

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la proposition du Conseil administratif du 31 mars 2021 en vue de la modification des articles 112 et 115 du Statut du personnel de la Ville de Genève relatif à la cessation d'activité du personnel en uniforme du SIS.

Rapport de M^{me} Joëlle Bertossa.

Cette proposition a été renvoyée à la commission des finances le 27 avril 2021. Elle a été traitée le 25 mai 2021 sous la présidence de M. Omar Azzabi, et le 15 juin 2021 sous celle de M^{me} Brigitte Studer. Les notes de séances ont été prises par M^{me} Jade Perez, qu'elle en soit ici remerciée.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettre w) de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

Article unique. – Les modifications suivantes au Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151) sont adoptées.

Art. 112 Cessation d'activité

Alinéa 1 (modifié)

Les employés et employées en uniforme visé-e-s à l'article 110 cessent leur activité à 58 ans et 6 mois révolus.

Art. 115 Dispositions transitoires

(nouvel alinéa)

En dérogation de l'article 112 alinéa 1, l'âge de cessation d'activité est défini comme suit:

du 1^{er} décembre 2021 au 31 mai 2022

57 ans et 1 mois révolus

du 1^{er} juin 2022 au 30 novembre 2022

57 ans et 2 mois révolus

du 1 ^{er} décembre 2022 au 31 mai 2023	57 ans et 3 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2023 au 30 novembre 2023	57 ans et 4 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2023 au 31 mai 2024	57 ans et 5 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2024 au 30 novembre 2024	57 ans et 6 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2024 au 31 mai 2025	57 ans et 7 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2025 au 30 novembre 2025	57 ans et 8 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2025 au 31 mai 2026	57 ans et 9 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2026 au 30 novembre 2026	57 ans et 10 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2026 au 31 mai 2027	57 ans et 11 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2027 au 30 novembre 2027	58 ans révolus
du 1 ^{er} décembre 2027 au 31 mai 2028	58 ans et 1 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2028 au 30 novembre 2028	58 ans et 2 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2028 au 31 mai 2029	58 ans et 3 mois révolus
du 1 ^{er} juin 2029 au 30 novembre 2029	58 ans et 4 mois révolus
du 1 ^{er} décembre 2029 au 31 mai 2030	58 ans et 5 mois révolus

Entrée en vigueur

Les présentes modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève entrent en vigueur le lendemain de la fin du délai référendaire suivant leur adoption par le Conseil municipal.

Séance du 25 mai 2021

Audition de M. Nicolas Schumacher, commandant au Service d'incendie et de secours (SIS), de M^{me} Marie Barbey-Chappuis, conseillère administrative en charge du département de la sécurité et des sports, accompagnée de MM. Philippe Krebs, Samuel Blanchot, Nicolas Kerguen et Thomas Lebedinsky

M^{me} Barbey-Chappuis rappelle que depuis 1974 le personnel en uniforme du SIS est au bénéfice d'un régime de cessation d'activité anticipée, il cesse donc son activité à 57 ans révolus. Il touche une indemnité équivalente à 70% de son salaire assuré auprès de la CAP Prévoyance jusqu'à 64 ans au plus tard, ainsi qu'un montant complémentaire fixe qui représente 50% de la rente maximum AVS, jusqu'à ce qu'il passe du régime de cessation d'activité au régime CAP.

