement est assez précis en termes de présidence et de vice-présidence. A priori le président et les deux vice-présidents doivent être absents pour que l'on puisse ensuite s'adresser en l'occurrence aux secrétaires. Je sais que vous êtes capables de faire preuve de beaucoup d'originalité, mais je sais aussi que quelques-uns d'entre vous sont capables d'être très procéduriers... Je vous donne volontiers la parole pour vous entendre quelques minutes, Madame Schlechten.

**M<sup>me</sup> Albane Schlechten (S).** Vous êtes bien brave, Monsieur le président... Apparemment notre texte ne passera même pas au vote, il n'aura donc même pas l'occasion d'être rejeté ce soir... Pour votre information, sachez cependant que seules les femmes prendront la parole ce soir dans le groupe socialiste, ne soyez pas surpris. Nous vous invitons tout de même à aller faire un tour à la buvette de temps en temps... Bonne soirée. (*Applaudissements.*)

**Le président.** Merci, Madame la conseillère municipale.

#### 4. Questions orales.

**M. Sami Kanaan, conseiller administratif.** Je devrais peut-être confier mes réponses à M<sup>me</sup> Salerno pour respecter la consigne du jour... Je crois cependant qu'elle ne serait pas forcément enthousiaste de le faire à ma place. Mesdames et Messieurs les membres du Conseil municipal, je réponds à une série de questions qui m'ont été posées hier. Vous m'avez gâté, c'est sympa...

M. de Bocard m'a posé une question concernant la pelouse du stade de la Praille. Est-il là? Oui... Ecoutez, je veux bien jouer les *go-between* et les médiateurs, il se trouve qu'il y a malheureusement un conflit entre la Fondation du stade, qui est essentiellement l'émanation du Canton, et le Servette. Je le regrette à plusieurs niveaux, vis-à-vis de l'équipe de Suisse, par rapport au rugby... Et c'est dommage aussi, comme vous le relevez, en regard du geste fort généreux

d'une fondation privée dont on connaît le nom. Elle est très généreuse en général à Genève et elle a aussi financé cette pelouse.

Il semble que les services du Canton aient mis un peu de temps, pas ceux de M. Barthassat, ceux du Département de l'aménagement, du logement et de l'énergie de M. Hodgers. C'est en train de se régler. En tant que *go-between*, nous n'avons pas de responsabilité directe. Nous ferons de notre mieux pour que les différentes personnes concernées se parlent et règlent ce problème et de façon aussi que le rugby puisse jouer dans de bonnes conditions.

Je réponds à la question de M. Sormanni concernant le tennis de table à la caserne du Service d'incendie et de secours (SIS) de Frontenex. Personne, j'imagine, ne conteste le fait qu'il faille renforcer le SIS. Ils ont besoin de locaux complets à la caserne 3, celle de Frontenex. Il se trouve que le CTT UGS-Chênois, le club de tennis de table, s'y entraîne depuis longtemps. Les discussions sont en cours par rapport aux besoins. On avait envisagé le scénario permettant de leur laisser une partie des espaces, mais c'est contesté, et il n'est pas question de les déplacer à Vernier. Nous cherchons des solutions.

Nous avons d'abord cherché au stade de Richemont. Pas possible! Au stade de Frontenex, ce n'est pas possible non plus. Beaucoup de membres de ce club venant des Trois-Chêne, j'ai également écrit à mes collègues, afin de voir s'il y aurait une solution du côté de Sous-Moulin ou en général des Trois-Chêne. Nous suivons cela de près, le but étant de reloger ce club le plus près possible de là où il était. On ne peut en tout cas pas le faire déménager à Vernier parce qu'il est prévu de créer dans ce secteur un centre régional de tennis de table pour les clubs de la rive droite, et que cela ne concerne bien entendu pas ceux de la rive gauche. On ne va donc pas bouger le CTT UGS-Chênois à l'autre bout de l'agglomération.

Je reconnais que nous avons un problème, car nous avons décidé – et c'est justifié – de développer le SIS. On nous dit aujourd'hui qu'ils ont besoin de toute la caserne. Il y a une réunion de travail demain entre les services à ce sujet. Mes collègues du Conseil administratif, notamment M. Barazzone, sont sensibilisés sur le fait qu'on ne peut pas non plus mettre le club de tennis de table à la rue. Nous devons évidemment trouver une solution et nous ferons tout ce que nous pouvons dans ce sens.

Concernant votre question, Monsieur Schnebli, ça ira quand même plus vite à l'oral qu'à l'écrit... L'interpellation écrite IE-31 concernant la revue *Genava* à laquelle vous faisiez référence hier nous a été renvoyée le 8 février; c'est le circuit institutionnel normal. Nous ne sommes pas encore en retard, de ce point de vue là. Je laisserai M<sup>me</sup> Salerno répondre sur celle qui concerne la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI), mais s'agissant de la revue scientifique *Genava* du Musée d'art et d'histoire, je peux dire qu'elle n'est pas supprimée. Cependant, comme toutes les revues scientifiques, aujourd'hui,

elle est passée en mode numérique, ce qui en facilite l'accès. Il y a eu de toute façon très peu d'abonnements payants. Mais je vous répondrai par écrit en détail à ce sujet.

M. Brandt demandait s'il est prévu d'étendre les patinoires de quartier dans de nouveaux quartiers. Nous en aurions très envie, Monsieur Brandt, parce qu'on fait face à un cruel manque de glace. Avec M<sup>me</sup> Alder, nous travaillons sur un projet de patinoire supplémentaire, mais l'enjeu reste vraiment les ressources, pas tant l'investissement. C'est plutôt le problème de la gestion de ces espaces, même en mode très léger, puisqu'il s'agit soit de subventions soit de postes. Donc, sur l'intention, oui. Si par malheur – j'exclus évidemment cette hypothèse mais on ne sait jamais... – la patinoire du Trèfle-Blanc ne se faisait pas et qu'on doive garder le Genève-Servette Hockey Club aux Vernets, ce qui en soi ne me dérange pas mis à part le fait que cette patinoire n'est plus aux normes, il faudrait d'autant plus multiplier les patinoires de plus petit format pour le patinage populaire. Nous sommes attentifs à ces questions, mais il s'agit surtout d'enjeux de ressources. Un projet au moins devrait vous être soumis à l'occasion. (*Remarque.*)

Nous avons étudié de très près les espaces. Dans notre tissu urbain très dense, chaque espace présente des avantages – le Molard est bien sûr vraiment génial – mais aussi beaucoup d'inconvénients parce qu'il y a plein d'autres usages en même temps, y compris pendant les fêtes de fin d'année ou le cortège de l'Escalade, de sorte que peu d'espaces sont réellement libres. La place du Rhône a été réaménagée, on ne peut plus y mettre une patinoire. (*Remarque.*) Oui, mais aussi au centre-ville... On a pensé à la place des Alpes. Les Bains des Pâquis nous avaient contactés pour étudier la possibilité de mettre une patinoire à cet endroit. C'est très volontiers. On pense aussi à la plaine de Plainpalais en hiver, sous réserve du chantier en cours. On examine la question. Comme je l'ai dit, c'est un enjeu de ressources.

M<sup>me</sup> Buffet-Desfayes m'a posé une question très intéressante concernant les Jeux olympiques (JO) 2026. Une candidature vient d'être validée par Swiss Olympic. J'ai un petit souvenir de jeune magistrat, un peu naïf à l'époque, qui s'était retrouvé dans un déjeuner entre le Conseil d'Etat et le Conseil administratif. J'avais naïvement posé la question d'une candidature suisse romande pour l'édition 2022. L'unanimité des magistrats cantonaux et municipaux m'avaient regardé comme si j'avais parlé chinois: «Genève n'est pas une ville olympiques.» Bon...

J'avais été sollicité par un groupe tout à fait sérieux – c'est intéressant de le rappeler – pour savoir s'il était envisageable de lancer une candidature sous le label «Genève», puisqu'il faut toujours qu'une ville porte une candidature, avec la région bien sûr, et aussi parce que Genève était connue. Ils m'ont demandé si Genève était prête à porter une candidature avec le Valais et Vaud. Je leur ai

dit que, s'ils me réunissaient à Genève tous les magistrats concernés de Vaud, du Valais, de Sion et de Lausanne dans une réunion exploratoire, je les recevais volontiers au Palais Eynard pour en discuter. Cela n'a jamais eu lieu.

Je peux comprendre que ce n'est pas évident pour les Valaisans de se vendre sous le label «Genève». Les Valaisans ne nous ont pas contactés; c'est donc visiblement sous le label «Sion» que cette candidature 2026 se fera. Je le comprends aussi parce que le Valais a une vieille passion; il essaie à tout prix... Il faut dire que l'image des JO n'est pas excellente. Moi je rêverais d'organiser les JO de manière écologique et responsable, je suis le premier à le souhaiter à titre personnel comme en tant que magistrat au sport.

Toujours est-il que je n'ai jamais senti la moindre envie à Genève jusqu'à maintenant de s'intéresser sérieusement à la question. A moins que vous me prouviez le contraire, je serais très curieux. Pour l'instant toutefois, Sion 2026 roule sans nous. Ils passeront bien par notre aéroport quand même... Mais il n'y a pour l'instant pas d'intérêt. Concernant la patinoire, je l'ai dit, c'est potentiellement oui, mais il faut déjà que nous réussissions à éviter une *Genferei* et un échec du Trèfle-Blanc.

M<sup>me</sup> Kraft-Babel m'a posé une question au sujet de l'indemnisation de la personne dont la candidature n'a pas été retenue à la patinoire des Vernets, vous lui transmettez, Monsieur le président. Je ne vous fais pas tout l'historique, mais je rappelle que nous avons effectivement lancé un appel d'offres dont les résultats ont été contestés par voie de pétition mais aussi par votre Conseil. Le 27 juin 2016, vous avez accepté à l'unanimité moins une abstention de surseoir à la mise en œuvre d'une école de patinage unique et de trouver si possible une solution concertée. Nous nous y sommes attelés, je vous passe les détails, jusqu'au mois de décembre.

Je rappelle que le 15 décembre, nous avons reçu tous les professeurs, y compris M<sup>me</sup> Gusmeroli, y compris M. Lambiel. Ils ont signé de nouvelles conventions. Ils ont tous maintenant une pratique d'enseignement aux Vernets, je le rappelle si jamais on ne s'en rappelle plus... Et puis effectivement on a eu un dialogue constructif avec toutes les parties partenaires. Ces conventions sont valables jusqu'en juin 2018. Après on verra. Cette concertation a aussi permis de trouver un accord pour mettre fin aux procédures judiciaires. En ce sens, la Ville choisit des moyens dûment proportionnés pour défendre à la fois ses propres intérêts et ceux des différentes parties concernées. Cela a permis de débloquer la situation. On est parfaitement dans les clous. (*Brouhaha.*)

M. Sahin a posé enfin une question sur les critères de sélection pour les stands de la Fête de la musique. Ils n'ont pas changé, les dossiers doivent être très complets. Nous avons toujours plus d'inscriptions que d'espaces à disposition. Nous devons donc faire des choix chaque année. Nous essayons d'avoir une diversité

des origines, des types de nourriture afin d'éviter qu'il n'y ait que des hot-dogs et des saucisses. Il y a aussi une diversité par origine de pays, de continents, d'associations. Il y a un tournus. Une association qui a eu un stand trois ou quatre ans de suite doit passer son tour, sinon on n'aurait plus de nouvelle association. Si une association a eu dans le passé des remarques négatives en termes d'hygiène de la part du Service de la consommation et des affaires vétérinaires ainsi que du chimiste cantonal, la nouvelle candidature est refusée. Il y a près de 30% de refus par année sur les demandes adressées. Les gens peuvent néanmoins m'écrire pour demander s'il y a moyen d'avoir un arbitrage. (*Brouhaha.*)

**Le président.** Un instant, Monsieur Kanaan... Pouvons-nous avoir un peu de calme? Il semble, Madame Schlechten, que les garçons de votre groupe n'aient pas tout à fait compris le mot d'ordre... Poursuivez, Monsieur Kanaan.

*M. Sami Kanaan, conseiller administratif.* J'en ai terminé. M. Pagan demandait s'il fallait des mesures contraignantes et légales afin que tous les membres du Conseil administratif soient présents à l'heure des questions orales. Monsieur Pagan, j'y suis à peu près chaque fois. Hier, j'étais bêtement chez le médecin pour examiner une toux qui traîne, si vous me permettez... Je relaierais votre question au Conseil d'Etat qui pourra peut-être faire venir la police cantonale pour forcer le Conseil administratif à être présent à toutes les séances... Merci et bonne soirée.

**M. Rémy Pagani, conseiller administratif.** Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, je réponds à la question de M. Gauthier en ce qui concerne trois problèmes relatifs aux pistes cyclables. Elles sont fréquemment encombrées par du stationnement sauvage, me dit-il. Ce problème-là est de la compétence de la police municipale et du Service de la sécurité et de l'espace publics (SEEP), je n'y répondrai donc pas. On y trouve des bris de verre qui occasionnent des crevaisons... C'est de la compétence du Service Voirie – Ville propre (VVP), je ne pourrai malheureusement pas y répondre non plus.

En revanche, l'état du revêtement et le problème des nids-de-poule me concernent. Comme pour la chaussée et l'ensemble des espaces publics, des observations régulières sont menées sur les aménagements cyclables pour définir l'état du revêtement de surface. Ces auscultations permettent de programmer ensuite des interventions d'urgence en cas de nécessité mais aussi de planifier les travaux d'entretien, me dit-on. Ils sont dès lors coordonnés avec les partenaires occupant le domaine public. Cela étant, je vous invite, Monsieur le conseiller municipal ainsi que l'ensemble des conseillers municipaux et des cyclistes, à me faire parvenir une petite photographie de l'endroit où il y a des problèmes,

puisqu'après l'hiver, les routes sont relativement sollicitées en raison des températures aléatoires que nous avons subies.

Je réponds à la question de M. Guex relative au coût d'investissement et de fonctionnement prévu sur les 300 à 400 m de voie verte de la liaison ferroviaire Cornavin–Eaux-Vives–Annemasse (CEVA) situés sur le territoire municipal. Il faut bien comprendre qu'il s'agit du tronçon situé sur le tunnel du CEVA, qui part de la gare des Eaux-Vives jusqu'aux confins de notre frontière municipale. J'étais un peu dans la cible lorsque je vous ai répondu, mais je précise que le coût d'investissement à la charge de la Ville de Genève est d'environ 240 000 francs pour un tronçon non pas de 500 m, comme je vous avais répondu, mais de 450 m et d'une largeur moyenne de 15 m. Une demande de crédit est en préparation; elle sera présentée au Conseil municipal dans les meilleurs délais. En ce qui concerne l'incidence en matière de coût de fonctionnement annuel, il est de l'ordre de 178 929 francs. Tout cela sera rediscuté dans le cadre de la proposition de crédit.

En ce qui concerne la question lancinante de M. Subilia, qui n'est pas là... – vous lui transmettez, Monsieur le président –, les travaux de réfection de la rue de la Croix-Rouge sont un problème extrêmement compliqué. Une première étape de sondage effectuée au début de cette année par le Service du génie civil de la Ville de Genève s'est achevée le 3 mars. Elle avait pour objectif de connaître en détail le réseau d'assainissement situé au pied du Mur des réformateurs. Elle a permis ensuite de faire lancer par le Service des espaces verts l'opération de replantation des arbres sur le trottoir, tout en maintenant la circulation sur l'axe. Cette étape-ci se terminera le 31 mars. La deuxième étape de sondage reprendra alors pour s'achever à la mi-juin. A l'issue de celle-ci, il sera possible de finaliser le projet de reprise complète de la chaussée, mais aussi la rénovation du collecteur d'eaux mélangées et celle du pont Saint-Léger, puisque, en plus de la muraille, il y a également le pont situé en amont. Il sera donc possible à ce moment-là d'établir une planification détaillée des travaux et de lancer les appels d'offre. M. Subilia risque de me poser encore plusieurs fois des questions à ce sujet... Dans les grandes lignes, les travaux commenceront au premier semestre 2018 pour s'achever à la fin de l'été 2018.

En ce qui concerne la question de M. Gisselbaek, qui est présent – je l'en remercie –, il semble que la participation financière des commerçants à l'aménagement de la place du Rhône, qui devait se monter à 168 000 francs, se soit finalement élevée à 84 000 francs. Est-ce exact? M. Gisselbaek demande qu'on lui en donne les raisons. La recette actuelle de cette opération est de 80 000 francs. Ils s'étaient effectivement engagés à 168 000 francs. Cette différence s'explique principalement par l'antériorité des engagements pris, puisqu'on a été confronté à un changement d'enseigne non négligeable. Je ne veux pas leur faire de la pub, mais il se trouve par exemple que Tiffany n'a pas versé de contribution alors que l'enseigne qui la précédait s'y était engagée.

Il est toutefois noté que cette situation ne met pas en péril le bilan financier du crédit, celui-ci dégageant malgré tout un solde positif de 50 000 francs. C'est la raison pour laquelle aucune action n'a été entreprise pour tenter de recueillir les recettes manquantes.

Je réponds enfin à la question de M. Jotterand, qui observe régulièrement du stationnement sauvage sur la promenade de Saint-Antoine. Il est là, oui... Les bornes d'accès depuis la promenade du Pin, nous dit-il, sont régulièrement en position basse et les potelets délimitant l'accès depuis la rue Charles-Galland déposés. Il ajoute qu'il manque des chaînes à la rue Maurice. En ce qui concerne la rue Maurice, il m'est répondu que les potelets nécessaires pour empêcher le passage en douce de la rue Maurice – cette petite rue qui mène à l'esplanade – ont été posés la semaine dernière en position haute.

La société Geteba, qui gère les bornes, a constaté pour sa part que les potelets installés du côté de la rue des Chaudronniers et de la promenade du Pin étaient régulièrement jetés à terre, voire volés. Ils ont mis «manquants», mais ils sont rangés en fait dans des caves et on n'en entend plus parler. Nous n'avons pas été informés de pannes sur ces bornes, l'entreprise non plus. Et pour cause, puisque les gens passent à côté... Un autre problème a été constaté à la rue Maurice, mais il a été réglé dernièrement.

En conclusion, la solution se trouve certainement dans la pose de potelets fixes sur les trois accès. Nous les verrouillerons pour faire en sorte que seuls les ayants droit accèdent à ces rues par la borne. Je vous remercie de vos questions et de votre attention.

**M<sup>me</sup> Esther Alder, conseillère administrative.** Mesdames et Messieurs, ma réponse s'adresse à M. Brandt. Vous aviez posé une question quant à l'éventualité d'aménager une patinoire sur la place du Molard et sur celle de la Fusterie. Sachez que mon département a à cœur de mettre à la disposition des habitants des quartiers des équipements tels que les patinoires saisonnières. On en a une aux Bastions. Nous avons soutenu tout récemment une patinoire aux Bains des Pâquis. Malheureusement, les finances ne sont pas suffisantes aujourd'hui pour en développer dans tous les quartiers. Il y avait également l'ambition, partagée avec le Service des sports, d'installer une patinoire sur la plaine de Plainpalais. Mais là encore, d'après les études qui ont été menées, les coûts se sont révélés beaucoup trop élevés.

