

Rapports de majorité et de minorité de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 23 mai 2022 de M. Pascal Holenweg: «Semaine de travail de 32 heures pour la fonction publique municipale: pour que s'ouvrent des négociations».

26 février 2024

A. Rapport de majorité de M. Jean-Luc von Arx.

Ce projet de motion a été renvoyé à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 17 mai 2023. La commission s'est réunie, sous la présidence de M. Ahmed Jama, le 21 novembre 2023. Les notes de séance ont été prises par M^{me} Jade Pérez, que le rapporteur remercie pour la qualité de son travail.

PROJET DE MOTION

Considérant:

- la légitimité sociale de la revendication de réduction du temps de travail et du partage des postes de travail; et l'évidence que l'évolution technologique donne, grâce à l'augmentation de la productivité du travail, de nouvelles possibilités de réduire le temps de travail nécessaire pour assurer à la population les services et les prestations dont la Ville a la charge, y compris des services nouveaux et des prestations nouvelles;
- la fonction de référence, pour le secteur privé, des statuts des fonctions publiques;
- la nécessité de négocier toute modification du statut de la fonction publique municipale avec les organisations syndicales et les représentations du personnel municipal, ainsi que de les entendre lors des travaux en commission,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif d'entamer avec les organisations représentatives du personnel municipal et la commission du personnel des négociations sur la réduction progressive du temps de travail à 32 heures par semaine et la modification en ce sens du statut du personnel.

Séance du 21 novembre 2023

Audition de M. Pascal Holenweg, motionnaire

M. Holenweg prend la parole et déclare que la réduction du temps de travail favorise l'unité sociale et historique. Réduire le temps de travail a également du sens, étant donné les importantes évolutions technologiques, de l'intelligence naturelle à l'intelligence artificielle. Il ajoute que la revendication de la réduction du temps de travail à 32 heures est désormais portée par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). L'initiative populaire 1000 emplois visant notamment à réduire le temps de travail a été refusée au niveau cantonal, mais elle est appliquée dans six locaux de la Ville de Genève. Au lieu de se concentrer sur une thématique, cette initiative faisait état de nombreuses revendications, dont la réduction du temps de travail à 32 heures pour l'ensemble des salariés genevois, ce qui a principalement engendré son refus, alors que cette motion concerne uniquement la fonction municipale.

La motion M-1687 fait suite au projet de délibération PRD-265, refusé par le Conseil municipal, qui prévoyait d'appliquer une réduction du temps de travail sans négociation préalable avec les syndicats et la commission du personnel. Il était uniquement question de négocier le calendrier d'entrée en fonction de la réforme, sans discussion sur le principe ou la légitimité de la réduction du temps de travail à 32 heures. Il était donc préférable d'opter pour la forme de la motion. Il informe en outre que la proposition initiale impliquait également la réduction du salaire mensuel du personnel municipal des catégories H à V de l'échelle de traitement. Bien que la proposition n'ait pas d'impact sur le salaire horaire, une réduction du temps de travail entraîne une réduction des salaires annuel et mensuel. Or, les syndicats et les fonctionnaires des catégories concernées s'opposent à cette réduction de salaire. Il conclut en informant que cette motion propose au Conseil administratif d'entamer dès lors des négociations sur la réduction progressive du temps de travail avec les syndicats et la commission du personnel pour atteindre des semaines de travail à 32 heures. Il propose finalement à la commission des finances d'auditionner les syndicats et la commission du personnel.

Un commissaire demande si la motion prévoit une diminution des salaires.

M. Holenweg répond que la motion ne prévoit aucune baisse des salaires, puisqu'elle a pour seul objectif d'entamer les négociations avec les syndicats. Il considère cependant que la réduction du temps de travail permet d'écraser l'échelle de traitement et qu'il serait donc préférable de baisser les salaires mensuels et annuels des catégories supérieures. Les syndicats sont opposés à cette proposition, car ils tiennent au maintien des avantages des acquis de la Ville.

Le même commissaire demande si la réduction du temps de travail de 20% implique une réduction des salaires des catégories supérieures de 20%.

M. Holenweg répond que le projet de délibération PRD-265 prévoyait de réduire de 20% les salaires des catégories supérieures de l'échelle de traitement et de 10% les salaires intermédiaires lors du passage de la semaine des 40 à 32 heures.

Le commissaire rappelle que les statuts du personnel et les conditions de travail en Ville de Genève sont agréables. Il demande donc s'il est pertinent de réduire le temps de travail.