Le protocole en question a été négocié entre le Conseil administratif et la commission du personnel du SIS en 2013 dans le cadre de l'anticipation du changement du plan de prévoyance CAP, notamment le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans, et donc du futur impact financier pour la VdG dans le cas du statu quo de ce régime de cessation d'activité. Ce protocole a ensuite été validé par le personnel du SIS en assemblée générale en 2013. Actuellement et compte tenu de l'augmentation de l'âge de la retraite des employés de la Ville de 62 à 64 ans entrée en vigueur en 2019, le nouveau Conseil administratif a estimé nécessaire de mettre en vigueur ce protocole qui avait été négocié en 2013. Si la Ville restait avec le statu quo actuel, les coûts engendrés augmenteraient considérablement puisque le régime de cessation d'activité a aujourd'hui augmenté de deux ans et peut atteindre sept ans, c'est-à-dire de 57 à 64 ans au lieu de 62. M^{me} Barbey-Chappuis et M. Gomez ont discuté de ce protocole avec la commission du personnel du SIS en début d'année ainsi que de sa mise en œuvre qui prévoit que l'âge de cessation d'activité passe de 57 à 58 ans et demi et que cette allocation complémentaire passe progressivement de 50 à 67 puis à 75% jusqu'à l'âge de retraite de la CAP. Le protocole a été soumis une deuxième fois au personnel du SIS à la demande de la commission du personnel du SIS. La commission a souhaité solliciter une deuxième fois les employés du SIS puisque de 2013 à 2021 il y a eu du renouvellement dans les effectifs. Une large majorité a voté pour la mise en œuvre de ce protocole qui est prévu pour le 1^{er} décembre 2021, c'est-à-dire avant le basculement du service dans le cadre du nouveau groupement intercommunal prévu pour le 1^{er} janvier 2022.

Un commissaire ne comprend pas pour quelle raison cette période transitoire a été prolongée puisque cela devait entrer en vigueur en 2022 ou en 2020. Il comprend que ce protocole débutera en 2021 et durera jusqu'en 2030. Il rappelle que la proposition est due à la modification du protocole d'accord. Il demande pour quelles raisons 8 ans supplémentaires sont accordés pour cette modification qui aurait dû entrer en vigueur au moment du nouveau plan CAP (64 ans pour les employés de la Ville et le passage de 57 à 58 ans et 5 mois révolus pour le départ anticipé). Il comprend également que certains pompiers s'opposent à ce plan et qu'une partie qui a déjà été négociée ne sera pas mise en œuvre (p.6 de la PR). Il demande à recevoir des informations complémentaires sur le mouvement intercommunal.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que le protocole d'accord a été repris tel quel par le nouveau Conseil administratif: rien n'a été modifié. Elle informe que ce protocole d'accord prévoyait à l'époque le relèvement progressif sur 8 ans et demi à partir de la mise en œuvre du protocole comme cela est expliqué page 8. La période transitoire a été prévue pour ne pas péjorer le personnel qui approche les 57 ans. Le Conseil administratif n'a pas voulu rouvrir des négociations avec la commission du personnel puisque l'accord était conclu et signé. Le Conseil

administratif a donc souhaité le mettre en œuvre. Il doit néanmoins passer devant le Conseil municipal à travers une proposition puisque la mise en œuvre du protocole implique une modification du Statut du personnel.

Par ailleurs, le protocole ne pouvait pas être mis en place plus tôt car le relèvement de l'âge de la retraite a été effectif pour le personnel de la Ville en 2019 seulement. C'est pour cette raison qu'il y a un décalage entre le moment où le protocole a été négocié et le moment où la proposition est déposée au Conseil municipal. Le Conseil administratif a estimé qu'il était opportun de le mettre en œuvre avant le transfert du SIS dans le futur groupement intercommunal. M^{me} Barbey-Chappuis rappelle également que ce protocole permet de réduire les coûts de la cessation d'activité, qui vont augmenter pour le groupement intercommunal, et donc pour la Ville, si le statu quo perdure et si la cessation d'activité se prolonge.

Le même commissaire demande pour quelles raisons cette période transitoire a été prolongée.

M^{me} Barbey-Chappuis répond qu'elle n'a pas été prolongée. La période transitoire est prévue à partir du moment où le protocole est mis en œuvre et ce n'est pas encore le cas.

M. Lebedinsky ajoute que les dates ont été modifiées car elles étaient prévues pour une mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2014. Le protocole n'a pas été mis en œuvre à cette date, il est donc proposé qu'il entre en vigueur le 1^{er} décembre 2021. La période transitoire, négociée avec la commission du personnel, commencera le 1^{er} décembre 2021. Le décalage de la mise en œuvre, et donc de la période transitoire, est dû au fait qu'il fallait que le statut du personnel de la Ville soit d'abord modifié par le Conseil municipal. Le changement du statut du personnel de la Ville s'est effectué en avril 2019. Il n'était pas possible de mettre en place cette nouvelle règle uniquement pour les pompiers et pas pour le reste du personnel de la Ville. La période de cessation d'activité du personnel du SIS aurait été raccourcie sans que l'âge de retraite du personnel Ville de Genève soit modifié.