Vous faisiez référence aux habitants. C'est vrai que la Fusterie, le Molard sont plutôt des zones commerciales. Pourquoi ne pas inviter l'Office du tourisme à examiner ce type de proposition qui pourrait renforcer l'attractivité du secteur, pourquoi pas? Mon département investit toutefois plus aujourd'hui sur

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

des arènes multisport qui permettent toute l'année aux enfants et aux familles d'utiliser l'espace public. Voilà pour les patinoires.

J'aimerais encore compléter une réponse à la question que m'avait adressée Vera Figurek. Madame Figurek, vous vous posiez une question sur les concierges qui travaillent le week-end. Vous affirmiez qu'ils étaient payés au lance-pierre 64 francs la journée.

Je rappelle le pourquoi du travail des concierges le week-end. On offre maintenant dans les écoles des espaces pour les familles, notamment pour les anniversaires et les mariages. Je pense que c'est tout à fait intéressant pour la vie de quartier parce que c'est compliqué aujourd'hui de disposer d'une salle, en raison de la forte demande. Nous avons donc réorganisé tout le Service des écoles afin d'assumer cette nouvelle prestation.

En complément, et c'est important que ce Conseil en soit informé, les concierges travaillent un week-end toutes les cinq semaines. Ce travail du week-end se concrétise sur 4 heures le samedi matin et sur 4 heures le dimanche matin. Ces heures entrent dans une planification hebdomadaire du travail de 40 heures par semaine pour un 100%. Sachez que la personne reçoit en plus une indemnité de 9,95 francs l'heure le samedi et de 15,05 francs l'heure le dimanche. Cette indemnité complète le salaire habituel, qui se situe en moyenne entre 42 et 50 francs l'heure, selon la fonction occupée, qui va de la classe A à la classe F. Voilà pour la réponse à vos interrogations.

**5. Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 14 mars 2016 de MM. Daniel Sormanni, François Bärtschi, Pascal Spuhler, Jean-Philippe Haas, Laurent Leisi, Amar Madani et Daniel-Dany Pastore: «Pour éviter le chômage, le personnel de la Ville de Genève peut prolonger son activité jusqu'à l'âge de l'AVS» (PRD-117 A)<sup>1</sup>.**

**Rapport de M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano.**

Cet objet a été envoyé à la commission des finances par le Conseil municipal lors de la séance plénière du 6 avril 2016. La commission, présidée par M. Daniel Sormanni, a étudié le projet de délibération les 30 et 31 août et le 6 septembre 2016. Le procès-verbal a été tenu par M. Jorge Gajardo Muñoz que la rapporteuse remercie pour la qualité de son travail.

---

<sup>1</sup> «Mémorial 173<sup>e</sup> année»: Proposition, 6487. «Mémorial 174<sup>e</sup> année»: Motion d'ordonnement, 4928.

### Rappel du projet de délibération

Considérant:

- le vote par le Conseil municipal des statuts et règlements de CAP Prévoyance, la nouvelle caisse de prévoyance interne à la Ville de Genève et aux autres communes genevoises, avec un âge de départ à la retraite prévu à 64 ans;
- l'apport de 120 millions de francs consenti par la Ville de Genève, afin de maintenir la viabilité de la caisse en compensant la baisse du taux technique;
- le vote du Conseil municipal du 22 janvier 2013 décidant de conditionner la libération des 120 millions de francs au dépôt d'une proposition de relèvement de l'âge de la retraite fixée dans le statut du personnel de la Ville de Genève;
- la volonté de tous les partenaires de relever l'âge de la retraite plutôt que de toucher aux prestations pour assurer la pérennité financière de la caisse en lien avec la révision des bases techniques;
- la problématique d'employé-e-s devant aller au chômage pour combler le manque de revenu entre le départ à la retraite à 62 ans, la rente de CAP Prévoyance à 64 ans et la rente de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) à 65 ans,

### LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition de plusieurs de ses membres,

*décide:*

*Article premier.* – Le statut du personnel de la Ville de Genève est modifié comme suit:

#### **«Art. 38 Retraite**

»<sup>2</sup> Sur demande, le Conseil administratif prolonge les rapports de service des employées et des employés. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants.»

*Art. 2.* – L'article 72, «Prolongation d'activité», du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève est adapté au nouveau statut.

### **Séance du 30 août 2016**

*M. Daniel Sormanni, signataire de l'objet et président de la commission*

M. Sormanni rappelle qu'en avril 2016, la presse locale s'était fait l'écho de personnes mises à la retraite de la fonction publique de la Ville, qui pointent au chômage. Il rappelle que le statut du personnel de la Ville prévoit que les employés de la municipalité cessent leur activité à l'âge de 62 ans. Depuis l'entrée en vigueur du statut, en 2011, la caisse CAP Prévoyance (CAP), à laquelle sont affiliés les collaborateurs de la Ville, a adapté son propre plan de prévoyance en prescrivant, après quelques années de transition, le départ à 64 ans. Actuellement le statut prévoit des dérogations afin de permettre, à qui en fait la demande, de prolonger son activité au-delà de 62 ans. Ce mécanisme devrait permettre, notamment aux personnes travaillant dans des classifications basses ou à temps partiel, d'améliorer leur rente. Or on a appris que plusieurs demandes de dérogations ont essuyé des refus de la part du Conseil administratif. Contrairement aux affirmations de la magistrate, qui en a minimisé le nombre, M. Sormanni a entendu que les retraités de la Ville au chômage pourraient être au nombre de 14 voire davantage. A l'inverse, certains hauts fonctionnaires, qui n'étaient certainement pas dans le besoin, ont obtenu des dérogations pour leur permettre de rester dans l'Administration municipale.

M. Sormanni estime qu'il est urgent de trouver une solution à ce problème pendant la période transitoire et propose, dans le projet de délibération PRD-117, de supprimer les conditions aux dérogations mentionnées dans l'article 72, alinéa 2, du règlement d'application du statut du personnel de la Ville (REGAP) afin de permettre à tout employé qui en fait la demande de poursuivre son activité après 62 ans. M. Sormanni ajoute que la situation des retraités de la Ville qui touchent les prestations de l'assurance chômage est assimilable à un report de charge d'un employeur public à un autre.

#### *Questions des commissaires*

Une commissaire a l'impression que dans le statut du personnel figurent tous les outils nécessaires pour permettre au Conseil administratif d'accorder des dérogations. Il faudrait savoir pourquoi ces dérogations ne sont pas accordées. M. Sormanni ignore si des dérogations ont été accordées en dehors des critères du statut. Par contre, il connaît un cas à propos duquel on peut s'étonner que la personne concernée corresponde aux critères.

Pour un autre commissaire le problème réside dans le fait que le statut ne mentionne pas un montant minimal permettant de partir à la retraite, mais un taux de 50% du dernier revenu. Il imagine le scénario d'un trader qui, toute sa vie, a gagné beaucoup d'argent sans cotiser un franc à une caisse de retraite. A

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

l'âge de 58 ans, il a 10 millions de francs à la banque et est recruté comme chef de service par la Ville. A l'âge de 62 ans, son taux de rente est faible. Il demande et obtient une dérogation pour travailler quelques années de plus. Dans un autre cas de figure, un employé de la voirie, qui a travaillé toute sa vie, demande une dérogation pour améliorer son taux de rente au moment où la part de cotisation de l'employeur est la plus élevée. Il n'obtiendra pas de dérogation parce que son taux de rente atteint 70% et parce qu'il a beaucoup travaillé.

Un commissaire se demande si la mise à la retraite à 62 ans équivaut à une démission ou à un licenciement. Il penche pour une démission, ce qui signifie que les personnes concernées ne peuvent pas prétendre au chômage. M. Sormanni est convaincu que ces personnes ont bien droit à une indemnité chômage, même si elles devaient être pénalisées par une période de carence.

M. Sormanni plaide à nouveau pour la suppression pure et simple des conditions mises à la prolongation de l'activité. Il souligne à nouveau que les dérogations devraient bénéficier aux petits revenus et non pas aux hauts fonctionnaires. Il ajoute que le montant de 4720 francs, mentionné comme confortable par la magistrate Sandrine Salerno, ne lui paraît pas aussi confortable.

Une commissaire s'étonne qu'une collectivité publique comme la Ville de Genève envoie des gens au chômage. Elle aussi a l'impression que cela ressemble à un report de charges. Cela pourrait également être une méthode de management, permettant de se débarrasser de quelques personnes et d'en garder d'autres.

*Audition de M<sup>me</sup> Sabine Furrer, secrétaire syndicale du Syndicat des services publics (SSP/VPOD), de M<sup>me</sup> Valérie Buchs, secrétaire syndicale du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), de M. Jean-Baptiste Saucy, vice-président du Collège des cadres de la commission du personnel de la Ville de Genève, de M. Marc Dalphin, coprésident de la commission du personnel de la Ville de Genève (collège des autres membres du personnel) (CP), de M<sup>me</sup> Marilyne Junod, coprésidente de la CP, de M<sup>me</sup> Marie-Christine Cabussat, membre du Collège des cadres, et de M. Nicolas Moro, vice-président de la CP*

M<sup>me</sup> Buchs est chargée de présenter la position commune de la commission du personnel (CP) et des organisations syndicales représentées. M<sup>me</sup> Buchs déclare que la question soulevée par le projet de délibération PRD-117 est pertinente. Elle rejoint les préoccupations des organisations représentatives du personnel qui, à ce sujet, ont interpellé à plusieurs reprises le Conseil administratif. Un courrier a été adressé au Conseil administratif le 31 mai 2016 demandant l'ouverture de négociations sur la prolongation de l'activité au-delà de l'âge de 62 ans. A ce jour, seul un accusé de réception a été reçu en réponse.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

Certains et certaines employé-e-s de la Ville souhaiteraient, sur une base volontaire, poursuivre leur activité après l'âge statutaire de 62 ans, jusqu'à l'âge de la retraite. M<sup>me</sup> Buchs explique que cette demande provient du fait que, n'ayant pas atteint à cet âge le taux de rente maximal prévu par la CAP, le montant de la rente des personnes concernées est insuffisant pour subvenir à leurs besoins financiers, dans l'attente de leur rente AVS. Anticiper le versement de la rente AVS à 62 ans n'est pas envisageable en raison des pertes importantes que cela engendrerait sur les montants des futures rentes. La cessation contrainte de l'activité à 62 ans oblige ces personnes à s'inscrire au chômage, mais, en plus des obligations qui découlent de cette démarche, les prestations de l'assurance chômage ne permettent pas forcément à ces personnes d'en bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite. Les hommes sont particulièrement touchés par ce problème.

M<sup>me</sup> Buchs fait observer que les discussions entre le Conseil administratif et les organisations représentatives du personnel au sujet de la retraite anticipée, notamment dans les fonctions pénibles, et au sujet du plan d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND), sont interrompues en raison du chantier sur l'établissement du catalogue des fonctions, qui est plus long que prévu. Dès lors, on n'envisage pas de solution satisfaisante et globale à court terme sur la retraite des employés de la Ville ni sur les autres dispositions transitoires du statut du personnel municipal. Les instances auditionnées observent que de nombreuses demandes de dérogation, formulées sur une base volontaire, et dans le cadre des articles 38 du statut et 72 du règlement d'application (REGAP), sont refusées par le Conseil administratif, ce qui oblige les requérants à recourir au chômage plutôt que de continuer leur activité pour l'Administration municipale. M<sup>me</sup> Buchs relève que les modifications proposées dans le projet de délibération PRD-117 à ces dispositions vont dans le sens souhaité, mais la méthode proposée vise à faire modifier le statut par le Conseil municipal sans passer par une négociation préalable avec les organisations représentatives du personnel, c'est pourquoi ces dernières ne peuvent pas y souscrire en l'état.

Elle rappelle que l'article 18, alinéa 5, lettre a), du statut précise que le Conseil administratif ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et la Commission du personnel avant toute modification du statut et de son règlement d'application, ainsi que du règlement du personnel en uniforme du Service d'incendie et de secours (SIS). Les personnes auditionnées estiment que ces dispositions doivent être respectées par le Conseil administratif et le Conseil municipal à moins de contrevenir à l'article 18. Les organisations représentatives du personnel ont demandé au Conseil administratif d'entrer en négociation car un accord signé est indispensable. Pour cette raison, elles proposent d'amender le projet de délibération PRD-117 de sorte à inviter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

personnel dans le but de conclure un accord sur ce sujet d'ici à la fin de l'année 2016. M<sup>me</sup> Buchs saisit l'occasion de cette audition pour rappeler à la commission des finances que les organisations représentatives du personnel attendent toujours la concrétisation de l'accord négocié avec le Conseil administratif le 4 mars 2015 relatif à l'extension de l'assurance perte de gain en cas de maladie ou d'accident non professionnel aux apprentis et auxiliaires; le même accord prévoit de régler la question de la caisse de retraite des employés qui ne remplissent pas les critères d'adhésion à la CAP.

En complément à ces paroles, M<sup>me</sup> Furrer fait distribuer aux membres de la commission des copies de la lettre mentionnée précédemment par M<sup>me</sup> Buchs, adressée à la maire en exercice de la Ville, M<sup>me</sup> Esther Alder, le 31 mai 2016 (en annexe).

*Questions des commissaires*

Un commissaire dit avoir de la peine à comprendre la position exprimée. Le Conseil administratif ne répond pas à une demande des représentant-e-s du personnel qui, de leur côté, ne veulent pas d'un texte du Conseil municipal qui va pourtant dans leur sens. Il se demande s'il s'agit d'un problème de pure forme ou si la négociation souhaitée comprend d'autres volets, sur lesquels il souhaiterait être éclairé. M. Moro confirme qu'en l'état, le projet de délibération PRD-117 ne respecte pas l'une des dispositions du statut. Pour respecter cette disposition, les organisations représentatives du personnel proposent que des négociations soient lancées avec le Conseil administratif en vue d'un accord qui devrait être présenté au Conseil municipal à la fin de l'année. Pour M<sup>me</sup> Buchs il ne s'agit pas d'un problème de pure forme. Les organisations représentatives du personnel attendent du Conseil municipal que ses élu-e-s respectent le partenariat social qui, en plus de figurer dans le statut, devrait être un principe largement partagé. Il importe de respecter ces deux éléments pour aboutir au résultat souhaité aussi bien par les élu-e-s que par les représentant-e-s du personnel. Le même commissaire rétorque que le Conseil administratif ne donne pas suite à la demande de négociation. M<sup>me</sup> Buchs répond que c'est précisément pour cela que les organisations représentatives du personnel demandent que le Conseil municipal invite le Conseil administratif à ouvrir des négociations en vue d'un accord vers la fin de l'année. L'amendement proposé va dans le sens du projet de délibération PRD-117, avec l'avantage du respect du partenariat social. Elle fait observer également que le projet de délibération PRD-117 vise à faire modifier par le Conseil municipal un article du statut et à ajouter une disposition dans le REGAP. Or, d'une part, les modifications du statut doivent être négociées avec les organisations représentatives du personnel et, d'autre part, les modifications du REGAP sont de la compétence du Conseil administratif, et doivent également être négociées au préalable.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

M. Dalphin fait observer, en mentionnant les projets de délibération PRD-115 et PRD-116, qu'il y a d'autres projets de délibérations qui visent à faire modifier le statut du personnel par le Conseil municipal. Il rappelle que le Conseil municipal a adopté ce statut en 2010 et qu'il est responsable de son application. Dans un souci de respect du statut, les organisations représentatives du personnel insistent pour que les changements dans le texte soient négociés préalablement. En revanche, le Conseil municipal a toute la latitude nécessaire pour modifier le projet de délibération PRD-117 de sorte à respecter l'article 18, alinéa 5, lettre a) du statut.

Une commissaire souhaiterait savoir si on connaît des cas de dérogations hors statut aux dispositions relatives à la retraite. M. Dalphin répond affirmativement, en mentionnant les taux de rente inférieurs à 50%. Pour sa part, il aimerait aussi, quand la CP rencontre le Conseil administratif, avoir des précisions sur les dérogations accordées par fonction et par genre. Malheureusement, lorsque ces questions sont posées, le Conseil administratif et la Direction générale prétendent ne pas pouvoir répondre. M<sup>me</sup> Buchs précise que le Conseil administratif a effectivement accordé des dérogations, dont le principe est admis par le statut et le REGAP. Ces instruments permettent déjà au Conseil administratif d'accorder des dérogations et de prolonger l'activité jusqu'à l'âge officiel de la retraite. Le Conseil administratif a donc bien toute latitude d'accorder des dérogations, mais les organisations représentatives du personnel savent aussi que le Conseil administratif n'accorde pas toutes les dérogations demandées.

La même commissaire se demande si cette latitude n'est pas une méthode de management qui pourrait servir à se débarrasser de certains éléments. M. Dalphin répond qu'il ne le croit pas, mais qu'il n'a pas les moyens de répondre à cette question.

Deux commissaires demandent si on a une idée du nombre de personnes obligées de pointer au chômage après avoir quitté l'Administration à 62 ans. M. Saucy dit qu'il ne sait pas mais mentionne, à titre d'exemple, le cas d'un collaborateur qui a dû partir à 62 ans, après trente-sept ans d'activité. Or son bas salaire l'oblige à rechercher un nouvel emploi, mais comme il est sans diplôme, il y a peu de chance qu'il puisse trouver un nouvel emploi ou se mettre à son compte. Il est donc obligé de faire deux ans de chômage et un an d'aide sociale, en attendant de toucher sa rente AVS. Cet exemple démontre que, même si cette situation ne concerne que cinq ou dix personnes, elle est néfaste pour l'image de la Ville.

Une commissaire demande si l'assurance chômage pénalise d'une période de carence les personnes qui s'y inscrivent tout en étant à la retraite. Elle demande si les départs à 62 ans sont assimilables à des licenciements. M<sup>me</sup> Buchs répond que la loi sur l'assurance chômage (LACI) prévoit qu'un employé peut s'inscrire au

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

chômage si l'employeur décide de mettre fin à un contrat avant l'âge officiel de la retraite. Un employé de la Ville mis à la retraite à 62 ans touchera alors sa rente de la CAP et le chômage lui apportera un complément pour atteindre le montant de l'indemnité chômage à laquelle il a droit, qui est équivalente à 80% de son dernier salaire, s'il assume des charges de famille, ou à 70% s'il n'en assume pas.