M. Holenweg confirme que les conditions de travail en Ville sont plus agréables que dans le secteur privé. A titre personnel, il les considère comme justes. Il conviendrait néanmoins de poser cette question au personnel de la Ville. Il est évident que s'il en avait la possibilité, il proposerait la semaine à 24 heures aux salariés de tout le canton, mais les décisions du Conseil municipal ont une portée municipale et impactent uniquement le personnel de la Ville de Genève.

Le commissaire demande alors quel est le but d'auditionner les syndicats, puisqu'ils sont favorables à la réduction du temps de travail.

M. Holenweg répond que l'objectif de la motion est d'entamer les négociations sur l'éventuelle diminution des salaires. Et il rappelle qu'il ne partage probablement pas leur position à ce sujet.

Une commissaire demande si le travail est une valeur de droite, et si l'ambition cachée de la motion est de permettre aux employés de se rendre davantage à des réunions syndicales.

M. Holenweg répond que le travail n'est pas une valeur. La réduction du temps de travail permet aux employés de participer à des réunions syndicales, mais aussi de faire d'autres activités, comme être auditionnés par le Conseil municipal. Il rappelle que le temps de travail était de 72 heures par semaine au début de la Révolution industrielle, ce qui équivaut à six jours de 12 heures. Le temps de travail a été réduit à 40 heures par semaine. En Suisse, les missions sont plus courtes, et peu d'employés de la fonction municipale ont un long trajet à faire pour se rendre au travail.

Un commissaire demande comment faire pour que le travail soit tout de même effectué en Ville de Genève, en réduisant le temps de travail des employés. Il faudra engager du personnel supplémentaire. Pour rappel, plusieurs postes sont demandés lors des budgets, car la masse de travail en Ville augmente. Les statuts du personnel ne peuvent pas être modifiés. Le Conseil municipal ne peut pas voter une motion qui forcerait les personnes à moins travailler si ce n'est pas ce qu'elles souhaitent. Il demande combien de personnes il faudra engager pour réduire le temps de travail à 32 heures. Il rappelle en outre que le Conseil administratif négocie depuis dix ans avec les syndicats des conditions de retraite pour

les personnes dont le travail est associé aux fonctions pénibles. Ces négociations n'aboutissant pas, il demande alors si celles demandées dans la motion pourraient aboutir dans un temps raisonnable.

M. Holenweg répond que la motion propose d'entamer les négociations, mais elle ne préjuge pas leur résultat. La première proposition préjugeait le résultat des négociations, prévoyait une modification du statut du personnel et soumettait l'entrée en vigueur de cette modification à la fin des négociations sur les modalités. Les syndicats approuvent par principe la réduction du temps de travail à 32 heures et la semaine de quatre jours, mais ils n'ont pas pris de décision sur le calendrier et ne préjugent pas le résultat des négociations. La Ville devra engager le personnel nécessaire à la bonne réalisation du travail demandé, et cela lui coûtera l'argent qu'il faut. Le travail à faire et les prestations à délivrer sont déterminants, par le nombre de personnes nécessaires pour effectuer ces tâches. En réduisant le temps de travail depuis un siècle, on a augmenté le personnel de la commune, car les tâches affectées au personnel de la fonction municipale ont augmenté. On constate également une augmentation de la productivité, puisqu'une partie du travail peut être effectuée à domicile, et l'instrumentation permet d'effectuer le travail administratif plus rapidement, sans épuiser les employés. La masse de la fonction publique est donc une variable ajustable.

Un commissaire remarque que la réduction du temps de travail a été mise en place dans certains secteurs privés, à condition que les résultats habituels soient atteints. Autrement dit, le travail effectué en quatre jours doit être le même qu'en temps normal. Il demande si les négociations aborderont l'aspect de la productivité et des résultats. Il donne l'exemple des postes fixes, notamment les guichetiers, dont la production est liée au temps passé sur place et ne peut pas être la même lorsque le temps de travail de la personne est réduit. Tous les postes ne sont pas adaptés à une réduction du temps de travail.

M. Holenweg répond que la réduction du temps de travail à 32 heures, soit une semaine de travail de quatre jours, implique que tous les employés ne travaillent pas en même temps. C'est une question d'organisation du travail. Par ailleurs, en ce qui concerne la fonction publique, la productivité est moins déterminante que l'effectivité du service public. Il rappelle que le Parti socialiste a déposé une motion pour que les services au guichet ne soient pas systématiquement remplacés par des services sur internet. Dans l'administration publique, les guichets ferment en général avant 17h et ouvrent vers 8h, hormis les guichets d'urgence. On peut donc réduire le temps de présence sur le lieu de travail afin qu'il corresponde au temps d'ouverture de guichet actuel. Il faudra engager du personnel supplémentaire pour combler le manque d'employés.

