

**Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 25 juin 2013 de MM. Olivier Fiumelli, Vincent Schaller, Adrien Genecand, Simon Brandt, Claude Jeanneret, Carlos Medeiros, Pascal Spuhler, Jean-Charles Lathion et Eric Bertinat: «Adaptons le statut du personnel à la nouvelle CAP».**

**Rapport de M. Lionel Ricou.**

Le projet de délibération PRD-68 a été renvoyé par le Conseil municipal le 9 octobre 2013 à la commission des finances. La commission l'a traité sous la présidence de M. Jean-Charles Lathion lors de ses séances des 16 octobre, 12 et 13 novembre 2013.

*Note du rapporteur: le rapport avait été attribué le 16 octobre 2013 à M. Rudaz (DC). Comme il n'est plus présent au sein de notre Conseil et que le rapport n'avait pas été rendu, la commission a décidé de l'attribuer au présent rapporteur le 13 avril 2016. Ce dernier n'étant pas membre de la commission des finances au moment des travaux sur le projet de délibération PRD-68, il s'est donc basé, pour l'écrire, sur les seules notes de séance rédigées par M. Marc Morel que nous remercions pour l'excellente qualité de celles-ci.*

**Rappel du projet de délibération**

Considérant:

- le vote par le Conseil municipal des statuts et règlements de la nouvelle caisse de prévoyance interne «Ville de Genève et les autres communes genevoises», avec un âge de départ à la retraite prévu à 64 ans;
- l'apport de 120 millions de francs consentis par la Ville de Genève pour 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 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,

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 unique.* – L'article 38, «Retraite», alinéa 1, du statut du personnel de la Ville de Genève est modifié comme suit:

<sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, lorsque les employées et employés atteignent l'âge de la retraite fixé à *64 ans*.

### **Séance du 16 octobre 2013**

*Exposé du projet de délibération par ses auteurs*

M. Fiumelli rappelle tout d'abord la chronologie ayant présidé à la rédaction du projet de délibération PRD-68. Plusieurs discussions ont eu lieu au sujet de la proposition PR-998, à savoir la recapitalisation de la CAP et sa transformation en fondation de droit public. De nombreux partenaires et parties prenantes à ce projet ont été auditionnés, soit la commission du personnel, les syndicats, les associations des cadres, le Conseil administratif. On a véritablement étudié la question en profondeur. Il relève que M<sup>me</sup> Salerno avait déclaré que le projet ne serait complet qu'à condition que l'on modifie urgemment le Statut du personnel. A défaut, ledit Statut devenait incompatible avec le Règlement de la CAP. Elle avait d'ailleurs distribué un document à ce sujet, lequel se trouve dans le rapport sur la proposition PR-998. M<sup>me</sup> Salerno avait en outre allégué qu'il existe un sujet bloquant, à savoir l'âge de la retraite. Elle avait assuré s'en occuper. Il indique à cet égard que les syndicats se sont positionnés contre une élévation de l'âge de la retraite. Ils préconisaient à la place que la Ville de Genève paie un pont avant la retraite, entre 62 et 64 ans, à l'ensemble du personnel. On n'a jamais vraiment su sous quelle forme et suivant quelles conditions. On a simplement avancé que le montant se situerait dans une fourchette allant de 10 000 000 de francs à 30 000 000 de francs. Il constate que M<sup>me</sup> Salerno s'était engagée à discuter. Cependant, la large majorité qui a accepté la proposition PR-998 s'est avérée insatisfaite par cette proposition de solution. Partant, cette large majorité transcendant le clivage entre la droite et la gauche a décidé qu'il appartenait à la commission de trancher. On a donc indiqué la voie au Conseil administratif en modifiant l'article 6 de la proposition PR-998. Il explique qu'une contrepartie était nécessaire pour combler les 120 000 000 de francs. On s'est prononcé en faveur d'une unique contrepartie demandée aux employés de la Ville, revêtant la forme d'une élévation de l'âge de la retraite de ces derniers. Il souligne à l'appui de cette proposition que les employés de l'Etat ont vu leur retraite diminuée dans le cadre de la recapitalisation de la CIA. Il salue par ailleurs le fait que la nouvelle CAP prévoit de nouvelles prestations, par exemple concernant le