Un commissaire indique qu'il a repris le rapport sur l'étude du projet de délibération PRD-68, qui préconise le relèvement de l'âge de la retraite en Ville à 64 ans. Il se souvient qu'en 2013, dans le cadre des négociations sur la caisse CAP, il avait été prévu d'inscrire l'âge de 64 ans dans un délai raisonnable. Il avait cru comprendre, à ce propos, que le Conseil administratif et les organisations représentatives du personnel ne se montraient pas très pressés de se positionner sur la question; il souhaiterait avoir des nouvelles des négociations sur ce sujet. M<sup>me</sup> Buchs répond que le statut prévoit une période transitoire pendant laquelle les partenaires sociaux négocient, entre autres, sur la retraite anticipée, et notamment sur les départs anticipés des fonctions dites «pénibles». Le nouveau plan de prévoyance de la CAP prévoit effectivement la retraite à 64 ans en 2021. D'ici là, le personnel en place qui arrive à la retraite bénéficie des conditions de retraite de l'ancien plan de prévoyance. Au cours de la période transitoire, qui dure sept ans en tout, le Conseil administratif et les organisations représentatives du personnel négocient un PLEND et notamment un plan de départ anticipé pour les personnes occupant des fonctions pénibles, afin qu'elles ne soient pas affectées par le nouveau régime. Cette négociation vise aussi à combler la lacune de couverture de rente avant que ces personnes puissent toucher l'AVS.

M<sup>me</sup> Buchs rappelle en outre que le statut du personnel de 2011 a ouvert un vaste champ de travail autour du catalogage des fonctions exercées dans l'Administration municipale. Ce travail a duré sept ans dans l'Administration cantonale genevoise. En Ville, ce travail est en cours et on évalue qu'il devrait être achevé à la fin de l'année 2016. Ce projet a notamment pour but d'identifier les fonctions qui seraient concernées par la retraite anticipée des fonctions pénibles. Une fois ce travail achevé, on pourra régler l'ensemble de la question des retraites, y compris la question de l'âge statutaire de fin d'activité. La période transitoire dure encore cinq ans. Un commissaire souhaiterait s'assurer que les organisations représentatives du personnel sont acquises à la retraite à 64 ans après la période transitoire. M<sup>me</sup> Buchs répond que les organisations y sont acquises, mais il faut que le projet soit complet, sinon cela n'a aucun sens.

Un commissaire souhaiterait connaître le taux d'adhésion des employé-e-s de la Ville à un syndicat. Il souhaiterait aussi connaître le taux de participation aux élections des commissions du personnel. Les auditionné-e-s ne souhaitent pas répondre à la première question. Quant à la deuxième, il est signalé que les données devraient être demandées à la Direction générale de la Ville.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

Une commissaire fait part de son étonnement de voir les syndicats et les instances de représentation du personnel se résigner à la fin inéluctable de la retraite à 62 ans, dont le projet de délibération PRD-117 sonne le glas. Elle ressent de l'indignation à l'égard du Conseil administratif, qui n'a rien fait depuis quatre ans. Il a défendu le principe de la retraite à 62 ans mais s'est ensuite arrêté en chemin, risquant de provoquer la précarisation de certaines personnes qui quittent le service public municipal. Pour elle, comme pour la gauche, la solution est à chercher ailleurs que dans la fixation de la retraite à 64 ans ou plus; la solution est plutôt dans le PLEND. En réplique, M. Dalphin fait observer que les auteurs du projet de délibération PRD-117 précisent bien que la prolongation de l'activité fait l'objet d'une demande, et que les représentants du personnel insistent bien sur la base volontaire. Le problème, à son avis, ce sont les dérogations refusées par le Conseil administratif, y compris aux personnes qui atteignent à peine le 50% du taux de rente par rapport à leur dernier salaire.

Un commissaire fait observer que l'ambition des auteurs du projet de délibération PRD-117 n'est pas de régler l'âge de la retraite, dont il rappelle qu'il fait l'objet d'une négociation entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux. Au passage, il rappelle que, quand même, le plan de retraite à 64 ans de la CAP a été accepté par tout le monde au moment de la recapitalisation de la CAP à environ 120 millions de francs. M. Sormanni explique que le projet de délibération veut seulement régler, d'ici à 2021, pendant le temps restant de la période transitoire, le problème des dérogations qui, actuellement, sont accordées on ne sait trop comment.

M<sup>me</sup> Cabussat adhère aux paroles de M<sup>me</sup> Buchs. Elle observe aussi que les employés sont de plus en plus jeunes et ne souhaitent pas forcément partir à 62 ans. M<sup>me</sup> Cabussat suggère que le projet de délibération PRD-117 soit amendé puis voté avec pour but que le Conseil administratif tienne compte des demandes de la Commission du personnel, du Collège des cadres et des syndicats.

Répondant à la commissaire, M<sup>me</sup> Buchs dit comprendre son propos, mais il arrive trop tard. Le nouveau plan de prévoyance de la CAP a bien été adopté et prévoit bien un départ à 64 ans. Dès lors, on se trouve face à un problème qu'il s'agit de régler, parce qu'il se posera à 64 ans comme il se pose à 62 et se poserait aussi à 63 ans. Quel que soit l'âge de départ, la rente de la CAP n'est pas complétée immédiatement par l'AVS, sauf si le versement de l'AVS est anticipé, ce qui expose les assurés à de grandes pertes dans leurs niveaux de rente. Pour le surplus, M<sup>me</sup> Buchs affirme que les organisations représentatives du personnel n'ont pas l'intention de juger de qui dispose d'un niveau de rente suffisant pour vivre. Cette appréciation relève de la sphère privée des employés, tout comme la décision personnelle de demander une dérogation pour prolonger l'activité au-delà de 62 ans. Les organisations représentatives du personnel insistent sur la base volontaire de la dérogation. L'âge de la retraite est actuellement fixé à 62 ans, à moins qu'on demande volontairement de prolonger son activité.

Un commissaire aimerait s'assurer que les organes auditionnés ce soir ont bien pris l'avis des personnes qui seront concernées par ce problème dans les douze à dix-huit prochains mois, et de confirmer qu'elles sont d'accord de pointer au chômage et de recourir à l'aide sociale jusqu'à l'obtention de la rente AVS. M<sup>me</sup> Furrer est d'avis que cette réflexion est hors sujet. De plus, la position portée par les organisations du personnel a été discutée et validée en assemblée générale. Le même commissaire répond qu'il faudrait alors donner des informations sur l'assemblée. M. Moro fait observer que les AG représentent du personnel syndiqué ou non syndiqué, ou bien des employés liés aux commissions du personnel. Il rappelle qu'une personne peut parfaitement adhérer aux positions d'un syndicat sans en faire partie, et cela vaut aussi pour d'autres instances. Il souligne à son tour que les positions de l'AG sont portées par la CP de la Ville de Genève et par les syndicats.

Le même commissaire affirme que le projet de délibération PRD-117 vient essentiellement d'employés qui, après trente ou quarante ans de service, risquent de se retrouver au chômage et, dans le cas des hommes, à l'aide sociale, parce qu'on leur refuse deux ans d'activité supplémentaire. Il comprend que ces gens n'étaient pas présents à l'AG ni ne sont représentés par les organisations auditionnées. M<sup>me</sup> Buchs signale que les personnes qui demandent une dérogation n'ont pas forcément un problème de bas salaire. En effet, le montant de la rente dépend seulement du temps de cotisation. Il peut y avoir diverses raisons à la petite rente, mais son montant n'est pas lié au niveau de salaire. Elle répond également que les organisations du personnel ne tablent pas sur dix-huit mois, mais sur des négociations jusqu'à la fin de cette année, et sur un accord qui devrait entrer en vigueur à bref délai. En outre, M<sup>me</sup> Buchs réaffirme que les syndicats et les commissions du personnel ont pour but de défendre les intérêts du personnel, et que les positions qu'ils affirment se fondent sur des processus de décision démocratiques et vérifiables.

Une commissaire a la sensation que le projet de délibération s'inscrit particulièrement bien dans les négociations en cours, à l'horizon 2021, sur la question des retraites, et davantage encore dans la négociation sur la problématique des retraites anticipées des fonctions pénibles. S'agissant du respect du statut du personnel, M<sup>me</sup> Sumi est d'avis que les membres de la commission devraient avoir la modestie d'entendre la demande de négociation des représentants du personnel. Leur proposition d'amendement va dans le sens du projet de délibération et vise à avancer vite vers une solution d'ici à la fin de l'année.

Une commissaire souhaiterait savoir si la problématique des dérogations a déjà été présentée au Conseil administratif avant la lettre du 31 mai 2016. Elle demande si les organisations représentatives du personnel ont le sentiment de ne pas être entendues. M<sup>me</sup> Buchs confirme ce sentiment. Elle rapporte que les syndicats, la CP et le Collège des cadres ont interpellé à plusieurs reprises le Conseil administratif

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

à ce sujet, au cours de leurs rencontres régulières. Les interpellations étaient certes formulées oralement, mais figurent dans les procès-verbaux. La lettre du 31 mai est seulement leur ultime démarche sur la question. Il apparaît à M<sup>me</sup> Buchs que l'amendement proposé au projet de délibération PRD-117 donnerait une impulsion au Conseil administratif à négocier pour arriver au but recherché.

En prévision de cette audition, un commissaire prie instamment le président de demander à la magistrate de bien vouloir se munir des données sur les taux de participation aux élections des organes représentatifs du personnel ainsi que sur le taux d'adhésion aux syndicats parmi les membres du personnel de la Ville de Genève.

**Séance du 31 août 2016**

*Audition de M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative en charge du département des finances et du logement, de M<sup>me</sup> Valentina Wenger, collaboratrice personnelle, et de M<sup>me</sup> Dalcinda Garrido, responsable de la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève*

M<sup>me</sup> Salerno rappelle les termes de l'article 38 actuel du statut du personnel de la Ville de Genève, qui dit que les rapports de service prennent fin, sans résiliation, à l'âge de 62 ans; l'alinéa 2 précise cependant que, sur demande, le Conseil administratif accorde une prolongation des rapports de service jusqu'à l'âge AVS, si le taux de rente de la prévoyance professionnelle en Ville de Genève est inférieur à 50% ou au taux plus élevé fixé par le Conseil administratif.

Depuis l'entrée en vigueur du statut du personnel, le Conseil administratif reçoit des demandes de prolongation d'employés ayant atteint 62 ans. Entre janvier 2012 et mai 2016, le Conseil administratif a accordé 93 prolongations automatiques à des personnes dont le taux de rente était inférieur à 50% par rapport à leur dernier salaire. Parmi les demandes de prolongation, le Conseil administratif a accordé 11 dérogations (12 à la date de l'audition), en fonction non pas des besoins des personnes, mais suivant les besoins de l'Administration. Cela peut être le cas d'un concierge d'école qui atteint l'âge de 62 ans en janvier, mais à qui on accorde de rester jusqu'à la fin de l'année scolaire, ou encore d'un employé qui doit terminer une mission ou un rapport. Dans la même période, le Conseil administratif a refusé 30 prolongations.

La règle, en résumé, est que si on y a droit, on y a droit; si on n'y a pas droit, il n'y a pas de dérogation, sauf des prolongations de quelques mois pour les besoins de service. M<sup>me</sup> Salerno précise que, jusqu'en 2021, le régime de prévoyance du deuxième pilier de la caisse CAP prévoyance est dans une période transitoire. Pendant cette période, le droit à la rente démarre à 62 ans, avec une rente équivalente à 70% du dernier salaire assuré. Dès 2021, le droit à la rente CAP démarra à 64 ans; il faudra donc impérativement modifier l'âge statutaire du départ

à la retraite. Au sujet du débat sur les «petits salaires» contraints de pointer au chômage à 62 ans, M<sup>me</sup> Salerno fait observer que le salaire médian en Ville est de 8000 francs, supérieur de 1200 francs au salaire médian de l'Administration cantonale, qui est de 6800 francs. Au sujet de l'application de l'article 38 du statut, le Conseil administratif affiche une position unanime. Sur demande, la prolongation des rapports de service est accordée automatiquement seulement aux personnes touchant au maximum 56 639 francs par année, montant équivalent au salaire de classe A annuité 2 (A/2).

M<sup>me</sup> Salerno explique que cette pratique, qui peut paraître dure, s'inspire d'un principe de justice et d'équité à l'égard du personnel. Faire du cas par cas impliquerait d'établir des critères subjectifs. L'autre principe est que l'âge actuel du départ à la retraite est encore fixé à 62 ans et non à 64 ans. M<sup>me</sup> Salerno fait observer qu'une partie du personnel de la Ville exerce des fonctions pénibles, comprenant des ports de charges et des contraintes posturales et environnementales. Il y a des collaborateurs du Service des espaces verts (SEVE), de la voirie (VVP) ou du génie civil (GCI), dont le corps est fatigué même dès 55 ans. On ne peut pas leur demander de fournir le même effort physique qu'à des collègues plus jeunes. Le Conseil administratif souhaite donc qu'ils puissent quitter la Ville à 62 ans avec une rente de 70% du dernier salaire. Elle fait observer que, parmi les dérogations refusées, certaines concernaient des collaborateurs qui avaient eu des absences maladie de longue durée.

#### *Questions des commissaires*

Un commissaire demande si, lorsqu'on prolonge le temps d'activité, les relations avec la CAP et les mécanismes salariaux opèrent de manière identique aux années précédentes. La prolongation de l'activité pourrait être un avantage si la rente d'un employé qui demande à prolonger son activité atteignait 70% à 62 ans. La prolongation d'activité n'aurait alors pas de répercussion sur sa rente, qui aurait déjà atteint son plafond. M<sup>me</sup> Garrido explique que cela fonctionnait ainsi sous l'ancien régime de prévoyance. Dans le nouveau plan CAP, personne n'atteint 70% avant 64 ans. L'âge minimal d'adhésion à la CAP est fixé à 24 ans. L'argent cotisé avant cet âge vient alimenter un compte d'épargne personnel, dont le montant est versé en liquide à l'employé lorsqu'il part à la retraite. M<sup>me</sup> Salerno ajoute qu'en cas de prolongation d'activité, la Ville continue à verser sa part de deux tiers de cotisation à titre d'employeur, même si le collaborateur a déjà atteint le taux de rente de 70%.

Un commissaire souligne que le but du projet de délibération PRD-117 est d'aider les employés à petites rentes, les personnes qui ont travaillé à temps partiel ou celles qui ont commencé tard, dans une classe inférieure, et qui n'ont pas beaucoup cotisé. Il fait observer que les organisations représentant le personnel

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

ont confirmé qu'il y a d'anciens employés qui pointent au chômage. Il précise que le projet de délibération PRD-117 veut pallier ces situations difficiles pendant la période de transition vers le nouveau plan CAP. M<sup>me</sup> Salerno explique qu'en suivant une politique stricte, le Conseil administratif reçoit actuellement peu de demandes de prolongations. Elle craint que le projet de délibération provoque un appel d'air. Le Conseil administratif sera forcé d'accorder la prolongation à quiconque en fera la demande, car le problème est de savoir quels critères objectifs peuvent être retenus pour examiner chaque situation. Dans tous les cas, il faut garantir que tout le monde soit traité sur pied d'égalité. M<sup>me</sup> Salerno est convaincue que l'actuel plan de retraite CAP ne voue personne à la précarité. Elle rappelle que les politiques salariales et de prévoyance de la Ville sont exemplaires.

Un commissaire demande si on pourrait fixer, comme critère objectif, les minima sociaux cantonaux. M<sup>me</sup> Salerno répond que c'est précisément ce principe qui est appliqué, en fixant le seuil de prolongation automatique à la rémunération de classe A/2. Le commissaire croit savoir que, dans certains cas, des dérogations ont été accordées à des personnes qui ne sont pas dans cette situation. M<sup>me</sup> Salerno répond que jamais, même si elle n'ignore pas les rumeurs qui courent. Elle tient à réaffirmer qu'aucune prolongation automatique n'est accordée sans le critère de l'article 38, alinéa 2. Quant aux dérogations accordées, elle mentionne le cas d'un huissier remplaçant prolongé de quatre mois, celui d'un conservateur en chef prolongé de six mois, celui d'un adjoint de direction, prolongé de quatre mois, et le cas d'une conseillère en action communautaire, prolongée de six mois. Des questions ont été posées au sujet de certains employés occupant des postes élevés, mais M<sup>me</sup> Salerno souligne qu'aucune dérogation n'a été accordée à quelqu'un qui n'y aurait pas droit.

M<sup>me</sup> Salerno ne nie pas la réalité. Elle sait que certaines personnes recourent au chômage et comprend que les élus s'en offusquent. Le fait est qu'un complément du chômage est un droit, et que certaines personnes y recourent pour compléter leur rente. M<sup>me</sup> Salerno réaffirme qu'à son avis il n'y a pas de critère objectif et équitable autre que celui de la classe A/2. Elle n'a pas d'idée à proposer et les partenaires sociaux n'en ont pas proposé non plus.

Le même commissaire souhaiterait connaître les taux de participation aux élections des commissions du personnel, ainsi que le taux de collaborateurs de la Ville membres d'un syndicat. Il signale que les auditionnés des organisations représentatives du personnel n'ont pas voulu répondre à ces demandes. M<sup>me</sup> Salerno pense que le directeur général de la Ville, M. Jacques Moret, dispose sûrement des données sur les taux de participation aux élections internes. Elle ne voit pas pourquoi il ne les révélerait pas. En termes de légitimité, la situation des commissions de personnels est la même que celle des élus politiques, qui puisent leur légitimité du processus de leur élection. Le taux de participation est une autre affaire; si la majorité des gens ne vote pas, on n'y peut rien. Dans un

système de partenariat social comme le nôtre, un syndicat constitué et qui existe suivant les critères d'un syndicat est considéré comme un partenaire du dialogue social. Il en va de même pour les différents syndicats patronaux. Elle se souvient du cas du syndicat maison des agents de la police municipale (APM) du temps du magistrat Pierre Maudet. Formellement, c'était une commission du personnel davantage qu'un syndicat. Les commissions du personnel peuvent également participer à des discussions relevant du partenariat social, mais les syndicats sont des partenaires indépendants, qui disposent d'une compétence professionnelle dans la négociation. En tant que partenaires externes, ils ne sont pas liés au Conseil administratif par des rapports hiérarchiques.

Une commissaire s'enquiert de l'état d'avancement de la liste des fonctions pénibles. Elle souhaite aussi une explication sur le mode de relations qu'entretient le Conseil administratif avec les syndicats, en évoquant la lettre des organisations représentatives du personnel du 31 mai 2016, à laquelle il aurait été répondu par un simple accusé de réception. Au sujet des fonctions pénibles, M<sup>me</sup> Garrido explique que l'établissement de la liste des fonctions pénibles a débuté par les informations venues des départements, qui ont ensuite été analysées sur la base des critères de l'assurance SUVA relatifs au port des charges et aux contraintes posturales; pour les contraintes environnementales, on a fait appel à un médecin du travail. Entre 130 et 150 entretiens individuels, sur site, ont été réalisés. Le travail s'est poursuivi par l'attribution à chaque fonction d'un certain nombre de points. Avant de finir la liste, il reste encore à terminer le catalogue des fonctions-types, à opérer les rapprochements entre les postes et les fonctions (collocations), puis à effectuer un dernier contrôle de cohérence. M<sup>me</sup> Garrido explique qu'il est prévu de finir le catalogue à la fin du mois de septembre. Le catalogue sera ensuite soumis au Conseil administratif, qui devra fixer un seuil des fonctions pénibles et un seuil des fonctions particulièrement pénibles. Elle pense que l'ensemble du processus devrait être achevé durant le premier semestre de l'année 2017.