Un commissaire rappelle que le Conseil municipal voulait modifier le statut du personnel et une proposition du Conseil administratif a été votée à ce sujet. Cette proposition a été votée en retard, cela aurait dû être fait à l'époque mais le Conseil administratif l'a refusé. Il rappelle qu'un accord est intervenu: le nouveau plan CAP dans lequel l'âge de la retraite a été élevé à 64 ans et où des périodes transitoires étaient prévues. La commission du personnel a approuvé ces plans pour le personnel du SIS et pour le reste des employés de la Ville. Il ne trouve pas normal que ce protocole entre en vigueur en 2030 au lieu de 2020. La période transitoire dure depuis 2014.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que le relèvement sera progressif sur 8 ans et demi, conformément au tableau annexé et comme le stipule le protocole page 8

point 1. Elle rappelle que le protocole ne pouvait pas être mis en œuvre avant que l'âge de la retraite soit relevé de 62 à 64 ans pour tout le personnel de la Ville. Les pompiers auraient été péjorés d'un an et demi alors que le reste du personnel n'aurait subi aucun relèvement de l'âge de la retraite. Cela aurait été difficilement compréhensible pour les pompiers.

Le même commissaire demande pour quelle raison la Ville continue de payer le complément alors qu'il passera au groupement intercommunal. Il ne comprend pas pour quelles raisons ce complément reste dans le budget de la Ville.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que le groupement se charge de payer ce complément.

M. Krebs ajoute que le personnel en cessation d'activité est considéré par CAP Prévoyance comme actif. Il a été décidé que tous les actifs au sens prévu par la CAP allaient être transférés au sein du groupement intercommunal, qui sera financé à terme à 45% par la Ville de Genève. Les personnes en cessation d'activité sont rémunérées par le groupement SIS, puis partiront en retraite CAP dès qu'elles atteindront le taux de rente maximum. Les retraités actuels du SIS à la CAP resteront des retraités VdG. Les actifs sont tous transférés et repris par le groupement SIS, de sorte que l'année prochaine dans les comptes de la Ville rien ne sera lié au personnel.

Un commissaire comprend qu'il y aura un changement d'employeur au 1^{er} janvier 2022. Le statut que la commission des finances doit voter influencera le groupement dans son ensemble, dont la Ville et les autres communes, pour ce personnel qui n'est plus actif entre la période de fin d'activité et la retraite réglementaire de la CAP. Il demande si cela est plus logique que la Ville prenne cette décision avant le transfert ou que ce soit le groupement qui prenne cette décision puisqu'il supportera financièrement l'aménagement qui sera décidé.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que l'entrée en vigueur du protocole devait être considérée sous l'égide de l'employeur actuel qui a signé le protocole d'accord. C'est pour cette raison que la décision est prise maintenant. Ce protocole répond également à un souhait des communes qui ont demandé que cette question soit réglée avant de basculer dans le futur groupement. Le protocole tel que présenté ici convient aux représentants des communes avec lesquels la Ville travaille de manière intensive pour le basculement qui aura lieu le 1^{er} janvier 2022. Cette décision convient donc aux communes.

Une commissaire demande si les chiffres des projections de l'époque (2014 à 2026) ont évolué.

M. Krebs répond que les cessations anticipées d'activité du SIS sont prévisibles et donc calculées à l'avance jusqu'en 2040. Il rappelle que la carrière d'un pompier est relativement linéaire: il débute entre 22 et 27 ans, puis poursuit sa carrière

jusqu'à la cessation d'activité. Il y a de temps en temps des personnes jeunes qui démissionnent. A partir du moment où les pompiers passent la quarantaine, il est fort probable qu'ils restent jusqu'à la cessation d'activité. Les chiffres communiqués sont fiables. Les coûts peuvent varier au cours du temps en fonction des cohortes atteignant l'âge de cessation d'activité.