Le commissaire rappelle qu'au Service de la police municipale (SPM) et au Service des espaces verts (SEVE) beaucoup de postes nécessitent une présence sur

place. Ces postes ne sont pas comparables à ceux des personnes dont les tâches sont exclusivement administratives et qui peuvent donc travailler à la maison.

M. Holenweg indique qu’il faudra donc engager du personnel supplémentaire dans certains services.

Le commissaire fait référence aux écrits de Karl Marx où le temps du loisir est libéré grâce à l’augmentation de la productivité par les machines et demande si on peut aller vers une baisse du temps de travail en dépassant cette vision productiviste.

M. Holenweg répond que le développement de la technologie et de la productivité du travail a permis le passage de 72 heures à en moyenne 40 heures. Le but de la motion n’est pas de remplacer les hommes par des machines, mais d’avoir plus de temps libre et de libertés.

Le commissaire demande si la baisse du temps de travail peut ne pas être corrélée à la productivité.

M. Holenweg répond par la positive. Il n’est pas question que la fonction publique soit moins productive, surtout dans une période où l’on se demande si la productivité est une valeur. La productivité est liée au travail, mais également à la consommation, au gaspillage de matière, et au saccage de l’environnement. Diminuer la productivité n’est pas dramatique. Il est question en Ville de services rendus au public, l’effectivité est donc plus déterminante que la productivité du service.

Le président indique que plusieurs villes européennes ont entamé un projet pilote afin de mettre en place la semaine des 32 heures, notamment au Royaume-Uni.

M. Holenweg informe que c’est aussi le cas de certaines municipalités françaises. La Ville peut dans un de ses services mener un projet pilote, qui n’implique pas de modifier les statuts du personnel. Le projet pilote dans ce cas est une méthode adaptée, car il permet de réorganiser le travail dans une semaine de 32 heures pour effectuer les mêmes tâches qu’en 40 heures.

Un commissaire souligne l’aspect visionnaire de cette motion, qui vise à travailler moins pour améliorer les conditions de vie, tout en garantissant le même travail. Il demande en revanche s’il n’est pas provocateur et discriminant de favoriser les fonctionnaires en Ville, alors que d’autres entreprises ne permettent pas de réduire le temps de travail de leurs employés. Il demande si cette motion ne risque pas de stigmatiser davantage les fonctionnaires en les présentant comme des personnes qui ne travaillent pas suffisamment. Il ajoute que le revenu du travail généré par la fiscalité ne peut pas être comparé au revenu du travail généré par l’entreprise elle-même. Cette motion risque de favoriser les discriminations entre la Ville et d’autres entreprises.

M. Holenweg répond que cette motion concerne les fonctionnaires de la Ville de Genève, car le Conseil municipal ne peut agir que sur la fonction municipale et n'a aucune compétence pour prendre des décisions sur les conditions de travail dans le secteur privé. Le fait d'avoir de meilleures conditions de travail et salariales dans un domaine plutôt que dans un autre est forcément discriminatoire. Les conventions collectives de travail dans le domaine de la construction peuvent être considérées comme discriminantes par rapport aux conditions de travail des domaines du commerce et de la vente, car la portée syndicale est plus forte dans un domaine que dans l'autre, notamment sur l'aspect des retraites. Le populisme n'a pas besoin de cette motion pour stigmatiser le fonctionnaire et la fonction publique.

Une commissaire comprend que la France a déjà expérimenté la semaine de 32 heures. Elle demande s'il est pertinent d'imiter la France, s'agissant de la culture du travail. Elle demande ensuite si cette motion a été déposée pour donner suite à une demande des syndicats. Elle demande si réduire le temps de présence permet de faire évoluer le monde du travail, puisque depuis la crise sanitaire il est possible de fonctionner différemment. Elle demande s'il est envisageable de fractionner les postes de travail et donc de ne pas considérer comme modèle absolu le temps plein, et d'avoir des gens qui ne travaillent qu'à mi-temps. L'idée serait donc de revoir plus fondamentalement le temps de travail.