M<sup>me</sup> Salerno trouve ironique que les syndicats et la commission du personnel se plaignent de ne pas recevoir de réponse. Elle fait observer que la Ville est la collectivité qui rencontre le plus souvent les représentants du personnel, environ tous les mois et demi ou tous les deux mois. On ne peut vraiment pas accuser la Ville de ne pas jouer le jeu du partenariat social. Elle rappelle que jusqu'en 2007, les syndicats n'étaient pas présents dans les discussions. Le seul interlocuteur reconnu du Conseil administratif était la commission du personnel. Au sujet de la lettre du 31 mai, M<sup>me</sup> Salerno signale qu'il a déjà été répondu quatre fois à la demande formulée par les organisations représentatives que le Conseil administratif ne souhaite pas changer sa pratique. Certes, il n'y a pas eu de réponse écrite, mais les propos oraux figurent dans les notes. Maintenant, si le Conseil municipal décide qu'il faut changer la pratique, elle insiste cependant sur la nécessité de garantir l'égalité de droits et de traitement.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

A propos de l'égalité de traitement, une commissaire observe qu'il y a des disparités en matière de politique du personnel entre la Ville et le Canton. A propos du taux de rente inférieur à 50%, qui figure comme condition à la prolongation de l'activité en Ville, elle est d'avis qu'il suffirait de divorcer pour jouer la carte du splitting. M<sup>me</sup> Salerno réplique que, dans le calcul de la rente, la CAP tient compte, entre autres, des divorces et de l'engagement du deuxième pilier dans l'acquisition d'un bien immobilier. Au sujet de la comparaison entre la Ville et le Canton, M<sup>me</sup> Salerno explique que la Ville essaye de se caler autant que possible sur les pratiques cantonales. Par contre, les statuts, les caisses de retraite et les grilles salariales ne sont pas identiques. C'est pourquoi elle est opposée à ce que les employés de la Ville et ceux du Canton aient la même caisse de prévoyance, car il y a trop différences sur les salaires et l'application des mécanismes salariaux.

Une commissaire partage la position exprimée par la magistrate sur les principes d'égalité de traitement, mais il conviendrait de vérifier que l'équité se confirme dans la pratique. Elle pense qu'il faudrait analyser la situation des personnes qui se sentent obligées de pointer au chômage, alors qu'il existe des outils pour mesurer le minimum vital. Il conviendrait de comparer les situations des employés qui touchent 14 000 francs et des salaires plus bas. Elle croit comprendre que tel est le souci des auteurs du projet de délibération PRD-117. M<sup>me</sup> Salerno répond que les niveaux de salaires ne sont pas de bonnes bases de comparaison. Ainsi, un employé qui touche 6000 francs par mois et qui travaille à la Ville depuis trente ans aura une rente plus élevée que l'employé à 14 000 francs, qui est engagé par la Ville après avoir fait de nombreux jobs avec des plans de prévoyance plus ou moins favorables. De plus, avec 6000 francs de salaire, on paye moins d'impôts qu'en gagnant 14 000. Par ailleurs, un employé célibataire à 6000 francs par mois, a moins de charges qu'un employé à 14 000 par mois avec trois enfants. C'est d'ailleurs pour cela que dans le cadre de la négociation du statut du personnel, on a changé l'échelle des salaires. Avant, plus on était ancien, plus on gagnait. Désormais, les annuités aident davantage les jeunes qui, en entrant dans la fonction publique, envisagent d'avoir des enfants et des charges familiales. La politique des Ressources humaines concerne l'ensemble du personnel, et ne laisse pas place à l'interprétation personnelle ni à l'arbitraire. L'article 38 du statut et l'article 72 du REGAP ont été négociés et acceptés par les organisations représentatives du personnel. Le Conseil administratif ne les a nullement imposés. Si, en fin de compte, on juge que cela ne convient pas, elle attend de partenaires des propositions de critères objectifs. Elle fait observer que la retraite à 62 ans existe en Ville depuis une cinquantaine d'années. Personne n'avait jugé cela problématique avant la modification du plan CAP. Ni les syndicats ni les majorités du Conseil municipal ne demandaient de relever l'âge de la retraite à 64 ans pour qui en fait la demande. Les syndicats défendaient la retraite à 62 ans. La demande ne vient donc pas d'eux,

mais de certains collaborateurs, qui sont allés sonner à la porte de la Commission du personnel. Les syndicats se sont joints après coup à cette demande, sur pression des CP. Ce qui a provoqué le changement d'état d'esprit est donc la modification du plan de prévoyance de la CAP. Faudrait-il alors relever le montant fixé à 56 639 francs? Mais ce seuil a été négocié avec les partenaires sociaux qui, en contrepartie, ont obtenu d'autres éléments plus généreux. Le statut est le résultat d'une recherche d'équilibre.

Une commissaire demande si les problèmes évoqués dans le projet de délibération PRD-117 figurent au menu de discussions à venir. M<sup>me</sup> Salerno répond que les organisations du personnel le souhaitent, mais des souhaits sont également exprimés du côté du Conseil municipal, par exemple sur le relèvement de l'âge de la retraite ou sur l'enquête administrative dans les situations d'insuffisance de prestation. D'autres demandent aussi un assouplissement du statut pour faciliter la gestion du personnel.

#### *Discussion et vote*

Le Parti socialiste expose sa compréhension du sujet. La retraite en Ville de Genève est actuellement fixée à 62 ans. Cependant, une période transitoire est en cours afin de répondre à la nécessité de concordance avec le niveau de la caisse de retraite. Deuxièmement, l'article 38 du statut du personnel de la Ville de Genève prévoit la possibilité de prolonger l'âge de la retraite pour une partie des employés – ceux qui ont une rente inférieure au 50% du niveau de leur traitement final. De plus, il est précisé à l'article 72, alinéa 1, du règlement d'application du statut du personnel, que la prolongation se fait quasi automatiquement si le revenu est inférieur au salaire de la classe A annuité 2 – soit 4730 francs. Toutefois, elle poursuit en précisant que les personnes concernées rencontrent des difficultés en vertu de l'alinéa 2 de ce même article 72 qui laisse la liberté au Conseil administratif de déroger aux conditions de l'alinéa 1 – ce qu'il a informé faire systématiquement. Le problème réside dans le fait que certaines personnes employées par la Ville de Genève, une fois arrivées à l'âge de 62 ans et ne disposant pas d'un revenu suffisant, s'adressent à l'Office cantonal de l'emploi pour compléter leur revenu – ce à quoi elles ont certes droit mais qui semble néanmoins assez peu correct de la part d'une collectivité publique comme la Ville de Genève.

Elle rappelle que les partenaires sociaux ont fait part de leur souhait que ce projet de délibération s'inscrive dans le cadre d'une négociation avec le Conseil administratif afin d'agir en conformité avec l'article 18 du statut. Elle rappelle également que M<sup>me</sup> Salerno a informé les membres de la CF que les cas concernés par cette problématique étaient heureusement très rares. M<sup>me</sup> Sumi conclut en déclarant que le Parti socialiste souhaiterait amender le projet de

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

délibération PRD-117, car le suivre en l'état irait à l'encontre des statuts. De plus, il serait davantage souhaitable que ce soit les partenaires sociaux qui s'emparent à nouveau de cette problématique, afin de donner une impulsion forte au Conseil administratif.

Le Parti démocrate-chrétien intervient à son tour en déclarant qu'il juge inacceptable que des retraités de la Ville de Genève doivent faire appel au chômage afin de s'assurer un niveau de rente décent. La commissaire estime que ce sont aux personnes directement concernées de juger si leur niveau de rente est suffisant ou non pour faire face aux charges auxquelles elles seront confrontées à la retraite. Par ailleurs, il semble pour le moins inadéquat de signifier à des personnes de 62 ans, qui jouissent d'une grande expérience et de compétences certaines, qu'elles n'ont plus rien à faire dans le monde du travail si elles désirent pourtant poursuivre leur activité. Ce projet de délibération est tout à fait sensé. En effet, en permettant à des employés de 62 ans de poursuivre leur activité pour deux ans, il ne fait que donner la possibilité d'appliquer ce qui sera bientôt la règle partout. En revanche, elle informe que le Parti démocrate-chrétien s'opposera à tout amendement visant à ce que ces dispositions face l'objet de négociations avec les partenaires sociaux et ce d'autant plus que les syndicats et les membres de la commission du personnel ont fait part de leur adhésion à ce projet de délibération en l'état.

Le groupe Ensemble à gauche partage les opinions qui viennent d'être mentionnées. Ce serait effectivement donner une piètre image de la Ville que de laisser ses employés retraités pointer au chômage. Ce sont en effet aux employés de choisir de quel niveau de rente ils souhaitent disposer. Le groupe Ensemble à gauche suggère que ce projet de délibération soit transformé en résolution ou en motion. La commissaire estime en effet que cela pousserait le Conseil administratif à tenir compte des revendications exprimées par le personnel. D'autant plus que l'outil permettant aux employés de poursuivre leur activité existe bel et bien dans les statuts. La commissaire d'Ensemble à gauche conclut en déclarant qu'elle a eu honte le jour où le Conseil administratif – de majorité de gauche – a affirmé en plénière que les gens avaient de manière générale assez pour vivre et que cette problématique ne concernait qu'un nombre minime de cas.

Le Mouvement citoyens genevois intervient en déclarant que l'amendement proposé par le Parti socialiste ne lui convient pas, car cette modification repose sur la volonté des partenaires sociaux et du Conseil administratif d'entrer en matière. Or, le Conseil administratif ne veut pas entrer en matière et l'a bien fait comprendre. Il propose donc de voter ce projet de délibération en l'état. Il précise que ce projet de délibération n'implique pas une péjoration des conditions de travail. Il cite certaines parties de l'article 18 afin d'illustrer ce qu'il affirme. Il précise que rien ne se fera dans le cadre des négociations de la période transitoire, comme en témoignent les différentes versions relatives aux délais des discussions

suivant la partie à laquelle on s'adresse. Il conclut en déclarant que le risque est que cette mascarade continue et que rien ne soit fait au moment où la retraite à 64 ans entre en vigueur comme le prévoit le plan CAP.

Le Parti socialiste intervient au sujet de l'article 18 dont la commissaire cite le chiffre 5. Elle rappelle que c'est dans le cadre de cette disposition que les partenaires sociaux ainsi que M<sup>me</sup> Buchs ont invité les membres de la commission des finances (CF) à amender ce projet de délibération afin d'inciter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du personnel. Elle conclut en déclarant qu'elle craint que si ce projet de délibération est voté en l'état, cela aille à l'encontre des statuts et des volontés exprimées par les partenaires sociaux.

Les Verts trouvent plus intéressant de transformer ce texte en motion car cela obligerait le Conseil administratif à entrer en négociation avec les partenaires sociaux, etc. Ils rappellent ce qu'ont dit les partenaires sociaux de manière générale: ces derniers sont favorables à ce que les discussions relatives aux modifications des statuts se fassent de manière concertée avec le Conseil administratif. Libre ensuite au Conseil municipal de valider ou non les éventuelles modifications des statuts ou du règlement. Les Verts restent attachés à la retraite à 62 ans, même si ce principe semble voué à disparaître. Néanmoins, il est effectivement inacceptable que des collaborateurs, notamment ceux à temps partiels (c'est-à-dire en dessous de la limite), soient contraints de pointer au chômage. Ils ajoutent que les plus à même de savoir ce qui est le mieux pour les employés sont les représentants des employés et pas la CF, ce qui d'ailleurs dépasserait les compétences d'une commission du Conseil municipal. En conclusion les Verts ne sont pas favorables au vote de ce projet de délibération en l'état et invitent les membres de la CF à le transformer en motion avec l'amendement mentionné.

Le Parti socialiste rappelle que les représentants du personnel, c'est-à-dire les représentants des principaux intéressés, ont clairement exprimé une demande d'amendement de ce projet de délibération. Dès lors, voter ce projet de délibération sans l'amender constituerait un sérieux manque de respect.

La commissaire d'Ensemble à gauche souligne le fait que le Conseil administratif n'a pas pris ses responsabilités et cela incommode bien les partis de gauche. Elle remercie donc les rédacteurs de ce projet de délibération. Elle réitère sa proposition de transformer le texte en motion et d'y ajouter une date butoir afin de laisser une chance de régler cette problématique en respectant le statut.

Le Parti libéral-radical intervient en déclarant que le problème est plutôt simple et oppose ceux qui veulent se donner bonne conscience et ceux qui veulent assumer leurs responsabilités. Les premiers affirment être d'accord avec

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

la nécessité de faire quelque chose dans le cadre de ce dossier tout en désirant ne faire qu'une vague déclaration d'intention et laisser le Conseil administratif s'en charger. Cependant, affaiblir le texte serait une erreur, surtout après l'audition du Conseil administratif qui a très bien fait comprendre qu'il ne désirait pas entrer en matière. Concernant l'affirmation selon laquelle on a entendu les principaux intéressés, il estime que cela est faux. En effet, la CF a auditionné des personnes qui se présentent comme les représentantes des principaux intéressés tout en préférant respecter les formes et être impliquées de manière exclusive plutôt que de prendre rapidement une décision qui permettrait d'apporter une solution à ce problème. Il estime que si la CF avait auditionné des personnes directement touchées par cette problématique et qui risquent de se retrouver au chômage dans six mois à l'âge de 62 ans, la CF aurait constaté que ces personnes ne font pas preuve du même souci pour le respect des formes et la temporisation.

Le Parti socialiste rappelle que l'amendement proposé par les représentants du personnel contenait une date butoir. En ce qui concerne la non-représentativité des personnes auditionnées suspectée par le Parti démocrate-chrétien, il déclare qu'à ce titre il peut en aller de même avec les membres du Conseil municipal. Il est nécessaire d'agir avec un minimum de cohérence en respectant le statut du personnel voté par le Conseil municipal il y a quelques années et en allant dans le sens des demandes faites par les représentants du personnel.

Le Mouvement citoyens genevois invite le Parti socialiste à relire l'article 38 des statuts dont un certain nombre de dispositions n'ont plus cours aujourd'hui. Il souligne le fait que les partenaires sociaux souhaitent négocier car ils refusent d'abandonner le départ le départ à la retraite à 62 ans tout en désirant que ce soit la CAP qui compense le manque à gagner (qui représente pas moins de 30 millions par année). Il ajoute qu'il est hors de question de voter chaque année un montant permanent au sein du budget pour ce faire. Il souligne le fait que tout ce qui concerne les retraites doit revenir à la CAP et pas au budget municipal.

Ensemble à gauche estime judicieux de laisser une marge de manœuvre au Conseil administratif afin qu'il négocie dans le sens des partenaires sociaux. Le problème fondamental réside dans le fait que le Conseil administratif n'a pas fait son travail.

Le Parti socialiste réitère sa proposition: transformer le projet de délibération PRD-117 en motion en y insérant l'unique invite suivante (suggérée par les partenaires sociaux): «Inviter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du personnel dans le but de conclure d'ici à la fin de l'année 2016 un accord sur la prolongation des rapports de service des employé-e-s de 62 ans révolus qui le souhaiteront. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'AVS.»

5086

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

*Votes*

La transformation du projet de délibération PRD-117 en motion avec l'invite proposée par M<sup>me</sup> Sumi et mentionnée ci-dessus est refusée par 8 non (2 MCG, 2 DC, 3 LR, 1 UDC) contre 7 oui (2 EàG, 1 Ve, 4 S).

Le projet de délibération PRD-117 en l'état est accepté par 8 oui (2 MCG, 2 DC, 3 LR, 1 UDC) et 7 abstentions (2 EàG, 1 Ve, 4 S).

*Annexe:* lettre du 31 mai 2016 adressée à M<sup>me</sup> Esther Alder

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

5087



Commission du personnel (collège des  
autres membres du personnel)



Syndicat des Services Publics - Genève



Genève, le 31 mai 2016

**Lettre recommandée**

Madame Esther Alder  
Maire  
Conseil administratif de la Ville de  
Genève  
Palais Eynard  
4 rue de la Croix-Rouge  
Case postale  
1211 Genève 3

DPT 5  
REÇU LE  
- 3. 06. 2016

**Concerne : demande de négociation relative à la prolongation de l'activité au-delà de l'âge de 62 ans**

Madame la Maire,  
Madame la Conseillère administrative,  
Messieurs les Conseillers administratifs,

Dans le cadre de nos rencontres régulières avec le Conseil administratif, nos organisations vous ont fait part du souhait de certain-e-s employé-e-s de la Ville de Genève de pouvoir prolonger leur activité au-delà de l'âge statutaire de 62 ans jusqu'à l'âge de la retraite. Leur demande provient du fait que, n'ayant pas atteint le taux de rente maximal prévu par la CAP, le montant de leur rente est insuffisant pour subvenir à leurs besoins financiers jusqu'à leur obtention de la rente AVS. Une anticipation de cette dernière n'est pas envisageable en raison des pertes importantes que cela engendrerait sur leurs futures rentes. Cette contrainte de cesser leur activité à 62 ans les oblige par conséquent à devoir s'inscrire au chômage. Toutefois, au-delà des obligations contraignantes qui en découlent, la durée des prestations LACI ne permet de surcroît pas forcément d'atteindre l'âge AVS, notamment pour les hommes.

Nos travaux relatifs à la retraite anticipée, notamment pour les fonctions pénibles, et au PLEND sont actuellement interrompus en raison de l'établissement du catalogue de toutes les fonctions. Ce processus étant plus long que prévu, il ne permet pas de

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

déboucher à court terme sur une solution satisfaisante et globale concernant la question des retraites des fonctionnaires de la Ville de Genève.

Nous faisons le constat que de nombreuses demandes de dérogations, au sens de l'article 38 du Statut du personnel et 72 du REGAP, sont actuellement refusées par le Conseil administratif et obligent les personnes concernées à devoir s'inscrire au chômage plutôt que de pouvoir continuer leur activité au sein de l'administration municipale sur la base d'une démarche volontaire.

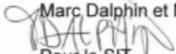
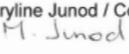
Nous constatons aussi que les critères actuels pour cette dérogation sont insatisfaisants puisque qu'ils conduisent à ce que des personnes ayant de petits revenus ou des temps partiels ne puissent pas vivre de leur rente jusqu'à l'âge de la retraite. En outre, il semble que certains critères ont été ajoutés, notamment le fait de proratiser au taux d'activité des personnes concernées, par décision unilatérale du Conseil administratif, sans que nos organisations aient été dûment invitées dans le cadre d'une négociation.