Une commissaire demande quelles seraient les implications si le Conseil municipal ne votait pas cette proposition avant le basculement dans le nouveau groupement. Elle demande aussi si cela engendrerait des difficultés pour le personnel et dans la collaboration avec les autres communes. Elle s'interroge aussi sur la rencontre avec la commission du personnel actuelle et si celle-ci a réalisé un document résumant sa position.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que le protocole a été resoumis à la commission (page 8). Ce protocole a été soumis au vote du personnel SIS en assemblée générale. Même si le SIS basculera dans le futur groupement, la Ville continuera à contribuer au coût du futur mouvement selon une clé de répartition qui a été définie. Si la proposition n'est pas votée avant le passage au nouveau groupement cela impliquera des coûts supplémentaires pour toutes les entités, y compris la Ville. Elle rappelle que la mise en œuvre de cette proposition a aussi été demandée par les communes afin que ce point soit réglé avant de basculer dans le futur groupement.

M. Krebs précise qu'après le basculement, pour des raisons légales, il ne sera pas possible de changer les conditions statutaires pendant une année.

Une commissaire demande si d'autres corps de métier, par exemple la police municipale, suivent un protocole équivalent ou si cela ne concerne que le SIS.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que cela est spécifique au SIS.

La même commissaire demande si ce protocole a un impact sur la retraite des femmes qui travaillent au SIS.

M. Schumacher répond par la négative. Le personnel féminin suit le même régime horaire que les hommes. Il est important pour le SIS de maintenir un pied d'égalité à tous points de vue entre les hommes et les femmes. Il informe que 95% du personnel du SIS présent en assemblée générale a voté en faveur de ce protocole.

Le président demande si lors des discussions avec la commission du personnel des remarques ont été faites sur la pénibilité du métier de pompier.

M. Schumacher répond par l'affirmative: ces points reviennent régulièrement à l'ordre du jour. Le SIS et les membres de la commission du personnel ont convenu de la mise en place de certains aménagements. Il donne l'exemple du système d'alarme informatisé des SIS qui permet de savoir quel employé sort de la caserne et à quel moment. Ils en ont conclu que les pompiers âgés de 57-58 ans

et demi sont les derniers à quitter la caserne, les plus jeunes sortent en premier. Des arrangements seront possibles pour aménager le temps de travail.

Une commissaire s'étonne du fait que le plan commence uniquement en décembre 2021. Elle rappelle que le SIS a déjà signé un accord en 2013. Le Conseil municipal a décidé en janvier dernier de débloquer les 119,5 millions de francs prévus par la CAP pour compenser l'abaissement du taux technique contre la modification de l'âge de la retraite. Certains employés avant 64 ans se retrouvaient dans des situations difficiles et devaient toucher le chômage car ils ne pouvaient plus travailler au-delà de 62 ans. Elle s'interroge sur l'historique de ce protocole et pour quelle raison ce dossier dure depuis des années.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que le Conseil administratif a mis en œuvre le plus rapidement possible ce protocole d'accord depuis le début de la législature. Il aurait été difficile d'aller plus vite. Le nouveau Conseil administratif a commencé en juin 2020 et il propose 8 mois plus tard le protocole d'accord au Conseil municipal. Elle rappelle qu'il a fallu discuter avec les commissions du personnel. Cette décision n'est pas anodine et même si elle a été acceptée à 95%, il s'agit tout de même d'un relèvement de l'âge de la retraite. Il y a donc eu des discussions soutenues concernant ce dossier.

M. Krebs ajoute qu'il y a eu un financement de la CAP de 119,5 millions de francs figurant dans les délibérations relatives au changement de plan de prévoyance de la CAP, comprenant le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans, permettant de financer une baisse du taux d'intérêt technique. Le versement de cette somme était conditionné au dépôt d'une proposition de modification du statut du personnel visant à relever l'âge de retraite statutaire. Cette condition s'est réalisée par le dépôt par un conseiller municipal d'un projet de délibération. Il informe que ce projet de délibération a été voté en avril 2019, donc 5 ans après son dépôt. L'intention prévue à l'origine était d'avoir une proposition globale qui comprenne à la fois la modification du statut qui concernait la cessation d'activité du SIS et la modification du statut qui portait sur l'âge de la retraite à 64 ans. C'est la raison pour laquelle la modification statutaire liée à ce protocole n'arrive que maintenant au Municipal. Il a fallu changer les dates des dispositions transitoires en raison de ce décalage.