M. Holenweg répond que la motion prévoit une réduction du temps de travail, c'est-à-dire une réduction du temps pendant lequel la personne est payée pour être à la disposition de l'employeur, ce qui n'implique pas forcément la réduction du temps de présence. Une partie du travail administratif peut théoriquement être effectuée à domicile. La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) est favorable à la réduction du temps du travail à 32 heures. Il faudra demander aux syndicats s'il s'agit d'une demande d'une position de principe. Cette position a été exprimée dans l'initiative 1000 emplois, et ils sont favorables à l'ouverture des négociations sur la semaine des 32 heures. Il rappelle que travailler à temps partiel implique de recevoir un salaire partiel. Les personnes salariées à qui l'on impose un temps partiel et qui travaillent déjà dans un secteur difficile se retrouvent avec des salaires insuffisants pour vivre. Il est donc préférable de réduire le temps de travail et de maintenir les salaires inférieurs au même niveau, plutôt que de diviser le temps de travail ainsi que les salaires. L'objectif du partage du travail est néanmoins aussi légitime que l'objectif de la réduction du temps de travail.

La commissaire ajoute que le partage du temps de travail permet une certaine souplesse dans l'organisation du travail de la personne, qui peut travailler à différents endroits.

M. Holenweg ajoute que la France applique théoriquement des semaines à 35 heures, mais le temps de travail moyen s'élève en vérité à 37 heures. Les Français travaillent donc à peine moins que les Suisses.

Une commissaire constate une évolution de la qualité du travail et de la productivité. Elle rappelle que les réductions du temps de travail sont le produit de luttes des personnes qui se sont mobilisées, et ces changements ne se sont pas suivis de manière linéaire. Il est important de traiter la question du temps de travail salarié. Cela étant, elle rappelle que le travail qui n'est pas payé n'est pas partagé de manière équitable selon le genre. La réduction du temps de travail salarié favorise une prise en charge mieux répartie entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les femmes de différents milieux. Elle comprend que l'idée de la motion n'est pas de passer de 40 à 32 heures sans une période d'adaptation et que cette réduction progressive du temps de travail sera soumise à des négociations. Elle demande si d'autres villes ont mis en place ce modèle, sur lequel la Ville pourrait prendre exemple, à savoir de diminuer progressivement le temps de travail.

M. Holenweg répond que les modalités seront fixées lors des négociations. On peut par exemple passer d'une semaine de 40 heures de travail à 32 heures en huit ans, en réduisant le temps de travail chaque année. L'autre possibilité est de mettre en place des réductions de travail progressives dans certains secteurs, à savoir que les 32 heures seraient plus rapidement atteintes dans certains secteurs. Il ne convient pas de passer à une semaine de 35 heures comme l'a fait la France sans porter une réflexion sur la progressivité des réductions de travail, car cela a provoqué une explosion des heures supplémentaires. En effet, le temps de travail a été réduit de 39 à 35 heures par semaine, mais beaucoup de personnes travaillent toujours 37 heures, voire 39 heures. Il ajoute que dans certains secteurs le travail est rythmé différemment selon les saisons, comme c'est le cas dans les domaines du tourisme ou de l'agriculture. Il confirme que la baisse du temps de travail de 72 heures à 40 heures est le résultat de négociations, de grèves, ce qui a permis l'interdiction du travail des enfants, notamment.

Un commissaire remarque que les réductions du temps de travail sont le fruit de revendications fortes portées par les employés. Or, ce n'est pas le cas en ce moment. Il n'y a pas eu un soulèvement du personnel afin de mettre en place des semaines de travail à 32 heures. Cette proposition impose de manière autoritaire un modèle de travail, qui ne correspond pas nécessairement à la volonté d'une majorité d'employés qui souhaitent travailler notamment à 100%. Cela dépend aussi des fonctions publiques. Il estime pertinent, comme déjà soulevé dans la discussion, d'attendre le résultat de la négociation relative aux fonctions pénibles entre le Conseil administratif et les syndicats. Cette motion entraîne par ailleurs que les différentes entités (départements, services, etc.) de l'administration municipale réorganisent le travail en général, ce qui risque d'être difficile. Il rappelle que pour l'instant la semaine de travail comprend 5 jours durant lesquels les services et les prestations doivent être assurés. Au lieu de proposer d'octroyer une sorte de Revenu de base inconditionnel (RBI) de 20% du salaire aux seuls employés de la Ville de Genève, proposer un RBI de 20% du salaire moyen à

tous les habitants de la Ville de Genève paraît préférable, afin que chacun puisse choisir s’il souhaite réduire son temps de travail. Ce système est plus libre et plus permissif.