Nous avons pris connaissance du projet de délibération PRD-117 visant une modification de l'article 38 al.2 du Statut du personnel et de l'article 72 REGAP. Ce projet a été renvoyé en commission des finances par le Conseil municipal. Cette situation est particulièrement problématique dès lors que l'article 18 al.5 lettre a) précise que le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées avant toute modification du Statut, du REGAP ou du règlement d'application relatif au personnel en uniforme du SIS. Cette disposition doit être respectée par le Conseil administratif et par le Conseil municipal. Dans le cas contraire, il s'agirait d'un dangereux précédent.

Pour toutes ces raisons, nos organisations souhaitent la mise sur pied de négociations avec le Conseil administratif, afin de réviser ces critères ainsi que l'article 72 du REGAP. Un accord signé entre le Conseil administratif et nos organisations s'avère indispensable.

Dans l'attente d'une réponse écrite, veuillez recevoir, Mesdames et Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour la commission du personnel  
Marc Dalphin et Maryline Junod / Co-président-e-s

   
Pour le SIT  
Valérie Buchs / Secrétaire syndicale

Pour le SSP  
Sabine Furrer / Secrétaire syndicale

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

**M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano, rapporteuse** (S). Chers collègues, je vous donne juste quelques informations sur les travaux de commission. Cette dernière a auditionné M. Sormanni en tant que signataire de l'objet, la magistrate Sandrine Salerno, la directrice des ressources humaines M<sup>me</sup> Garrido, le Syndicat des services publics, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, le collège des cadres de la commission du personnel de la Ville de Genève et la commission du personnel de la Ville de Genève.

Ce projet de délibération porte sur une modification de l'article 72 du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève et sur l'article 38 dudit statut. Il demande que les rapports de service des employés soient prolongés au-delà de 62 ans. Aujourd'hui, le personnel de la Ville de Genève prend sa retraite à 62 ans, sauf dérogation ou exception stipulée dans le règlement d'application.

Nous avons tous et toutes lu les articles alarmistes dans la presse qui indiquaient que certaines personnes à la retraite avaient dû s'inscrire au chômage parce qu'elles n'avaient pas suffisamment de moyens pour vivre correctement en attendant la rente AVS, puisque, comme on le sait tous, vivre dans l'attente de la rente AVS engendre des pertes substantielles.

Pour rappel, la Ville de Genève se trouve aujourd'hui dans une période transitoire, étant donné que le nouveau plan de CAP Prévoyance prévoit la retraite à 64 ans d'ici à 2021. Il y a donc dix ans de période transitoire. Ce laps de temps doit permettre aux partenaires sociaux de négocier différents aspects liés à la retraite, notamment d'aboutir à une liste des fonctions dites pénibles ou les conditions pour bénéficier du plan d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND).

M. Sormanni, lors de son audition, a expliqué que cet objet ne visait pas du tout à régler l'âge de la retraite mais à trouver une solution transitoire pendant une période transitoire. Les membres des syndicats et des commissions du personnel ont clairement déclaré que le projet de délibération était pertinent... (*Le micro de M<sup>me</sup> Romano s'est arrêté.*)

**Le président.** Vous n'avez plus la parole... Je n'ai rien touché, je le promets... Vous voulez réappuyer? Le poste 101? Ça devrait marcher.

*M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano.* Voilà, merci.

**Le président.** Ne touchez plus rien...

*M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano.* Pas de souci. Les représentants auditionnés ont interpellé à plusieurs reprises le Conseil administratif. A cet effet, un courrier a été adressé à M<sup>me</sup> Alder le 31 mai 2016, pour lequel seul un accusé de réception a été reçu. Le courrier indique, je cite: «Nos travaux relatifs à la retraite anticipée, notamment pour les fonctions pénibles, et au PLEND sont actuellement interrompus en raison du catalogage de toutes les fonctions.» La Ville de Genève est donc en train d'établir un catalogue des fonctions. «Ce processus durant plus longtemps que prévu, il ne permet pas de déboucher à court terme sur une solution satisfaisante et globale concernant la question des retraites des fonctionnaires de la Ville de Genève.»

On nous a dit en commission que des employés souhaitent, sur une base volontaire – je dis bien volontaire –, poursuivre leur activité après l'âge statutaire de 62 ans, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de la retraite. Les instances auditionnées observent que de nombreuses demandes de dérogation, formulées sur une base volontaire et dans le cadre des deux articles que j'ai mentionnés préalablement, ont été refusées par le Conseil administratif. Par contre, les organisations représentatives du personnel ne sont pas d'accord sur la méthode proposée dans le projet de délibération PRD-117, qui vise à faire modifier le statut par le Conseil municipal sans passer par une négociation préalable entre le Conseil administratif et ces organisations. C'est la raison pour laquelle les auditionnés n'ont pu y souscrire en l'état.

Pour rappel, l'article 18, alinéa 5 du statut précise que le Conseil administratif «ouvre les négociations avec les organisations représentatives du personnel et la commission du personnel avant toute modification du statut et de son règlement d'application». Certains commissaires étaient d'avis que le fait de vouloir passer par le Conseil administratif au lieu de laisser voter le Conseil municipal directement sur l'objet constituait un formalisme excessif. Les organisations représentatives du personnel, pour leur part, avaient un avis très tranché sur le sujet: faire voter une modification statutaire par le Conseil municipal crée un précédent et ne respecte en aucun cas le partenariat social.

Pour donner la mesure du problème, la magistrate Sandrine Salerno a expliqué qu'entre janvier 2012 et mai 2016, le Conseil administratif a accordé 93 prolongations automatiques à des personnes dont le taux de rente était inférieur à 50% par rapport au dernier salaire, dont 12 parce que l'administration avait besoin de ces profils. Cela veut dire par exemple que le concierge qui devait partir à la retraite au 1<sup>er</sup> mars d'une année civile garderait son emploi jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ces dérogations automatiques concernent des personnes qui gagnent moins de 56 640 francs.

M<sup>me</sup> la magistrate a rappelé aussi qu'elle rencontre les organisations représentatives du personnel régulièrement, une fois par mois, parfois tous les deux mois.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

Nous avons donc discuté de toutes ces questions. Cela étant, effectivement, une réponse écrite à la lettre de mai 2016 n'a pas été donnée. La magistrate a terminé son audition en disant que le souci du Conseil administratif était d'assurer une égalité de traitement, ce qui parfois peut sembler injuste.

Les socialistes ont fait leur, en commission, la proposition des organisations du personnel, qui demandait que le Conseil administratif entre en négociation avec ces organisations, afin de présenter un projet d'ici à fin 2016. On est maintenant en 2017, le Parti socialiste va donc modifier l'amendement qu'il vient de déposer, afin que le Conseil administratif puisse soumettre d'ici à la fin de l'année une proposition, à la suite des négociations qu'il aura eues avec les partenaires sociaux. Le Parti socialiste propose ainsi de transformer le projet de délibération PRD-117 en motion avec une invite unique:

*Projet d'amendement*

«Inviter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du personnel dans le but de conclure, d'ici à la fin de l'année 2017, un accord sur la prolongation des rapports de service des employé-e-s de 62 ans révolus qui le souhaiteraient. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'AVS.»

Voilà pour le rapport. Je vous donnerai la position du Parti socialiste dans un petit moment.

**Le président.** Merci, Madame Romano. Madame Salerno, vous souhaitez intervenir à la fin? Maintenant... Vous avez la parole.

*Premier débat*

**M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative.** Merci, Monsieur le président. J'interviens au nom du Conseil administratif, qui est unanime depuis le début du traitement de cet objet. Sa position n'a pas varié, je vous expliquerai pourquoi, mais j'avais tout de même envie au préalable de commencer par un petit quizz, car on entend chaque fois, lorsqu'on parle de cette problématique dans la salle, des discours qui visent en définitive à défendre les personnes les plus précarisées et qui laissent souvent presque entendre que le Conseil administratif et, par son entremise, son statut, précarise potentiellement les personnes qui travaillent pour la Ville de Genève.

Alors on va commencer par un petit quizz, et vous verrez assez rapidement à mon avis que vous trouverez la réponse aux différentes interrogations qui ont été émises. Quelle est la seule collectivité publique qui offre quatre semaines de congé paternité, où les personnes travaillent 39 heures par semaine, où elles ont six semaines de vacances et où le pont de Noël est offert? Qui offre un congé parental d'une année, avec une LPP pour tous dès le premier franc, 720 jours de congé maladie, un 13<sup>e</sup> salaire progressif, des annuités automatiques, une allocation enfant octroyée en plus de l'allocation cantonale, une gratification pour années de service à 20 et à 30 ans, une semaine de vacances supplémentaire à partir de 59 ans, un congé adoption et une prime d'ancienneté? Quelle est la seule collectivité publique de Suisse qui a ce statut? C'est la Ville de Genève.

C'est la raison pour laquelle la Ville de Genève, que ce soit sur les conditions de rémunération ou sur le statut social mais également sur le deuxième pilier, puisque, je vous le rappelle, le plan prévoyance des employés de la Ville de Genève représente 70% du dernier salaire assuré et qu'il est payé aux deux tiers par l'employeur, a toujours remporté haut la main, dans toutes les comparaisons, la palme de la collectivité publique dont le traitement social, salarial est le plus adéquat envers ses collaborateurs et collaboratrices. Ce travail-là a été réalisé en 2010, il y a sept ans, non pas en revoyant le statut par petites touches, mais en le renégociant intégralement avec les partenaires sociaux.

Je me permets de dire aussi que les partenaires sociaux ont commencé à négocier à la table du Conseil administratif à partir de 2007, date à laquelle, d'ailleurs, je suis entrée au Conseil administratif. Avant, on négociait uniquement, en Ville de Genève, avec les commissions du personnel. Voilà pour le statut de la Ville de Genève, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.

Pour votre part, vous voulez uniquement travailler sur un article de ce statut, l'article 38 et principalement son alinéa 2, relatif à l'âge de la retraite. Effectivement, dans le statut tel qu'il a été négocié, tel qu'il a été voulu en tout cas jusqu'en 2010 par le Conseil administratif et le Conseil municipal, qui l'a voté, l'âge de la retraite en Ville de Genève est fixé à 62 ans. Ce sera 64 ans à partir de 2020, date à laquelle le plan prévoyance changera. Toujours est-il que l'âge de la retraite en Ville de Genève est fixé à 62 ans jusqu'en 2020. A l'époque, et encore aujourd'hui pour certains, prendre sa retraite à 62 ans était vu comme une avancée sociale, puisqu'on permettait aux personnes de partir plus tôt. On permettait aussi de redistribuer du travail au sein de la population.

Le Conseil administratif n'a jamais voulu modifier cet article. Pourquoi le Conseil administratif n'a pas souhaité le modifier? Lorsque vous dites que le Conseil administratif «peut», vous ouvrez la porte à l'arbitraire et à l'aléatoire. Or, ou vous avez des critères pertinents et reproductibles pour tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices qui s'appliquent de la même façon et qui

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

garantissent l'égalité de traitement – et c'est un principe cardinal pour le Conseil d'administratif en tant qu'employeur –, ou vous ne trouvez pas de critères objectifs, pertinents qui s'appliquent à tout le monde et vous ouvrez la porte à un arbitraire, à une inégalité de traitement, au fait de donner la prolongation à certaines personnes et pas à d'autres, et cela, alors que les salaires ne sont pas des petits salaires.

Le salaire le plus bas en Ville de Genève, pour un employé du Service logistique et manifestations (LOM), selon l'échelle de salaire que j'ai consultée, en tenant compte à la fois du salaire mais aussi de l'indemnité, laquelle, pour cette catégorie de personnel, est soumise au deuxième pilier, se monte à 5000 francs.

On peut bien évidemment dire que, pour une famille de un ou de deux enfants, 5000 francs, ce n'est pas assez quand c'est le seul salaire. Je veux néanmoins que vous ayez toujours en tête ce qu'est le salaire le plus bas en Ville de Genève pour un ouvrier du LOM. Les salaires ont d'ailleurs été revalorisés en 2010 pour les plus petites classes de fonction.

Le Conseil administratif a donc rediscuté à de répétées reprises avec les partenaires sociaux. Pas une fois, pas deux; je pense que nous avons dû discuter de cet article 38 en tout cas une dizaine de fois. Je vois d'ailleurs à la tribune deux des membres éminents de la commission du personnel avec lesquels je négocie.

La demande du Conseil administratif envers les partenaires sociaux, envers les syndicats a toujours été identique. Nous entrerons en négociation si vous réussissez à nous fournir des critères sur lesquels nous pouvons nous baser, nous, employeur, pour accorder la dérogation. Si nous n'avons pas de critères, nous n'ouvrirons pas la boîte de Pandore de l'arbitraire. Ces critères ne sont jamais venus sur la table. Ce n'est pas facile de les trouver. Nous avons demandé aux partenaires sociaux de voir quels critères on pourrait définir; nous nous sommes aussi efforcés de les trouver. Ces critères-là, Mesdames et Messieurs, nous ne les avons jamais trouvés.

Aujourd'hui, vous décidez sans l'accord des partenaires sociaux de modifier le statut. Vous en avez bien évidemment le droit. Le statut est voté par le Conseil administratif, il est modifié par le Conseil municipal. Cela dit, vous le faites uniquement sur un article alors que le statut constitue un tout, que les négociations se tiennent. Lorsque nous discutons par exemple des fonctions pénibles avec les partenaires sociaux, de quoi discutons-nous encore?

Nous discutons de la cessation anticipée d'activité pour les fonctions particulièrement pénibles, nous discutons du PLEND. Si vous touchez une partie de l'édifice – et vous avez le droit de le faire – vous déséquilibrez, en tout cas pour le Conseil administratif en tant qu'employeur, les discussions avec les partenaires

sociaux. J'insiste sur le fait que c'est votre droit le plus total de le faire, mais la crainte du Conseil administratif et celle de certaines et de certains dans cette salle, c'est que vous parlez aujourd'hui de très peu de cas.

Vous parlez en définitive d'une dizaine de cas qui ont été recensés par l'Office cantonal de l'emploi (OCE) sur ces cinq dernières années. Or, dire qu'une dizaine de personnes se sont inscrites dans les services de l'OCE ne signifie pas, Mesdames et Messieurs, que ces personnes aient le droit à une indemnité financière. Vous le savez aussi bien que moi, la loi sur l'assurance-chômage donne droit à une ouverture de délai-cadre et à des indemnités. Vous pouvez avoir beaucoup de mesures de réinsertion sur le marché de l'emploi qui ne sont pas financières. On ne m'a jamais amené aujourd'hui dans cette enceinte le premier cas d'une personne qui aurait touché un complément financier de la part de l'OCE. Le Conseil d'Etat a répondu dans ce sens à une question du député, aujourd'hui président du Grand Conseil, Jean-Marc Guinchard: on n'a pas le premier cas. Je n'ai jamais eu non plus en discussion bilatérale avec le conseiller d'Etat Mauro Poggia le cas concret d'une personne qui, certes, serait allée à l'OCE, certes aurait vu son délai-cadre s'ouvrir, mais qui aurait également reçu des indemnités financières. J'attends donc toujours le cas de la personne qui aurait été financièrement lésée.

Vous avez aujourd'hui très peu de cas de personnes qui demandent cette prolongation – et ce sera la fin de mon intervention – je vous remercie, Monsieur le président, pour le temps que vous m'avez accordé – puisque, hormis pour les besoins du service – M<sup>me</sup> Romano l'a dit –, le Conseil administratif les a en gros systématiquement refusées. Mais demain, vous aurez beaucoup plus de personnes qui demanderont la prolongation. Elles seront au LOM, elles seront à la Gérance immobilière municipale (GIM), elles seront aussi dans les directions de départements parce que cela ne concernera pas uniquement les plus petits salaires, mais également l'entier de la hiérarchie. Pourquoi?

Le Conseil administratif tient à cette position de principe qui existait en Ville de Genève, quant à un âge de la retraite à 62 ans. Mais il y a des hommes et des femmes qui souhaitent travailler jusqu'à l'âge de la retraite – 64 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes, tout du moins jusqu'à la modification de cette disposition par les Chambres. Ce sera aussi intéressant de voir les statistiques dans les années futures. Vous avez dans l'ordre du jour une proposition concernant le relèvement de l'âge de la retraite qui avait été déposée en son temps par le Parti libéral-radical. Je pense qu'on aura beaucoup plus de personnes qui le demanderont, puisque concrètement l'automaticité prévaudra et que, sur la base des statistiques – et c'est pourquoi je pense que c'est un cheval de Troie, même si ça n'a pas été voulu comme ça, Monsieur Sormanni – la proposition qui devra être faite à ce moment-là sera de relever l'âge de la retraite pour tout le monde en Ville de Genève. Ce point-là, le Conseil administratif n'y a jamais souscrit.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

Je vous rends donc attentifs et attentives au fait que vous pourriez détricoter aujourd'hui ce qui a patiemment été négocié avec les partenaires sociaux. Je vous rends attentifs aussi au fait que l'étape suivante, c'est le relèvement de l'âge de la retraite et qu'avec lui, ce ne sera pas la rente-pont AVS pour toutes et tous en Ville de Genève, comme le demande Ensemble à gauche, ce sera le détricotage systématique et méthodique de tous les acquis qui ont été négociés et obtenus avec les partenaires sociaux sur ce statut depuis 2010.

**Le président.** Merci, Madame la conseillère administrative. Nous avons reçu trois amendements. Ils vous ont été distribués directement sur vos pupitres. Je donne la parole à M. Daniel Sormanni.

**M. Daniel Sormanni** (MCG). Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, j'ai écouté attentivement les propos de la magistrate. Je ne les partagerai pas du tout ce soir, pour plusieurs raisons. Il faut tout d'abord se rappeler que cette problématique, je l'ai amenée, effectivement, après la publication dans la presse d'articles dont les informations ont par la suite été confirmées à plusieurs reprises par les organisations du personnel. Cela ne concerne pas une vingtaine de personnes; il y en a beaucoup plus qui se sont retrouvées dans une situation délicate parce qu'elles ont dû partir à la retraite à 62 ans.

Dans l'absolu, d'accord, la Ville de Genève est généreuse; elle offre un catalogue de prestations très important et elle offre une retraite à 62 ans. Toujours est-il que ceux qui atteignent l'âge de 62 ans et qui sont donc automatiquement mis à la retraite, comme le prévoit le statut, ne sont pas tous dans la même situation. Il y a ceux qui ont travaillé durant toute leur carrière à la Ville de Genève. Pour l'essentiel ils n'ont pas de souci; ils arrivent à l'âge de la retraite, ils ont une retraite confortable, ils ne se retrouvent pas dans cette situation.