capital décès. Les auteurs de l'objet sous examen estiment qu'il sied d'aligner le Statut du personnel des employés de la Ville sur l'âge de la retraite de la CAP. Il considère opportun de travailler deux années supplémentaires afin de financer la CAP. De plus, il informe que de nombreux fonctionnaires l'ont interpellé pour lui faire part d'un problème à la Ville, à savoir que les fonctionnaires sont souvent incités à quitter leur poste à l'âge de 62 ans, ce qui emporte comme conséquence que ces personnes se voient contraintes de s'inscrire au chômage pendant deux ans, dans l'attente d'atteindre l'âge de la retraite. Il précise qu'il existe un régime transitoire pour les personnes âgées de 55 ans et plus. Il ajoute également que le projet de délibération PRD-68 ne concerne que l'âge normal de la retraite. Demeurent en conséquence réservées les dispositions spécifiques, à l'instar de la problématique de la pénibilité. Il signale ainsi finalement que le Conseil administratif peut continuer à négocier ces questions avec les syndicats et les employés. En fonction de l'intérêt manifesté, il affirme que les auteurs sont disposés à formuler d'autres propositions.

#### *Commentaires et questions des commissaires*

Un commissaire relève une imprécision dans l'intervention de son préopinant. En effet, des diminutions sont appliquées en cas de retraite anticipée notamment. Contrairement à ce qu'affirme M. Fiumelli, le plan prévoit des compensations. Il note en outre que la proposition sous examen n'a pas fait l'objet d'un vote sur le siège en séance plénière mais que l'on a préféré opérer un renvoi en commission en vue d'entendre les parties relativement à cet objet. Il souligne que la question de la pertinence dudit renvoi est sujette à controverses au sein de l'assemblée. Il met en exergue que ce renvoi avait vocation à permettre l'audition des parties concernées. Il souligne à ce propos que les négociations entre le Conseil administratif, en tant qu'employeur, d'une part, et la partie syndicale, notamment la commission du personnel, d'autre part, sont en cours. On a certes entendu l'ensemble des parties prenantes avant le vote sur la CAP, mais il argue néanmoins que l'élément essentiel réside dans la connaissance de l'état des négociations. C'est précisément cet aspect qui a conduit au renvoi en commission. Il alerte quant aux risques de trancher sans connaître l'état des discussions. Nonobstant la convergence ou la divergence des avis sur le texte, pour que le renvoi en commission soit utile, il convient d'entendre la partie employeur, d'une part, et la partie syndicale, d'autre part.

Ce même commissaire salue par ailleurs l'honnêteté intellectuelle de M. Fiumelli quant au problème lié au fait que de nombreux fonctionnaires sont fortement incités à quitter leur emploi à l'âge de 62 ans. Il rappelle que des employés de la Ville ont déposé un préavis de grève (levé dans la matinée du 16 octobre – note du rapporteur) autour de cette problématique. Il sied par conséquent à tout le moins d'entendre les arguments de chacun avant de se déterminer. Au vu

de ce qui précède, il propose formellement de procéder à l'audition de la partie employeur ainsi qu'à celle de la partie employée avant l'ouverture des débats. C'est ce qui justifie selon lui le renvoi en commission, suivant la volonté exprimée par la majorité du Conseil municipal.

La suite de la séance est consacrée à un débat nourri sur les auditions. Certains sont favorables à l'audition des parties employeur (M<sup>me</sup> Salerno pour le Conseil administratif) et employé (les syndicats). Ils estiment important d'auditionner la partie employé car elle a des revendications – à l'origine du préavis de grève – à faire connaître. D'autres estiment préférable d'attendre l'audition de M<sup>me</sup> Salerno avant de se décider à auditionner les représentants du personnel, car la commission des finances n'a pas à s'immiscer dans le processus de négociation en cours entre le Conseil administratif (l'employeur) et les employés.