La même commissaire remarque que ce projet de délibération a été retardé de 5-6 ans notamment à cause de certaines réticences qui avaient été exprimées. Certains employés de la Ville assimilaient ce changement à une perte de privilèges. Certaines personnes se retrouvaient dans des situations difficiles car elles ne touchaient pas l'AVS avant l'âge légal.

M. Krebs dit que si l'âge de la retraite est fixé à 64 ans, les employés peuvent toujours partir plus tôt. Ainsi, la Ville ouvre la possibilité aux employés de travailler plus longtemps.

La commissaire rappelle que les employés de la Ville ne pouvaient pas travailler au-delà de 62 ans. C'était interdit.

M. Krebs dit que cela n'était pas interdit et qu'il était possible de demander un prolongement.

Un commissaire comprend que le Conseil administratif a fait une mise à jour d'une proposition qui a été mise en stand-by pour différentes raisons. Il remarque les dispositions transitoires qui figurent page 10. Il comprend que l'accord signé a relevé l'âge de la retraite du pompier de 57 à 58 ans et demi, ce qui pénalise le pompier qui pouvait auparavant prendre sa retraite à 57 ans. Il demande ce qu'il est advenu des mesures transitoires et si les pompiers qui prennent actuellement leur retraite font partie des mesures transitoires. Il demande si les signataires de cette proposition sont toujours en poste car il explique que cela peut avoir une incidence sur la ratification de ce document.

M. Schumacher ajoute que les personnes mentionnées sont des pompiers actifs et capitaine au SIS. L'un d'eux est un pompier en cessation d'activité qui a participé aux discussions avec la commission du personnel.

M. Krebs explique qu'une modification de l'article sur les statuts a été proposée: l'âge de cessation d'activité passe de 57 à 58 ans et demi. Il y a une disposition transitoire qui prévoit une mise en œuvre progressive. Il est juridiquement préférable d'adresser le résultat final, puis de formuler des exceptions le temps de la transition.

Le même commissaire comprend qu'il y a un risque qu'un employé doive attendre quelques mois supplémentaires.

M. Krebs répond par l'affirmative. Il y a toujours des cas particuliers lors de la mise en place d'une nouvelle réforme. Il cite le cas d'une personne qui serait en cessation d'activité sous l'ancien régime, mais qui aurait bien voulu être sur le nouveau régime afin de bénéficier d'un complément AVS supérieur.

Un commissaire s'interroge sur l'horaire hebdomadaire des pompiers et remarque que ceux-ci travaillent 10-12% de plus que les employés de la Ville. Il demande si les pompiers de 25 à 57 ans travaillent réellement 51,25 heures par semaine.

M. Schumacher répond par l'affirmative. Il s'agit d'une moyenne. Le personnel du rang, c'est-à-dire les personnes qui font les interventions, est soumis à cet horaire. Il explique qu'il y a quelques compensations d'aménagements horaires en fonction des possibilités offertes, même si elles sont rares. Il donne l'exemple d'un sapeur-pompier qui irait instruire des jeunes en école de formation. Il passera d'horaires irréguliers à des horaires réguliers. Lorsqu'un sapeur-pompier sort régulièrement de sa compagnie pour des formations ou des développements techniques,

le collaborateur ou la collaboratrice travaille 40 heures. La moyenne d'heures pour les sapeurs-pompiers est de 51,25. Dans les années 1980, les sapeurs-pompiers travaillaient environ 60 heures par semaine.

M^{me} Barbey-Chappuis ajoute que le taux d'absentéisme du SIS est l'un des plus bas de toute l'administration de la Ville (moins de 3%).

Le même commissaire s'interroge sur la pénibilité du métier de pompier et si elle a baissé au fil du temps.

M. Schumacher répond qu'il y a vingt ans l'équipement des pompiers pesait entre 7 et 8 kilos. Actuellement, le nouvel équipement nécessaire pour intervenir lors d'un incendie pèse entre 15 et 20 kilos. Ce point ne s'est pas amélioré. Il explique que le sapeur-pompier travaille 24 heures, et aura ensuite 48 heures de repos. Les horaires ont été changés afin que le pompier puisse bénéficier d'un meilleur repos. Ils ont collaboré avec des spécialistes du sommeil afin de trouver les cycles nécessaires de repos car les collaborateurs et collaboratrices travaillent de nuit. Les pompiers doivent basculer d'un état de repos à un état d'alarme en une fraction de seconde. Ils ont trouvé un système horaire qui est entré en vigueur l'année dernière et qui répond au mieux à cette pénibilité. La commission du personnel a demandé de réaménager le temps de travail afin que le pompier puisse bénéficier de périodes de repos suffisantes.