Mais il y a toute une série d'autres personnes, femmes et hommes, qui se retrouvent dans une autre situation. D'abord parce qu'elles sont dans les plus petites classes de fonction, par conséquent elles ont les plus bas salaires et donc une plus petite retraite. Il y a encore ceux qui travaillent à temps partiel; ils ont aussi une plus petite retraite, et puis il y a ceux qui n'ont pas fait toutes les années, tout le cursus. Certains sont entrés dans l'administration il y a cinq ans, dix ans; ils se retrouvent avec une retraite minuscule au moment où ils doivent partir.

Or, à 62 ans, vous savez bien que vous n'avez pas encore l'AVS. Par conséquent, il va vous manquer une part importante de vos piliers de retraite, puisque vous n'avez que le deuxième pilier. On s'aperçoit aussi qu'un certain nombre de personnes, toutes catégories confondues, ne sont pas toutes seules à 62 ans. Elles

ont des familles, elles ont des charges qu'elles ne peuvent plus assumer avec la retraite qu'elles ont. Alors elles vont s'adresser au chômage. Je conteste ce qui a été dit tout à l'heure: un certain nombre de personnes touchent des prestations, c'est en tout cas ce qu'on m'a confirmé.

D'accord, la Ville de Genève est extrêmement généreuse dans son statut, et tant mieux! C'est un acquis que personne ici ne veut diminuer, en tout cas pas moi et en tout cas pas le Mouvement citoyens genevois. Je ne dis pas que nous voulons l'augmenter, on ne veut en tout cas pas le diminuer. Mais nous ne sommes pas en train de diminuer un acquis! Je vous rappelle que cette modification est un plus au contraire pour les employés, puisque ceux qui en ont besoin pour les raisons que je viens d'invoquer peuvent obtenir la prolongation de leur activité jusqu'à l'âge AVS s'ils la demandent – 64 ans pour les femmes, 65 pour les hommes à ce jour, en espérant que cela reste comme ça. Il ne faut donc pas mélanger les choses et dire que nous nous attaquons à un acquis du personnel. Cette modification est au contraire un plus que nous offrons aux employés parce qu'elle leur permettra de compléter leur retraite. Et elle ne détricotera en rien ce statut du personnel de 33 pages, puisque aucune prestation n'est enlevée; au contraire, nous en offrons une supplémentaire.

C'est pourquoi j'ai de la peine à comprendre les arguments du Conseil administratif. Paraît-il que c'est un gouvernement de l'Alternative, c'est la gauche, ils sont généreux... Mais c'est facile d'être généreux sur le dos des autres! Là on est généreux sur le dos de l'assurance-chômage, pour ceux qui sont contraints d'y aller! Or, ce n'est pas la Ville de Genève qui paie l'assurance-chômage, ce sont les employeurs et les employés. Je crois donc qu'on est dans un faux débat lorsqu'on dit que nous tentons de détricoter ce statut du personnel et les négociations que mène le Conseil administratif avec les organisations du personnel et les syndicats. D'abord, elles sont très longues, nous l'avons dit plusieurs fois dans cette enceinte. Ça avance à la vitesse d'un escargot qui a tiré le frein à main... On n'en voit pas le bout et on ne sait même pas si on en verra le bout avant 2020! Soyons sérieux... De toute façon, ce n'est pas de ça que nous parlons.

Nous, nous ne nous mêlons pas de ces discussions, nous ne nous mêlons pas de la problématique de savoir si on fait un PLEND ou pas, puisque je pense que ce serait déraisonnable compte tenu de la situation. Nous ne nous mêlons pas du catalogue des métiers pénibles. Je crois d'ailleurs qu'on en est arrivé au bout, d'après ce qu'on nous a dit. On devrait donc pouvoir avancer. Nous ne nous mêlons pas de ça.

La disposition que nous souhaitons modifier permet simplement à ceux qui sont dans une situation précaire de faire ou de ne pas faire le choix de continuer jusqu'à l'âge AVS. Il y en a tout plein, et j'en connais tout plein, Madame la magistrate – j'en ai rencontré encore tout récemment –, qui voudraient continuer

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

et qui espèrent que le Conseil administratif leur accordera ce qu'ils demandent. Je ne sais pas si c'est un privilège. Si quelqu'un est contraint de continuer à travailler alors qu'il pourrait partir à 62 ans, ce n'est probablement pas un privilège, c'est souvent plutôt une nécessité. C'est simplement ce que nous demandons et on est juste à côté de la plaque quand on essaie de parler d'autre chose.

Vous avez dit tout à l'heure, Madame la magistrate, que les salaires les plus bas se montaient à 5000 francs. Si on prend 70% de 5000 francs, c'est 3500 francs si je sais bien compter. Ça ne fait pas lourd si on n'a que ça. Vous m'expliquerez comment font les gens pour vivre avec 3500 francs à Genève, une des villes les plus chères du monde, une des villes où les loyers sont au plafond et dans un pays, la Suisse, où l'assurance-maladie est l'une des plus chères.

On veut essayer de dire que nous nous attaquons au statut du personnel. Mais nous ne nous y attaquons pas du tout! Nous offrons une possibilité de prolonger leur activité à ceux qui sont en difficulté et qui aujourd'hui essaient d'obtenir des indemnités auprès de l'assurance-chômage – et certains les ont obtenues. Ce n'est pas normal, je m'excuse, ce n'est pas normal.

Nous ne sommes pas en train de discuter de l'âge de la retraite. Ce n'est pas de ça que nous parlons. De toute manière, à terme il devra bouger...

**Le président.** Il faut conclure, Monsieur Sormanni...

*M. Daniel Sormanni.* ... puisque le plan de retraite de CAP Prévoyance le fixe à 64 ans. Il faudra donc bien à un moment que le statut du personnel s'y adapte, autrement on se retrouvera constamment dans ces difficultés. Mais ce n'est pas ce dont nous parlons aujourd'hui. Nous parlons simplement de la possibilité offerte à ceux qui sont en précarité de pouvoir prolonger leur activité. C'est simplement de cela que nous parlons.

La commission des finances a fait son travail, et je termine là-dessus. Elle vous a auditionnée, Madame la magistrate; elle a auditionné les syndicats, elle a auditionné la commission du personnel et, sur le fond, ils sont tous d'accord et ils appellent de leurs vœux cette modification. Alors évidemment, ils auraient aimé pouvoir la négocier avec le Conseil administratif. Mais le Conseil administratif ne veut pas négocier cette disposition avec eux – c'est corroboré par un certain nombre de lettres qui ont été envoyées. Voilà pourquoi nous en arrivons aujourd'hui à devoir, nous conseillers municipaux, nous occuper de cette problématique.

**Le président.** Ça fait neuf minutes, Monsieur Sormanni...

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

*M. Daniel Sormanni.* Je reprendrai la parole pour les amendements. Je vous invite à voter ce soir cette modification du statut, afin que cessent cette injustice et cette solidarité avec l'assurance-chômage.

**M. Pierre Gauthier (HP).** Le projet de délibération qui nous est soumis est un bon projet. Il n'est pas acceptable, en effet, que la modification du régime de retraite entraîne des difficultés sociales insurmontables pour certaines catégories d'employés, et notamment pour les plus précaires – je crois que nous pouvons tous et toutes être d'accord là-dessus.

J'ai été contacté cet après-midi même par un membre d'une des organisations syndicales partenaires, et ce dernier m'a expressément demandé d'apporter notre soutien à ce projet de délibération. Mais parce qu'il y a souvent un «mais», il m'a également demandé d'y ajouter un amendement. Pourquoi? Parce que, M<sup>mes</sup> Romano et Salerno vous en ont parlé, je crois, un élément très important risque d'être court-circuité. Pour le syndicat, il est essentiel que le partenariat social continue de fonctionner. J'ai déposé dans ce sens un amendement que vous avez sans doute sous les yeux et qui consiste à ajouter un article 3 aux deux premiers articles du projet de délibération. (*Ndlr: voir ci-après l'amendement.*)

Je ne crois pas que la Ville de Genève soit un mauvais employeur, même si des zones d'ombre demeurent par rapport à certaines externalisations, par rapport à certaines personnes en emploi de solidarité ou quant à la prise en compte de la pénibilité de certains postes de travail – je pense notamment aux personnes employées au SIS, à la police municipale, mais aussi au SEVE ou à la voirie, où elles ont des travaux physiquement très durs. Je pense au contraire que la Ville de Genève fait des efforts indéniables pour que les rapports professionnels soient les meilleurs possible.

Pour ce qui nous occupe aujourd'hui, il importe de prendre en compte deux aspects. Le premier – on en a déjà parlé, et M. Sormanni s'en est fait l'écho aussi – c'est la question des personnes les plus précaires. Elles sont souvent peu ou pas formées; elles n'ont quasiment aucune chance de retrouver un emploi à partir de 62 ans. C'est déjà difficile à 50 ans, alors vous imaginez à 62 ans... C'est quasiment impossible, d'autant plus que ces personnes n'ont pas une formation qui, en règle générale, est recherchée sur le marché du travail. Ces personnes en situation précaire ou difficile se retrouvent dans des situations encore plus difficiles après 62 ans. C'est la raison pour laquelle les représentants syndicaux qui m'ont contacté cet après-midi m'ont encore confirmé leur souhait de voir ce projet de délibération être accepté.

Le deuxième aspect, qui a été soulevé par M<sup>me</sup> Salerno – je vous demande vraiment d'y réfléchir –, c'est le risque de détricotage et de déséquilibre que

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

l'on pourrait créer à l'intérieur d'un statut social qui a déjà difficilement et délicatement été modifié au travers de délibérations. C'est donc toute la question du partenariat social. Le partenariat social, vous le savez, c'est la clé de la paix sociale. On a appelé cela «la paix du travail», c'est de plus en plus mis en cause, mais c'est un autre sujet... Cela permet aux syndicats et aux différents partenaires sociaux, notamment les commissions du personnel et l'employeur, de se mettre autour d'une table afin d'éviter des conflits et de permettre de recourir à la négociation: tu me donnes ci, je te donne ça...

Or, le rapport de M<sup>me</sup> Romano le souligne, il y a effectivement une contradiction dans le fait de vouloir modifier le statut du personnel en passant par-dessus les représentants du personnel. C'est une forme de court-circuitage des représentants syndicaux et des partenaires sociaux, et c'est la raison pour laquelle nous proposons cet amendement. Il est très simple, il permet de notre point de vue de résoudre cette question, puisqu'il ajoute un article 3 comme suit:

*Projet d'amendement*

«Les modifications du statut du personnel et de son règlement d'application indiquées aux articles 1 et 2 du projet de délibération sont réalisées après la mise en œuvre des dispositions pertinentes de l'article 18 de l'actuel règlement, qui indique à son alinéa 5 que le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées avant toute modification du présent statut, du règlement général d'application (REGAP) et du règlement d'application relatif au personnel en uniforme du SIS.»

Avec cet amendement, nous résolvons la contradiction soulevée par M<sup>me</sup> Salerno et lors des débats en commission des finances. Nous soutiendrons ce projet de délibération, je vous remercie de soutenir cet amendement.

**M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano** (S). Je donnerai juste la position du Parti socialiste. Le Parti socialiste entend les griefs des organisations représentatives du personnel, mais il ne peut être d'accord avec la méthodologie employée dans le cas présent. Il soutient leur souhait, exprimé lors des auditions de la commission des finances, de demander au Conseil administratif de négocier. C'est ainsi qu'il faut faire et c'est ainsi que ça a toujours marché – et bien marché. A cette fin, nous proposons un délai d'ici à fin 2017. Je le répète ici, le Parti socialiste ne veut en aucun cas créer un précédent, car nous soutenons pleinement le partenariat social. Il est hors de question que cet objet soit voté par le Conseil municipal. Il ne le sera en tout cas pas par le Parti socialiste.

Nous aimerions également soulever le fait que cette problématique n'est pas nouvelle. Ce n'est pas tombé du ciel en 2012. Cela existe depuis longtemps, puisque l'âge de la retraite à la Ville de Genève était fixé à 62 ans et celui de la retraite AVS à 64 et 65 ans. Parler de nouveauté est donc quand même un peu fort de café.

Le Parti socialiste propose, comme il l'avait déjà fait en commission, de changer ce projet de délibération en motion – vous avez notre amendement sous les yeux. Nous vous demandons de la compréhension sur cet objet. Maintenons la paix sociale et laissons le Conseil administratif faire son boulot. Nous ne soutiendrons pas l'amendement d'Ensemble à gauche, qui demande que cette modification soit votée directement par le Conseil municipal, c'est en tout cas comme ça que nous le comprenons. Nous ne voterons pas non plus l'amendement de M. Gauthier.

**M<sup>me</sup> Maria Pérez** (EàG). Commençons par la fin... Donnons la position de l'Alternative en commission des finances. Nous nous sommes tous abstenus. L'Alternative s'est abstenue parce que les doléances du personnel et des syndicats nous ont sidérés. Nous étions sidérés que le Mouvement citoyens genevois propose ce texte parce qu'un Conseil administratif qui s'affiche à gauche n'a pas été fichu en quatre ans, depuis que l'âge de la retraite a changé à CAP Prévoyance (*remarque*), de mettre en place des mesures afin que les personnes qui atteignent 62 ans ne soient pas obligées d'aller pointer au chômage.

Qu'une Ville comme Genève, qui est une Ville riche, oblige ses employés, une fois arrivés à 62 ans, à aller chercher du travail, à remplir des recherches d'emploi, à se retrouver face à des conseillers goguenards qui savent très bien que ces personnes ne seront pas recasées, c'est honteux. Nous avons eu honte, à gauche, de la position du Conseil administratif, qui dit en fin de compte qu'il n'accordera pas de dérogation. Ce soir, je suis désolée, j'ai un peu honte d'entendre le Conseil administratif, qui s'affiche à gauche, traiter les employés de la Ville de Genève de «privilegiés», dire qu'ils gagnent assez et que ce n'est pas très grave finalement si on les envoie pointer au chômage... (*Applaudissements.*) C'est honteux.

Vous n'avez pas fait votre boulot. Nous sommes par votre faute, Messieurs-dames, nous, le Conseil municipal, saisis d'un texte du Mouvement citoyens genevois parce que vous n'avez pas fait votre boulot. Vous avez refusé de dialoguer avec les syndicats et la commission du personnel. La réalité, c'est ça!

Nous nous sommes abstenus en commission. Pourquoi nous sommes-nous abstenus? Parce que, sur le fond, les syndicats et nous-mêmes étions d'accord. D'ailleurs, Messieurs-dames du Conseil administratif – je m'adresse vraiment à ses quatre membres de l'Alternative, pas qu'à vous, Madame Salerno –, si franchement j'avais entendu le discours que j'ai entendu ce soir dans la bouche

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

d'un libéral-radical, bon, voilà... (*Brouhaha.*) Mais de l'entendre dans votre bouche, cela est dérangeant.

*M<sup>me</sup> Maria Casares* (S). C'est inadmissible...

*M<sup>me</sup> Maria Pérez.* Traiter les employés de la Ville de Genève de «privilegiés», dire qu'ils gagnent assez et que ce n'est pas grave s'ils vont pointer au chômage, je suis désolée, il y a un problème, vous transmettez à M<sup>me</sup> Casares, Monsieur le président.

**Le président.** Ce sera fait.

*M<sup>me</sup> Maria Pérez.* Nous sommes d'accord sur le fond. Nous pensons qu'il est indigne que les personnes qui atteignent 62 ans soient contraintes d'aller s'inscrire à l'Office cantonal de l'emploi. Nous sommes gênés par le fait que ce soit le Conseil municipal qui soit obligé ce soir de faire l'interface et de pallier le manque de dialogue du Conseil administratif.

Après ce que nous avons entendu en commission, après ce que nous entendons, nous nous prenons à penser que le Conseil administratif continuera d'être buté, de ne pas vouloir négocier avec les syndicats, de refuser d'entendre les demandes de la commission du personnel. Mais allez, du bout des lèvres, on va dire que nous vous faisons confiance. On va essayer de transformer ce projet de délibération en motion. On sait que le catalogue des activités dites pénibles est arrivé au bout. Nous voterons l'amendement socialiste. S'il devait être refusé, nous vous demandons d'ores et déjà de voter l'amendement d'Ensemble à gauche, qui complète ainsi l'alinéa 2 de l'article premier du projet de délibération:

*Projet d'amendement*

«L'automatisme de la prolongation des rapports de travail de 62 à 64 ans, uniquement sur demande des employé-e-s de la Ville de Genève, est octroyée en attendant l'introduction d'une rente-pont négociée entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux, prenant en compte le catalogue des activités dites pénibles.»

La mise en place d'un PLEND est finalement ce dont vous avez également été saisis, Messieurs-dames du Conseil administratif. Il existait dans l'ancien statut, il a été supprimé. Vous pourriez tout à fait le négocier. C'est la solution.

Madame Salerno, vous avez été élue sur une plateforme revendiquant l'idée que nous tenions à la retraite à 62 ans. Nous n'avons pas parlé des conditions salariales. Ça, ce sont des acquis, et je suis même navrée d'être d'accord avec M. Sormanni qui dit: «Tant mieux pour eux!» (*Rires.*) Ne questionnons pas ces acquis. C'est une chance. C'est même un exemple à suivre pour le secteur privé. Nous sommes dans l'une des villes les plus privilégiées du monde.

Nous avons les moyens d'assumer cette rente-pont. Remettez-vous en tout cas autour de la table et négociez! Parce que, si nous en sommes là aujourd'hui, c'est parce que cela dure depuis quatre ans, que les gens en ont marre et qu'ils sont précarisés. Franchement, aller demander à des personnes qui arrivent, à 62 ans, en fin d'activité d'aller pointer au chômage, c'est honteux.

**Le président.** Merci, Madame Pérez. Madame Salerno, vous avez souhaité prendre la parole...

**M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative.** Merci, Monsieur le président. Je suis obligée de réagir à l'intervention de M<sup>me</sup> Pérez. Remarquez, les cinq pourraient se lever et réagir... Mais je vais le faire parce qu'en définitive cela fait dix ans que je négocie avec le personnel. Pas de temps en temps, non. Nous négocions tous les jeudis matin toutes les trois semaines – ce n'est pas de temps en temps. Je suis la seule conseillère administrative qui assiste à quasiment toutes les séances réunissant le Conseil administratif et les partenaires sociaux toutes les six semaines, en plus des séances de négociation toutes les trois semaines. Donc, lorsque M<sup>me</sup> Pérez dit que ce serait bien que nous reprenions langue, que nous discutons, je dis que le Conseil administratif n'a jamais cessé de discuter avec les commissions du personnel et les organismes représentatifs du personnel. C'est le premier point.