M. Holenweg indique que la proposition de la motion n’exclut pas la proposition du commissaire. La réduction du temps de travail est par définition liée au travail, alors que le RBI est lié à la présence. Il s’agit du débat sur le salaire minimum en opposition au revenu minimum. Il demande s’il ne vaudrait pas mieux proposer un revenu minimum garanti à tous plutôt qu’un salaire minimum aux salariés. Ces modalités sont contradictoires d’un point de vue philosophique, mais pas d’un point de vue de l’efficacité.

Un commissaire mentionne un projet de RBI qui a vu le jour il y a quelques années en Suisse alémanique et qui n’a pas abouti.

Le président remercie et libère l’auditionné.

Le président ouvre la discussion. Il propose d’auditionner le magistrat.

Une commissaire du Parti libéral-radical propose de voter la motion ce soir. Cette motion est uniquement signée par M. Holenweg, et son propre groupe ne le suit pas. Le Parti libéral-radical n’a aucune question à poser et ne souhaite donc pas poursuivre les auditions.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois approuve la proposition de voter ce soir la motion. Cette idée n’est pas sérieuse. Il rappelle que les syndicats et le Conseil administratif ont entamé les négociations il y a dix ans sur les fonctions pénibles en Ville et celles-ci n’ont toujours pas abouti. Il doute qu’un accord sur cette motion puisse être trouvé. De plus, engager du personnel supplémentaire coûtera de l’argent à la Ville. Il est nécessaire de collecter quelques richesses grâce au travail avant de les distribuer.

Une commissaire d’Ensemble à gauche rappelle que cette question n’est pas uniquement débattue au sein du Conseil municipal. Elle est d’actualité. Elle trouve intéressant de débattre de ce type d’enjeux. Elle approuve l’audition du magistrat, et propose d’inclure cette audition lors du traitement d’autres objets. Elle propose également d’auditionner la CGAS.

Un commissaire du Centre doute qu’il y ait une volonté proactive de la part des syndicats et du personnel de réduire le temps de travail à 32 heures. Il propose de refuser ce texte.

Un commissaire des Vert-e-s déclare que cette motion pose une bonne question, celle du travail, qui est la source de création de valeur. Cela étant, cette conviction est moins vraie actuellement qu’il y a trente ans. En effet, on assiste à l’automatisation de nombreux processus. Il encourage les élu-e-s aux Chambres

fédérales à suivre ce développement et les moyens mis en place dans notre société pour créer de la richesse notamment grâce à l'automatisation. Le sujet abordé dans cette motion est intéressant, mais il n'est pas pertinent qu'une collectivité publique comme la Ville de Genève lance un projet pilote qui ne sera pas applicable dans tous les domaines. Il rappelle que l'on ne crée pas de la richesse sur la productivité ou sur les marchés, on dépend des recettes fiscales. Il approuve la proposition de voter la motion ce soir.

Une commissaire du Parti socialiste informe que la loi sur l'administration des communes (LAC) impose à la commission des finances d'informer le Conseil administratif du traitement de cet objet. La commission ne peut pas voter la motion ce soir. La transformation du projet de délibération PRD-265 en motion a été refusée. M. Gomez a déjà fourni plusieurs éléments dans le cadre du traitement de cet objet, il n'est donc pas nécessaire d'auditionner le magistrat. Elle estime néanmoins intéressant d'auditionner les syndicats, et d'informer le Conseil administratif.

Un autre commissaire du Parti socialiste ajoute que la commission a questionné le fait que M. Holenweg soit le porte-voix des syndicats. Il approuve donc l'audition des syndicats. Il ajoute en outre qu'il ne s'oppose pas à ne pas poursuivre les auditions, puisque cet objet a déjà été étudié.

Un commissaire de l'Union démocratique du centre est d'avis que le juste niveau pour M. Holenweg est l'initiative populaire au niveau fédéral. Il est favorable à la proposition de voter la motion ce soir.

Une commissaire du Parti socialiste indique que cette proposition n'a pas été discutée au caucus, elle refusera donc cette motion.

Votes

Le président met aux voix la proposition de voter la motion sans poursuivre les auditions.

Par 12 oui (2 S, 3 Ve, 1 MCG, 2 LC, 3 PLR, 1 UDC) contre 3 non (2 S, 1 EàG), la proposition de voter ce soir est acceptée.

Le président passe au vote de la motion M-1687.