Une commissaire en conclut que les pompiers n'interviennent pas pendant 51,25 heures la semaine car ils ont des temps de repos entre chaque incendie.

M. Schumacher répond par l'affirmative. Il explique que de 7 à 18 heures le pompier suit des cours de sport, d'instruction, effectue des travaux en atelier et du rétablissement de matériel. Pendant ce laps de temps, le sapeur-pompier ne se repose pas. En revanche, les sapeurs-pompiers ont des temps de récupération pendant la nuit puisque chaque garde n'est pas active en même temps.

Un commissaire remarque que ce plan aurait dû commencer le 1^{er} janvier 2014 et se terminer le 1^{er} janvier 2022. Cela n'a pas été le cas car le Conseil administratif n'a pas fait son travail. Il se souvient des débats qui avaient eu lieu au Conseil municipal et qui ont abouti à cette proposition. M^{me} Salerno n'estimait pas nécessaire de voter le changement de statut car il ne rentrerait en vigueur qu'en 2020 pour le personnel et en 2022 pour les pompiers. Les statuts n'ont donc pas été modifiés car le plan d'origine n'a pas été appliqué. Si cela avait été le cas, le passage dans le groupement aurait été plus souple puisque le protocole serait en vigueur. A présent, la période transitoire ne commencera que le 1^{er} janvier 2022. Il comprend que l'on veuille démarrer l'accord le 1^{er} décembre afin que ces conditions soient reprises avec le nouveau groupement. Il rappelle que la commission du personnel n'a pas souhaité à ce stade mener des discussions suite au point 3 de l'accord et que cela devra faire partie des discussions avec le nouvel employé

(page 6, alinéa 2). Il demande de quel sujet la commission du personnel souhaite encore discuter puisque ce plan a été approuvé. Il s'interroge sur le point 3 de l'accord sur les négociations.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que cette modification aurait pu avoir lieu au plus tôt en avril 2019. Le précédent Conseil administratif aurait pu intervenir en 2020 mais ne l'a pas fait. Elle rappelle que les circonstances de 2020 n'ont pas été simples. Le nouveau Conseil administratif a pris ses responsabilités et soumet actuellement cette proposition. Elle remercie la commission des finances de bien vouloir accueillir rapidement cette proposition.

En ce qui concerne le point 3 sur les négociations, la Ville ne peut pas ouvrir de nouvelles négociations avec la commission du personnel alors qu'il y a un changement d'employeur au début de l'année prochaine. Il est normal que ces négociations qui porteront sur des aspects techniques s'ouvrent dans le cadre du nouveau groupement. Le comité est déjà désigné et tiendra ses séances prochainement.

M. Lebedinsky ajoute que ce point 3 fait suite à une demande de la commission du personnel afin de déterminer les possibilités d'avoir un plan CAP spécifique pour les pompiers. Ce plan devait se réaliser à travers une étude technique qui permettait d'estimer la faisabilité de ce processus. La commission du personnel a reçu les résultats de cette étude et n'a pas souhaité continuer le projet. Leur demande a donc été satisfaite mais ils n'ont pas souhaité poursuivre les négociations avec le Conseil administratif sur ce point. Actuellement, les pompiers ont le même régime de retraite CAP Prévoyance que les autres employés de la Ville. Ils bénéficient avant cela de la cessation d'activité. A l'époque, la commission souhaitait élaborer un plan spécifique pour le personnel SIS avec un système d'âge de retraite à 57 ou 58 ans et demi et non une cessation d'activité comme c'est le cas actuellement.

Séance du 15 juin 2021

La présidente rappelle que, suite à l'audition du mardi 25 mai de M^{me} Barbey-Chappuis et de M. Schumacher, la commission avait décidé de reporter le vote de la proposition PR-1459. Elle ouvre la discussion et invite les partis à prendre position.