M<sup>me</sup> Pérez dit que nous avons changé l'âge de la retraite. Nous n'avons jamais changé l'âge de la retraite – vous entendez ce que je dis, Madame Pérez! –, jamais, statutairement. Il était fixé à 62 ans, il l'est encore. Et concernant CAP Prévoyance, vous avez tort. Vous siégez depuis des années au Conseil municipal. Vous siégez depuis des années en commission des finances. Vous devriez savoir mieux que quiconque que le plan n'a pas changé. Nous sommes dans une période transitoire, Madame Pérez. Le plan changera en 2020. Nous sommes en 2017, il changera dans trois ans. Vous dites à vos collègues en commission des finances ou aux personnes qui vous regardent à la télévision que l'âge de la retraite a changé, que le plan a changé. Mesdames et Messieurs, c'est faux! Le plan n'a pas changé. Il changera en 2020. Lorsqu'on fait de la politique, on se doit d'être précis, on se doit de se souvenir des chiffres, on se doit de ne pas raconter n'importe quoi, car ce que j'ai entendu, c'est quand même un peu n'importe quoi.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

Vous dites que nous ne négocions pas; nous sommes la collectivité publique qui négocie certainement le plus. Vous dites que nous avons modifié les curseurs parce que nous sommes pour le maintien des acquis. Mais nous, Madame Pérez, nous n'avons pas été pour le maintien des acquis. Nous, nous avons voulu améliorer les acquis. Vous aviez taxé toutes les propositions que je vous avais faites en 2010 comme émanant d'un discours libéral. Ce n'était pas un discours libéral; c'était le discours d'un employeur responsable qui ne s'est pas cantonné aux acquis. Parce qu'avant, comment cela fonctionnait-il avec le gouvernement de gauche?

Les syndicats n'étaient pas à la table des négociations, vous aviez deux représentants, Madame Pérez. C'est moi qui les ai fait rentrer. C'est moi qui ai modifié la grille, avec M. Maudet – et je lui rends hommage – et qui ai rajouté tous ces acquis. Nous ne nous sommes donc pas cantonnés à ce qu'on avait. Nous avons amélioré ce que les gens avaient. Il y a une divergence entre votre position et notre position d'employeur responsable. Ce *package* a été négocié dans le but d'améliorer les conditions des travailleuses et des travailleurs de la Ville de Genève. Vous dites que le PLEND existait. Non, Mesdames et Messieurs, il n'y avait pas de PLEND dans l'ancien statut. Cette disposition a été mise en œuvre durant une année et demie par la Ville de Genève, et je pense que, si je vous la présentais aujourd'hui, vous n'en voudriez pas.

Alors M. Sormanni a raison. Je ne comprends d'ailleurs même pas pourquoi vous dites que vous voterez du bout des lèvres la proposition de M. Sormanni, Madame Pérez, car la plupart du temps, lorsque vous intervenez, il vous applaudit. Vous ne vous êtes peut-être pas rendu compte qu'il y avait une certaine osmose sur certains sujets entre votre discours et les applaudissements qui viennent de l'autre côté. (*Applaudissements.*)

Quant à la motion, j'y reviendrai, ainsi que sur les propositions, mais M. Sormanni a raison de dire que ça prend du temps. Oui, ça prend du temps, Monsieur Sormanni. (*Remarque de M. Sormanni.*) Non, ce n'est pas trop! C'est le temps qu'il faut, lorsqu'on a une administration de 4000 collaborateurs avec des métiers très différents, pour calculer la pénibilité.

Nous ne nous sommes pas simplement cantonnés à nous réunir dans mon bureau avec des petits cafés et voir comment nous ferions l'histoire. Nous avons demandé aux gens d'aller sur le terrain, dans les services, là où les gens bossent – au SEVE, à la voirie –, pour faire des calculs. Nous ne voulions pas simplement qu'on nous dise que la ceinture de l'agent-e de la police municipale pesait 20 kilos... Nous avons voulu savoir combien elle pesait et nous l'avons pesée. Tout cela a été fait extrêmement professionnellement.

Ce travail-là vous permettra à vous, conseillers et conseillères municipaux, mais aussi aux partenaires sociaux et, surtout, aux collaborateurs et collaboratrices de la Ville – car nous sommes attentifs tous les jours à leurs conditions

de travail –, d'objectiver la pénibilité, et c'est essentiel de le faire, de dire par exemple qu'il y a deux points de pénibilité parce que la ceinture ne pèse pas 2 ou 20 kilos, mais 14,5 kilos exactement. Et c'est ce que l'on attend d'un exécutif responsable.

Vous dites que ça prend du temps. Oui, cela prend du temps, et ce temps que l'on a pris, Mesdames et Messieurs, je pense qu'on le gagnera en discussions et en négociations. Mais de grâce ne me réinventez pas l'histoire, car ce que vous dites ce soir sur certains points est factuellement faux. Et cela m'est égal que vous trouviez, Madame, que c'est un discours libéral-radical; c'est le discours des chiffres, de ce qu'a fait exactement ce Conseil administratif, qui est responsable et qui est attentif à ses 4000 collaborateurs et collaboratrices.

**M<sup>me</sup> Patricia Richard** (LR). Eh bien là vous allez avoir un discours libéral-radical... Je vous remercie déjà de m'écouter avec beaucoup d'attention. Etant donné que la conseillère administrative M<sup>me</sup> Salerno aime les chiffres justes, je vais lui en donner. On va commencer par un article de la *Tribune de Genève* qui date de février de l'année dernière. Les chiffres avancés dans cet article, qui ont été vérifiés, montrent que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, 83 employés de la Ville de Genève de 61 ans et plus sont allés pointer au chômage. C'est déjà un problème.

*M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative.* A 61 ans, ils travaillent encore!

*M<sup>me</sup> Patricia Richard.* Ensuite, il y a une dichotomie. 62 ans, c'est l'âge actuel de la retraite dans le statut du personnel. D'accord... Mais le personnel de la Ville de Genève a une caisse de pension qui s'appelle CAP Prévoyance. Or, à CAP Prévoyance, ils ne peuvent toucher leur 2<sup>e</sup> pilier qu'à partir de 64 ans. On a ces deux ans de marge. Cela oblige les petits salaires à aller pointer au chômage. C'est un problème pour le Parti libéral-radical ainsi que pour les autres groupes qui ont accepté ce projet en commission. Je pense qu'on doit un minimum de respect à ces personnes en acceptant qu'elles travaillent plus longtemps quand, dans le même temps, on accepte que le directeur de l'administration de la Ville de Genève obtienne une dérogation pour travailler plus longtemps. Cela n'est pas normal, car c'est le plus haut salaire de la Ville de Genève.

J'aimerais maintenant que le Conseil administratif mette le turbo. Ce n'est pas parce qu'on prend du temps qu'on fait du bon travail. Des fois, c'est justement en mettant le turbo qu'on fait du bon travail, d'autant que, dans le même article, M<sup>me</sup> Valentina Wenger dit qu'il faut environ un an pour faire une liste des fonctions pénibles. Ça fait maintenant un an; nous n'avons toujours pas de liste,

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

pas de projet sur notre table, et du personnel continue de partir à la «retraite» entre guillemets à 62 ans pour aller pointer au chômage. Ces personnes-là sont aidées par l'argent de l'Etat, alors qu'elles avaient un travail qu'elles aimaient peut-être énormément en Ville de Genève.

En leur disant: «Messieurs, Mesdames, vous devez partir à la retraite à 62 ans parce qu'on ne vous veut plus», on leur dit d'une certaine manière: «Vous êtes des déchets.» C'est une manière de dire à ceux à qui on refuse la dérogation que ce sont des déchets. Ce ne sont pas des déchets; ce sont des personnes qui ont droit au respect et qui ont le droit de travailler jusqu'à l'âge auquel elles ont besoin de travailler pour avoir une retraite décente, non pas pour aller pointer au chômage et faire douze demandes par mois pendant encore deux ou trois ans. Ça, c'est un manque de respect.

Donc nous, aujourd'hui, nous souhaitons que le Conseil administratif prenne ses responsabilités, et les prenne vite. Je suis désolée de dire que je suis tout à fait d'accord avec le discours de M<sup>me</sup> Pérez parce que, cela, c'est regarder les problèmes là où ils sont.

**Le président.** Merci, Madame la conseillère municipale. Nous sommes saisis d'une motion d'ordre du groupe socialiste qui demande le débat accéléré.

*Une voix.* Mais non, il faut arrêter!

*Mise aux voix, la motion d'ordre est refusée par 43 non contre 26 oui.*

**M<sup>me</sup> Anne Carron (DC).** En 2007, le Parti démocrate-chrétien avait porté devant ce Conseil la problématique soulevée par ce projet de délibération par le biais de la motion M-702. Cette dernière, si elle avait été discutée avant la mise sous toit du nouveau statut du personnel, aurait permis d'éviter les problèmes dont nous débattons ce soir.

Dix ans ont passé; le nouveau statut du personnel est entré en vigueur en 2010 avec un certain nombre de dispositions transitoires. Pourtant, en mars 2017, cela a été rappelé, des employés de la Ville de Genève ont été obligés de recourir au chômage pour joindre les deux bouts en attendant l'âge légal de la retraite. Le Parti démocrate-chrétien, qui s'était battu pour éviter d'en arriver là, trouve bien sûr que cette situation est inacceptable.

Nous accepterons ce projet de délibération avec d'autant plus de conviction qu'il vise à régler le problème des dérogations pendant la période transitoire.

Nous acceptons ce projet de délibération parce que nous pensons qu'il faut mettre fin à une situation souvent mal vécue par les personnes concernées, laquelle, surtout, donne une très mauvaise image de la Ville de Genève qui se veut employeur exemplaire.

Le recours au chômage est stigmatisant, dévalorisant – on l'a entendu. Le complément offert par le chômage est certes un droit, comme nous le rappelait M<sup>me</sup> Salerno en commission. Le Parti démocrate-chrétien estime néanmoins que celles et ceux qui ont mis du cœur à l'ouvrage des années durant au service de la Ville de Genève sont en droit d'attendre une fin de carrière plus digne de leur engagement.

Nous avons bien entendu que les principes de justice et d'équité sont voulus par le Conseil administratif dans la gestion du personnel. L'article 38, alinéa 2 est clair là-dessus, et nous saluons cette volonté qui exclut l'arbitraire. Mais voilà, la réalité est telle que des personnes atteignent l'âge de la retraite, qu'elles ne peuvent obtenir de dérogation car leur taux de rente est juste supérieur à 50% et qu'elles doivent malgré tout recourir au chômage.

Le Parti démocrate-chrétien estime juste de pallier les situations difficiles qui ont été relevées par les auteurs du projet de délibération pendant la période de transition, avant l'entrée en vigueur du nouveau plan de CAP Prévoyance en 2020. Nous pensons également que ce sont les personnes concernées par un départ à la retraite qui sont le mieux à même de juger si leur niveau de rente leur permettra de faire face à leurs charges en attendant l'AVS.

Le projet de délibération PRD-117 propose à celles et ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle de deux ans sur une base volontaire. Cela nous paraît plein de bon sens. Alors que l'on s'achemine, comme on l'a dit, vers une augmentation de l'âge de la retraite, nous ne voyons pas en quoi le fait de permettre à celles et ceux qui souhaitent prolonger de deux ans leur activité poserait problème, puisque le nouveau plan de CAP Prévoyance prévoit que ce sera la règle.

Nous pensons, au Parti démocrate-chrétien, que 62 ans doit être l'âge de tous les possibles, y compris celui d'avoir encore une place dans le monde du travail pour faire valoir ses compétences et s'épanouir. Nous refusons que ces personnes soient vouées au chômage parce que l'heure, c'est l'heure, et que celle de la retraite a sonné. Nous refuserons tout amendement demandant que cette disposition fasse l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux. Le projet de délibération a été jugé pertinent par les syndicats et la commission du personnel – cela a été rappelé. Le problème est réel et, comme l'expliquait M. Sormanni, ce texte n'entraînera aucun déséquilibre. Pour toutes ces raisons, nous acceptons ce projet de délibération en l'état.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

**M<sup>me</sup> Marie-Pierre Theubet** (Ve). Les Verts sont favorables à ce projet de délibération; ils appuient aussi le partenariat social. Nous pensons que les partenaires sociaux et la commission du personnel doivent pouvoir se retrouver à la table avec notre magistrate, M<sup>me</sup> Salerno. Nous sommes donc favorables à ce projet de délibération pour autant, en effet, quoi qu'en dise la magistrate qui donne bien sûr ses raisons, que les partenaires sociaux soient aussi autour de la table pour étudier la mise en place d'une systématique, que nous appelons de nos vœux, lorsque des personnes demandent à travailler jusqu'à 64 ans au lieu de s'arrêter à 62 ans.

Nous avons bien entendu les arguments de la magistrate. Cela étant, on est quand même rattrapés par la réalité, parce que c'est vraiment vrai... Même si le salaire minimum en Ville de Genève est de 5000 francs, la réalité, c'est que des gens vont au chômage. On ne peut pas y déroger, c'est concret. C'est un problème pour une collectivité publique, quand des personnes demandent à travailler jusqu'à 64 ans, qu'elles doivent s'inscrire au chômage pour deux ans. C'est tout de même une collectivité publique qui se dessaisit d'une tranche financière pour la donner à une autre collectivité publique. Le chômage, c'est pour l'Etat, mais il y a quand même des dégâts sur le bien-être des gens. Aller au chômage, ce n'est pas si simple et si facile, surtout quand on a 62 ans et que ses chances de retrouver un travail sont quasiment nulles.

Pour toutes ces raisons, les Verts sont favorables à l'amendement des socialistes et l'accepteront. Selon le vote, effectivement, ils prendront la décision ou de refuser ce projet de délibération ou de s'abstenir. En aucun cas toutefois, nous n'accepterons ce texte sans ce partenariat social.

*(La présidence est momentanément assurée par M. Jean-Charles Lathion, premier vice-président.)*

**Le président.** La parole est à M. Daniel Sormanni.

**M. Daniel Sormanni** (MCG). Oui, rapidement, Monsieur le président de séance, pour compléter une ou deux choses qui ont été dites ce soir. De nouveau, on parle ici de l'âge de la retraite, du plan de CAP Prévoyance... Il ne s'agit pas de ça du tout dans ce projet de délibération! Il s'agit juste de permettre à ceux qui doivent quitter à 62 ans, conformément au statut, de prolonger automatiquement leur activité s'ils en émettent le désir. On a décrit ces situations sociales. Depuis 2016, vous vous imaginez bien qu'il y en a plus que 60 ou 80! Tous les mois, il y en a de nouveaux qui s'adressent au chômage. Un de nos anciens collègues

du Conseil municipal, qui était d'ailleurs à la tribune tout à l'heure, a aussi été touché par cette mesure.

Je ne crois donc quand même pas que nous soyons à côté de la plaque si nous proposons cette modification. Nous sommes tout à fait dans le cadre. Le personnel, les organisations syndicales, la commission du personnel veulent cette mesure. Ils la demandent, et ils l'ont demandée plusieurs fois au Conseil administratif. Il y a bien sûr des discussions... Très bien, vous allez au rythme qui est le vôtre... Moi je trouve que ça va un peu lentement, dont acte. Mais sur cette disposition, sur cet article 38, Madame la magistrate, vous ne voulez pas discuter avec les syndicats, et c'est bien pour ça que ce projet de délibération a été déposé, ce n'est pas pour autre chose.

Nous ne voulons pas nous mêler des négociations. Nous en attendons la fin et nous discuterons alors du paquet négocié, qui recouvre l'ensemble des dispositions. Dans le cas présent, nous ne touchons qu'à une rubrique; nous demandons juste l'automatisme, afin d'éviter que ces situations sociales problématiques ne se produisent. Je crois que nous pouvons donner ce petit plus au personnel. Il ne déséquilibre pas le statut ni ne perturbe les négociations, pas plus qu'il n'intervient sur le débat concernant l'âge de la retraite. Ce n'est d'ailleurs pas le lieu ici de le faire. Nous parlons juste du sujet qui permettra d'éviter ces problématiques sociales, et je ne crois pas que nous passions par-dessus le personnel et ses organisations, puisqu'ils sont venus nous dire qu'ils étaient d'accord. Je crois qu'il faut maintenant arrêter ce débat, voter cette disposition et faire en sorte que ces problématiques se règlent.

Il n'y a pas si longtemps on disait qu'on avait le temps, qu'on avait une longue période transitoire – c'était il y a sept ou huit ans, je ne me rappelle plus. On a le temps, mais ça se rapproche... On est en 2017, il ne reste plus que trois ans. L'air de rien, il faudra bien régler ce problème parce qu'on ne pourra pas faire perdurer la situation actuelle. Mais c'est un autre débat que nous aurons, et vous soumettez les propositions que vous aurez négociées, Madame. Moi, je n'ai pas de souci avec ça. Je suis pour les négociations, je l'ai toujours été. J'y ai même participé. Pas à la Ville de Genève, mais dans le privé du temps où j'étais syndicaliste. Il n'y a pas de souci avec ça. Simplement, aujourd'hui, cette disposition pose un problème. On la rectifie et on va de l'avant. Je crois que le partenariat social est respecté. En plus, on se donne la possibilité de régler cette problématique à l'intérieur de la Ville de Genève. On ne va pas demander aux gens de s'adresser à une autre instance! Peut-être que certains vont même finir à l'Hospice général... Je trouve que ce n'est pas normal, ça! Ce n'est juste pas normal.

Vous avez fait un catalogue assez impressionnant des prestations offertes aux employés, Madame la magistrate. J'en avais le tournis, car je ne connais pas le statut par cœur, bien que je l'aie constamment avec moi. Par conséquent, la Ville

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

de Genève, qui se targue d'offrir des prestations sociales de haut niveau, probablement les meilleures de Suisse – très certainement même, tant mieux! –, ne peut se targuer d'un statut comme celui-là tout en laissant des gens arriver dans une situation de difficulté telle qu'on l'a connue et qu'on la connaît encore tous les jours, je vous l'ai dit. La semaine dernière encore, des gens se sont plaints qu'ils avaient fait la demande de prolongation et qu'ils attendaient la décision d'une manière anxieuse, sachant qu'elle risquait probablement d'être refusée. Je crois donc qu'il faut mettre fin à cette situation en votant cette modification du statut.

Je terminerai avec deux mots sur les amendements. Nous ne pourrions en accepter aucun parce qu'ils déséquilibreront les choses. A un moment donné, il faut arrêter. On dit que cette disposition ne doit vraiment entrer en vigueur que lorsque la négociation aura eu lieu. Moi, je relève quand même, et les syndicats l'ont dit, Madame, que vous ne voulez pas discuter de l'article 38. Alors je ne sais pas combien de temps nous devons encore attendre pour que cette disposition entre en vigueur... C'est la raison pour laquelle ce n'est pas possible d'accepter ces amendements.