Par 11 non (2 S, 2 Ve, 1 MCG, 2 LC, 3 PLR, 1 UDC) contre 2 oui (EàG, S) et 2 abstentions (S, Ve), la motion M-1687 est refusée.

Le président, pour le Parti socialiste, annonce un rapport de minorité.

5 mars 2024

B. Rapport de minorité de M. Ahmed Jama.

Je vous ferai grâce de l'argumentaire de principe, puisqu'il est résumé dans les considérants de la motion, et je me contenterai donc de le résumer en trois postulats:

- la légitimité sociale et historique de la réduction du temps de travail;
- la possibilité offerte par l'évolution technologique d'opérer cette réduction;
- l'adhésion des mouvements d'activisme climatique et des mouvements féministes à la réduction du temps de travail.

J'y ajoute seulement ce rappel que la revendication de cette réduction est désormais portée par l'ensemble des syndicats genevois (la CGAS), et qu'elle était même contenue dans une initiative populaire dite 1000 emplois, dont le défaut, qui a entraîné son refus, était sans doute qu'elle brassait trop large, qu'elle était en somme un cahier presque complet de revendications au lieu de se concentrer sur une seule, mais qui exprime tout de même l'état de la réflexion des syndicats. Refusée par deux tiers des votants cantonaux, l'initiative avait tout de même été acceptée dans six arrondissements de la Ville, et par 42% des votants dans l'ensemble de la commune.

Je vous ferai grâce aussi de la longue énumération des critiques économiques, sociales, philosophiques du travail.

Enfin, je rappellerai qu'à chaque fois que le temps de travail a été effectivement réduit, la productivité du travail a été effectivement accrue. Autrement dit, qu'on travaille mieux 32 heures que 39... et que, comme le constate le sociologue Jean Viard, «le hors travail structure le travail», et que comme le confirme le sondagier Jérôme Fourquet, pour les salariés, la semaine de travail, «c'est ce qu'il y a entre les week-ends», les jours fériés, et la récupération du temps de travail excédant le temps légal.

Quant à la proposition proprement dite d'entamer des négociations avec le personnel et les syndicats sur la réduction à 32 heures du temps de travail hebdomadaire de la fonction publique municipale, les modalités et le rythme de cette réduction, elle fait suite à une proposition précédente, refusée par le Conseil municipal, et tient compte des défauts de cette proposition initiale:

- c'était un projet de délibération (PRD-265), ce qui impliquait une décision du Conseil municipal, sans le préalable d'une négociation sur le fond avec les syndicats et le personnel – il n'était évoqué qu'une négociation sur le calendrier de l'entrée en vigueur des 32 heures. Or ce préalable, qu'il s'agisse des

32 heures ou du statut du personnel du Grand Théâtre, est une condition du respect du partenariat social;

- en outre, la proposition refusée par le Conseil municipal impliquait une réduction du salaire mensuel pour les catégories H à V de l'échelle de traitement. Le salaire horaire avait beau ne pas changer (en revanche, il augmentait pour les autres catégories de l'échelle de traitement), la réduction de l'horaire impliquait pour ces fonctionnaires une réduction de leur salaire mensuel et annuel – or les syndicats y sont opposés, comme d'ailleurs les fonctionnaires de ces catégories.

Avec la motion dont il est question dans le présent rapport de minorité, il ne s'agit dès lors plus de décider d'un passage aux 32 heures, mais de proposer au Conseil administratif d'entamer des négociations avec les syndicats et le personnel pour une réduction progressive du temps de travail, conformément à l'art.18.5.a du statut du personnel. C'est la raison pour laquelle ce qui vous est soumis n'est plus un PRD, mais une motion. Autrement dit, plus une proposition de décision, mais une proposition de demande au Conseil administratif, à lui de décider de la manière dont il entend y répondre – ou ne pas y répondre.

Si les négociations demandées sont ouvertes et aboutissent, c'est l'art. 90.1 du statut (La durée normale du travail est de 39 heures par semaine en moyenne, soit 2036 heures par année) qui devra être adapté, le Conseil municipal ayant à se prononcer sur cette adaptation. Si elles n'aboutissent pas, le statu quo régnera.

La motion ne propose donc pas la révolution (quoique le motionnaire persiste peut-être à en rêver) mais seulement, pragmatiquement, d'étudier la possibilité de poursuivre un mouvement plus que séculaire: celui de la réduction du temps de travail contraint, et de l'accroissement du temps libre, ou potentiellement libre.

On ne peut, au fond, être plus prudent et réformiste.