Le Mouvement citoyens genevois déclare que la commission des finances n'a pas le choix de voter ces nouveaux statuts. Il déplore le fait que cette affaire devait démarrer plus tôt. La période transitoire de 8 ans ne commence que maintenant alors qu'elle aurait déjà dû être achevée. Il estime dommage d'avoir reporté cette période transitoire. Il en conclut que l'ancien Conseil administratif n'a pas fait correctement son travail. Il explique que l'ancien Conseil administratif devait déposer cette proposition de modification des statuts en rapport avec le nouveau

plan de retraite de la CAP et ne l'a pas fait. Le Parti libéral-radical a finalement déposé une proposition à ce sujet et les circonstances et organisations des ordres du jour ont fait qu'elle a été votée tardivement, en 2019. Le Mouvement citoyens genevois indique que cette proposition aurait dû être votée plus rapidement afin que la période transitoire soit déjà passée et que la proposition entre en vigueur au moment du lancement du nouveau plan de la CAP. Il admet que cette période transitoire est nécessaire mais déplore qu'elle commence si tardivement. Ce retard est dû au fait que l'ancien Conseil administratif n'a pas souhaité déposer cette proposition alors qu'il s'agissait de suivre le nouveau plan de la CAP nécessaire au moment de la recapitalisation de la caisse. Il rappelle que le Municipal a voté 119,5 millions de francs et ceux-ci ont passablement alourdi les comptes. Ils sont passés dans le budget de fonctionnement. Il conclut qu'il est important que ces informations soient répertoriées car il n'estime pas correct que cette affaire ait été retardée de quelques années. Le Mouvement citoyens genevois votera en faveur de cette proposition.

Le Parti démocrate-chrétien dit que le personnel a profité des avantages de ce report de quelques années. Il est d'avis qu'il est nécessaire que ces statuts soient à jour par rapport à l'avenir intercommunal. Il rappelle que la commission a eu récemment l'occasion de visiter, avec la CSDOMIC, le SIS. Il estime que les employés sont au courant de la situation et de ces changements de statuts. Il n'y a pas eu d'opposition massive par rapport à ces changements car les employés sont compréhensifs et extrêmement motivés dans leur travail. Il est donc nécessaire actuellement de mettre à jour ces statuts en raison de l'avenir qui est prévu pour le SIS dans lequel la VdG jouera toujours un rôle important et majoritaire. Le Parti démocrate-chrétien votera en faveur de cette proposition.

Le Parti socialiste est en faveur de cette proposition et rappelle que lors des auditions, la commission des finances a compris que la commission du personnel a participé au débat et aux discussions et que celle-ci est satisfaite du résultat. Le Parti socialiste souhaite donc également aller de l'avant.

Les Verts sont en faveur d'une harmonisation des statuts du personnel de la Ville. Ils ont été convaincus par les interventions qui ont notamment témoigné d'une réelle pénibilité et ont montré que le personnel de la Ville travaillait une année et demie pour deux. Le groupe acceptera donc cette proposition. Il est d'avis qu'il est important de veiller aux horaires des pompiers et à la pénibilité du travail sur plusieurs années. Ils sont en faveur d'une harmonisation intercommunale.

Le Parti libéral-radical acceptera cette proposition. Ils estiment important que le SIS passe au rattrapage par rapport à l'âge de la retraite. Il ne faut pas oublier que le Conseil municipal a voté cette augmentation de l'âge de la retraite il y a trois ans. Il est utile d'ajuster les statuts du personnel du SIS avant la remise du corps des pompiers au niveau cantonal.

La présidente déclare qu'Ensemble à gauche est en faveur de cette proposition. Il est indispensable que la commission des finances vote ce texte avant l'unification des différents corps de pompiers qui aura lieu le 1^{er} janvier 2022 afin que les situations soient clarifiées. Le degré de pénibilité a augmenté, notamment à cause du poids des charges à porter qui a presque doublé ces dernières années ainsi que des horaires astreignants. Ensemble à gauche estime important de prendre en compte cette pénibilité dans le travail des pompiers. La commission du personnel a également approuvé cette proposition. La présidente conclut en indiquant que les modifications du statut du personnel concernent les articles 112 et 115.

Vote

La proposition PR-1459 est acceptée à l'unanimité des votants.