Quant à la transformation de ce projet de délibération en motion, surtout pas! Parce qu'on est certain alors que rien ne se passera avant la finalisation du paquet global, qui doit intervenir bien sûr avant 2020 et dans lequel, je l'espère, vous aurez peut-être réglé tous les problèmes, Madame. Mais entre aujourd'hui et 2020, tous les mois de nouveaux employés vont au chômage parce qu'ils sont dans la précarité. C'est inadmissible et c'est ce soir que l'on arrête cette pantalonnade.

**Le président.** Nous vous avons entendu. La parole est à M. Jacques Pagan.

**M. Jacques Pagan** (UDC). Merci, Monsieur le président. La position de l'Union démocratique du centre, ainsi qu'elle l'a fait en commission des finances, est d'accepter ce texte, c'est-à-dire de soutenir le projet tel que présenté par nos collègues du Mouvement citoyens genevois et de refuser l'amendement proposé à l'époque par M<sup>me</sup> Sumi, consistant à changer ce projet de délibération en motion. Nous rejeterons également l'amendement présenté dernièrement par nos amis du parti radical de gauche. (*Ndlr: ce parti n'est pas officiellement représenté au Conseil municipal.*)

Je crois que l'on peut résumer les choses de la manière suivante. Toute la commission a été sensible à cette espèce de dispute entre le Conseil administratif, les organisations syndicales représentantes du personnel et ainsi de suite. Alors nous, là-devant, que pouvons-nous faire? La décision utile était de provoquer une rencontre, une possibilité de dialogue, d'échange. Cela ne se faisait pas, elle n'était pas voulue, semble-t-il, par le Conseil administratif, mais elle

était réclamée par les organisations syndicales et les représentants du monde des employés municipaux. La commission a pris ses responsabilités. Elle vous propose de les prendre à votre tour et d'accepter ce texte. On verra bien ce qui se passera. De toute façon, il y aura concertation entre le Conseil administratif et la partie «adverse» entre guillemets, car je crois que tout le monde, effectivement, a intérêt à s'entendre pour essayer de travailler de manière positive pour le bien de notre commune.

Je vous enjoins à suivre la voie de la sagesse. Elle est voulue... enfin proposée par la commission des finances. Je pense que c'est la seule chose à faire pour sortir de cette espèce d'impasse que tout le monde regrette, alors que tout le monde est d'accord pour dire que le problème soulevé est réel et qu'il faut lui trouver une solution. Lançons un bon mouvement, allons de l'avant et nous verrons bien après, à chaque jour suffit sa peine. Mais en n'acceptant pas ce texte, nous en restons au statu quo dont personne ne veut. Alors votons ce texte!

**M. Pascal Spuhler** (MCG). Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, beaucoup de choses ont été dites sur cette problématique. Moi, j'entends M<sup>me</sup> la conseillère administrative, qui nous a fait la liste des salaires et des avantages sociaux magnifiques dont bénéficient les fonctionnaires de la Ville de Genève. Ce sont peut-être bien non pas les fonctionnaires les mieux payés de Suisse, mais ceux qui ont peut-être les meilleurs avantages au monde. Mais! Mais... On a quand même trouvé une faille dans le système.

La faille est expliquée en large et en travers par le projet de délibération, vous en avez largement parlé ce soir, Mesdames et Messieurs. Effectivement, certaines personnes se retrouvent à 62 ans sans forcément avoir tous les avantages sociaux dont elles pourraient bénéficier parce que leur situation, par exemple leur situation familiale, a peut-être changé. A la suite d'un divorce, par exemple, le 2<sup>e</sup> pilier, vous le savez très bien, est séparé en deux. Etant donné que les retraités ne reçoivent déjà plus que 70% de leur salaire, le «tampon» pour la retraite diminue largement la situation financière. Si en plus la personne a quelques engagements hypothécaires – une maison, un appartement ou je ne sais quoi encore – la situation s'aggrave. (*Remarque de M<sup>me</sup> Salerno.*)

Mais, Madame la conseillère administrative, vous pouvez hocher de la tête et commenter ce que je dis, c'est quand même la réalité! Ce n'est pas le cas de tout le monde, il ne s'agit que de quelques cas, et ce sont justement ceux-là que nous voulons viser. Donner la possibilité, pour ces quelques cas, de maintenir la fonction. C'est simplement ce que nous demandons, parce que c'est juste la réalité. Il y a effectivement un certain nombre de cas – ils ont été cités tout à l'heure par M<sup>me</sup> Richard – où les personnes se sont retrouvées dans une situation telle qu'elles ont été obligées d'aller au chômage. On se retrouve au chômage

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

après une carrière de près de quarante ans au sein de l'administration genevoise. (*Remarque.*) Oui, bon, pas quarante ans, un peu moins... On se retrouve face à un fonctionnaire du chômage qui vous regarde dubitativement en se demandant comment ça se fait que ce monsieur ou cette dame, qui gagne si bien sa vie, vient pointer chez lui. Alors effectivement, c'est un cas désespéré, il le sait très bien. Il ne va pas s'en occuper, ou relativement mal, sachant que la personne est implaçable. En plus, il ne va pas se fendre de beaucoup d'efforts pour lui expliquer la situation et les conditions. Et le bénéficiaire, en tout cas le candidat au chômage, va comprendre qu'il va subir en plus des pénalités parce qu'il vient pointer au chômage... C'est juste aberrant. (*Signes de dénégation de M<sup>me</sup> Salerno.*)

Vous pouvez secouer la tête, Madame la conseillère administrative, c'est juste la réalité! Il y a des pénalités d'office au chômage. Mais oui, renseignez-vous! (*Remarque de M<sup>me</sup> Salerno.*) C'est juste malheureux, car la personne a largement rempli son devoir, payé ses cotisations sociales, mais elle se retrouve obligée, à 62 ans, d'aller pointer au chômage jusqu'à 64 ans, puisqu'on sait très bien qu'après ce sera de toute façon la retraite.

Nous aimerions que vous fassiez le nécessaire pour que ce petit *bug* – ce petit *bug*, Madame la conseillère administrative – n'existe plus, afin que les gens qui sont dans cette condition puissent avoir la possibilité de se maintenir dans leur poste jusqu'à l'âge de 64 ans.

**Le président.** Merci, Monsieur Spuhler. Nous avons encore deux intervenantes. Madame Maria Pérez, vous avez la parole.

*(La présidence est reprise par M. Rémy Burri, président.)*

**M<sup>me</sup> Maria Pérez** (EàG). Merci, Monsieur le président. Ce qui ne va pas pour nous, Madame Salerno – vous transmettez, Monsieur le président –, c'est quand vous faites le catalogue du statut du personnel et que vous dites: «Voilà, regardez, ils ont ça, ça et ça. Regardez, ils sont privilégiés, alors ce n'est pas très grave finalement s'ils vont timbrer...»

*M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative. Qui a dit ça?*

*M<sup>me</sup> Maria Pérez.* Cela a été dit en commission, puisqu'on est venu nous expliquer – et vous l'avez dit vous-même en plénum – combien gagnaient les personnes en moyenne en Ville de Genève, notamment dans la classe la plus basse.

Quand les syndicats en viennent à nous dire en commission qu'ils sont d'accord dans le fond avec ce texte, quand le Conseil administratif vient nous dire, pour sa part, qu'il nous recommande de le refuser et que les représentants du personnel nous informent de la situation dans laquelle se trouvent plusieurs personnes de l'administration en expliquant qu'ils sont d'accord sur le fond, vous comprendrez qu'à l'Alternative nous avons un petit problème... Il y a quand même quelque chose d'un peu absurde dans le système qu'il faudrait effectivement revoir.

On a d'un côté de très hauts cadres de l'administration qui n'atteignent pas le fameux taux de 50%, mais dont l'activité est prolongée de 62 à 64 ans alors qu'ils ont des revenus extrêmement confortables, nous avons des personnes, de l'autre côté, qui n'ont pas quarante ans de service, qui ont eu des accidents de vie, qui ont eu une interruption professionnelle pour cause de maternité – puisque cela touche toujours assez souvent les femmes –, qui ont eu un divorce... (*Remarque.*) Cela touche aussi les hommes! Il y a eu un divorce, il y a une interruption pour quelque autre raison. Ils viennent du privé, ils n'étaient pas très bien rémunérés ou ils avaient des métiers qui requièrent une formation plutôt basse. Ce sont ces gens-là en fin de compte au sujet desquels vous avez été alertée par les syndicats. C'est pour ces personnes tout d'abord que la commission du personnel est venue vous trouver, Madame la magistrate.

Effectivement, cela pose un problème que ce soit le Conseil municipal qui doive ce soir s'exprimer sur un projet de délibération. Il est problématique que ce soit le Conseil municipal qui auditionne les syndicats et la commission du personnel sur une question sur laquelle le Conseil administratif devrait être le seul interlocuteur. Nous sommes donc obligés d'en déduire que quelque chose n'a pas fonctionné dans ce fameux dialogue.

J'aimerais également rétablir quelque chose que M<sup>me</sup> Salerno a sans doute mal compris de la part d'Ensemble à gauche. Nous accepterons l'amendement proposé par le Parti socialiste parce qu'il nous semble important de ne pas créer de précédent et que ce soit le Conseil administratif qui continue de négocier avec les partenaires sociaux. Mais après la discussion que nous avons eue ce soir, nous aimerions que le Conseil administratif soit un vrai interlocuteur et qu'il négocie vraiment. J'ai presque envie de vous interpeller à nouveau sur ce fameux dialogue social dont on nous fait croire qu'il a lieu mais qui n'a pas lieu... J'ai presque envie d'interpeller M<sup>me</sup> Alder qui, pas plus tard qu'hier, disait qu'elle avait changé une disposition de la convention collective sur la petite enfance, en accord avec les syndicats, alors que ce n'est pas le cas. (*Remarque de M<sup>me</sup> Alder.*) Je viendrai vous en parler, Madame Alder, pas de problème...

Dans la mesure où vous dites que vous dialoguez avec les syndicats et les commissions du personnel, il faut que vous changiez cette disposition, Madame

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

la magistrate. Vous savez tous ici qu'à 62 ans on ne retrouve pas du boulot. Nous le savons tous. Ce n'est pas anodin d'aller au chômage. Il y a des gens pour qui c'est une catastrophe, il y a des gens qui se suicident parce qu'ils vont au chômage... Peut-être pas ceux-là, mais on ne peut pas dire que ce n'est pas grave.

A Ensemble à gauche et à l'Alternative, nous tenons à la retraite à 62 ans. Nous y tenons. C'est pourquoi nous vous présentons un texte. Nous voulons que les quelques cas problématiques soient négociés avec les syndicats dans le cadre de ce fameux dialogue que vous dites aussi affectionner, puis que vous nous présentiez un plan que vous négocierez avec les syndicats. Nous ne venons pas avec une formule toute faite, non, nous vous demandons de dialoguer avec les syndicats pour qu'on garantisse la retraite à 62 ans – là-dessus nous sommes d'accord – mais aussi parce que nous n'avons jamais dit que, pour maintenir cette retraite à 62 ans, nous enverrions les gens pointer au chômage. Ça, nous ne l'avons jamais dit. Nous n'avons jamais signé pour ça.

**M<sup>me</sup> Maria Vittoria Romano (S).** J'ai un peu de peine à comprendre ce qui se passe. Monsieur Sormanni, vous êtes en commission des finances – vous transmettez, Monsieur le président –, vous dites que vous êtes à l'écoute. Monsieur Pagan – vous transmettez, Monsieur le président – vous êtes à l'écoute des syndicats, de la commission du personnel. Vous aussi, Madame Carron – vous transmettez, Monsieur le président. Mais vous êtes à l'écoute seulement de ce qui vous convient. (*Exclamations.*) Nous avons très bien compris qu'il y avait une problématique. Le Parti socialiste, toute la gauche l'a compris aussi, nous ne sommes pas dupes.

Mais les partenaires sociaux vous ont clairement dit aussi – cela, vous ne l'avez pas entendu, Mesdames et Messieurs, vous transmettez, Monsieur le président – qu'ils veulent que ça passe par la négociation avec le Conseil administratif. Ils vous l'ont clairement dit, vous n'avez pas écouté. (*Exclamations.*) Moi, c'est ce que je n'ai pas compris. Alors si vous êtes à l'écoute, soyez à l'écoute jusqu'au bout, pas juste sur ce qui vous convient...

Je le redis, sur le fond, Monsieur Sormanni – vous transmettez, Monsieur le président –, le Parti socialiste n'a pas de problème avec votre projet de délibération. Nous ne sommes en revanche pas d'accord avec cette manière de faire, et c'est pour cela que, si notre amendement ne passe pas, nous ne l'accepterons pas.

**M. Pierre Gauthier (HP).** Je crois que nous l'avons déjà dit, nous accepterons ce projet de délibération, mais nous vous demandons à nouveau de soutenir notre amendement parce que c'est la voie de la raison. Ce n'est pas la voie de

l'émotion, c'est la voie de la raison et de la réflexion parce qu'il est le seul qui garantisse la pérennité du partenariat social qui sera peut-être aujourd'hui remis en cause si on ne garde que les deux premiers articles du projet de délibération.

En effet, si nous modifions le statut du personnel sans que les syndicats ou les commissions du personnel puissent négocier avec l'employeur, nous créerons véritablement un problème juridique parce que nous serions en contradiction avec l'article 18, alinéa 5, lettre a du statut du personnel, c'est tout simple. Il y a suffisamment de juristes dans la salle pour comprendre qu'on ne peut pas créer deux articles contradictoires dans le même texte.

Notre amendement, je le rappelle, résout complètement cette difficulté. Si vous le relisez attentivement, ce que vous êtes tous et toutes capables de faire, la partie entre guillemets est une copie exacte de l'actuel article 18, alinéa 5, lettre a du statut du personnel de la Ville de Genève. Ce n'est pas une invention, c'est la réalité: toute modification du statut doit passer par une négociation avec les partenaires. C'est écrit noir sur blanc, ce n'est pas modifiable, pas même par un projet de délibération, si ce dernier ne respecte pas cet article 18. C'est une évidence que tous les juristes pourront vous confirmer. Je ne suis pas juriste, cependant il y en a suffisamment dans la salle pour adhérer à cette idée qui est d'une simplicité peut-être pas biblique, puisque le statut du personnel n'a pas le niveau littéraire de la Bible, mais tout de même.

Deuxièmement, nous ne pensons pas que la transformation de ce texte en motion soit une bonne idée. Si le dialogue social n'a pas eu lieu jusqu'ici, je ne vois pas comment il pourrait avoir lieu simplement parce que nous aurions déposé une motion. Nous savons parfaitement ce à quoi servent les motions. A peu de choses. Et nous savons aussi que, lorsque les réponses aux motions acceptées sont à l'ordre du jour, elles sont traitées en fin de séance lorsque tout le monde est en train de ranger ses affaires et de s'en aller – voilà aussi quelque chose que je trouve parfaitement scandaleux, mais c'est comme ça, on va peut-être le changer... Qu'on les dépose ou pas, qu'on les accepte ou pas, les motions ne servent finalement pas à grand-chose. Si aujourd'hui nous voulons garder un dialogue social à un niveau élevé, ce n'est pas avec une motion que nous y parviendrons; c'est avec ce projet de délibération, assorti de l'amendement que nous avons déposé. Sinon, ça ne fonctionnera pas.

Je ne suis pas devin, mais je pense que la moindre requête en ce sens auprès du Conseil d'Etat pourrait aboutir à l'invalidation de ce vote s'il est accepté dans ce Conseil municipal. C'est pour cette raison que je réitère formellement ma demande: intégrez l'article 3 que nous proposons dans le cadre de notre amendement, afin que ce projet de délibération puisse être mis en œuvre conformément aux dispositions du statut et que le dialogue social s'opère, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

**M. Daniel Sormanni** (MCG). Je prends la parole quelques secondes pour répondre à M<sup>me</sup> Romano et à M. Gauthier, vous transmettez, Monsieur le président. Ecoutez, les partenaires sociaux ont été entendus à la commission des finances, et c'est là que les choses se sont décidées. Ils nous ont dit – c'est dans le rapport – qu'ils étaient d'accord avec cette disposition. La forme, c'est une chose... D'abord, nous ne péjorons pas le statut, nous l'améliorons et nous donnons quelque chose de plus au personnel. Je n'ai donc pas de crainte en ce qui concerne cette problématique.

Et puis alors, Madame Romano, ni moi ni aucun des membres du Mouvement citoyens genevois ne sommes employés de la Ville de Genève, donc concernés directement. Cette mesure, ce n'est pas pour nous faire plaisir. Simplement, nous, nous sommes à l'écoute du personnel de la Ville de Genève, contrairement à la gauche, qui devrait les défendre. C'est une honte que vous soyez contre cette modification du statut, qui leur donne un avantage de plus. Honte à vous!

*Deuxième débat*

*Mis aux voix, l'amendement de M<sup>me</sup> Romano est refusé par 40 non contre 33 oui.*

*Mis aux voix, l'amendement de M<sup>me</sup> Pérez est refusé par 64 non contre 9 oui.*

*Mis aux voix, l'amendement de M. Gauthier est refusé par 47 non contre 24 oui (1 abstention).*

**Mise aux voix article par article et dans son ensemble, la délibération est acceptée par 41 oui contre 18 non (12 abstentions).**

La délibération est ainsi conçue:

**DÉLIBÉRATION**

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

5116

SÉANCE DU 8 MARS 2017 (après-midi)  
Projet de délibération: prolongation de l'activité  
du personnel de la Ville jusqu'à l'âge de l'AVS

sur proposition de plusieurs de ses membres,

*décide:*

*Article premier.* – Le statut du personnel de la Ville de Genève est modifié comme suit:

**«Art. 38 Retraite**

»<sup>2</sup> Sur demande, le Conseil administratif prolonge les rapports de service des employées et des employés. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants.»

*Art. 2.* – L'article 72, «Prolongation d'activité», du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève est adapté au nouveau statut.

*Un troisième débat n'étant pas réclamé, la délibération devient définitive.*

**6. Propositions des conseillers municipaux.**

Néant.

**7. Interpellations.**

Néant.

**8. Questions écrites.**

Néant.

**Le président.** Je vous souhaite un bon appétit et vous donne rendez-vous à 20 h 30.

Séance levée à 19 h.

## SOMMAIRE

1. Exhortation . . . . .	5058
2. Communications du Conseil administratif . . . . .	5058
3. Communications du bureau du Conseil municipal . . . . .	5059
4. Questions orales . . . . .	5060
5. Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 14 mars 2016 de MM. Daniel Sormanni, François Bärtschi, Pascal Spuhler, Jean-Philippe Haas, Laurent Leisi, Amar Madani et Daniel-Dany Pastore: «Pour éviter le chômage, le personnel de la Ville de Genève peut prolonger son activité jusqu'à l'âge de l'AVS» (PRD-117 A) . . . . .	5067
6. Propositions des conseillers municipaux . . . . .	5117
7. Interpellations . . . . .	5117
8. Questions écrites . . . . .	5117

Le mémorialiste:  
*Ramzi Touma*