L'audition de la partie employé est acceptée par 10 oui (2 EAG, 3 S, 2 Ve, 1 DC, 1 MCG, 1 UDC) contre 5 oppositions (3 LR, 1 MCG, 1 UDC).

L'audition de M<sup>me</sup> Salerno est acceptée à l'unanimité des membres présents.

### **Séance du 12 novembre 2013**

*Audition de M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, maire de la Ville de Genève chargée du département des finances et du logement, accompagnée de M. Philippe Krebs, adjoint de direction*

M<sup>me</sup> Salerno rappelle le cadre en guise de préambule. Elle revient ainsi sur le montant de 120 000 000 de francs qu'il a été décidé de verser à la CAP au titre de la recapitalisation de celle-ci. Elle relève que le projet de délibération PRD-68 expose en son sein les raisons qui ont motivé la Ville à consentir cet apport. Elle note à cet égard que chaque commune membre de la CAP ainsi que les SIG apportent aussi une contribution. Elle met également en exergue que la décision a été prise par les employeurs dans le cadre du comité de gestion en lien avec la baisse du taux technique qui passait de 4% à 3,5%. La décision a été soumise au Conseil administratif, qui l'a validée, de même que, finalement, le Conseil municipal. Un processus semblable a été suivi dans les autres communes. Cette décision était contenue dans le projet de loi soumis au Grand Conseil, qui a été voté et inscrit à la *Feuille d'avis officielle* et qui est entré en force puisque aucun référendum n'a été lancé à son encontre.

M<sup>me</sup> Salerno allègue que le versement à hauteur de 120 000 000 de francs est justifié, indépendamment de l'exercice comptable de la CAP au 31 décembre 2013. Elle informe avoir reçu de la part de la caisse le bulletin de versement et le compte sur lequel il convient de verser la somme d'ici la fin de l'année. Ce montant fait partie intégrante de toutes les délibérations, y compris de la loi

aujourd'hui en force. On ne saurait ainsi s'y soustraire. Un autre montant ne serait pas envisageable. Elle explique que, si l'on avait bénéficié d'une trésorerie suffisante, on aurait payé cette somme par ce biais. Cependant, au vu de la situation financière qui prévaut, la Ville de Genève va souscrire un emprunt afin de s'acquitter du versement des 120 000 000 de francs. Elle souligne en outre que, si la proposition fait état du lien avec le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans (art. 38 du statut du personnel), cela ne relève toutefois pas du champ de compétences du Conseil administratif puisque l'âge de la retraite est inscrit statutairement. Or, seul le Conseil municipal est fondé à procéder à une telle modification. Le Conseil administratif négocie avec les partenaires sociaux et soumet une proposition, étudiée par la commission puis votée en séance plénière et éventuellement soumise à référendum, mais il ne saurait aucunement modifier le statut du personnel de la Ville de Genève et, partant, changer d'autorité l'âge de la retraite. Elle ajoute que le Conseil administratif négocie actuellement plusieurs dispositions avec les partenaires sociaux, mettant en lumière que ce travail dure depuis plus d'une année et que des réunions s'étendant sur une journée entière ont lieu toutes les trois semaines. Les négociations sont menées par M. Barazzone et elle-même, ainsi que des techniciens, dont M. Krebs. Elle précise que les négociations ne sont pas strictement liées à la question du relèvement de l'âge de la retraite.

Elle met en évidence la différence entre l'âge statutaire, soit 62 ans, d'une part, et l'âge pour la CAP dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, à savoir 64 ans, d'autre part. Elle attire l'attention sur le fait que pour tout un bassin de collaborateurs, notamment ceux âgés de plus de 55 ans, les mesures transitoires, telles que prévues dans le cadre des négociations paritaires au sein de la caisse de pension, s'appliquent. Concrètement, les collaborateurs concernés peuvent quitter la Ville de Genève à l'âge de 62 ans avec le taux de rente qu'ils auraient eu avec le plan actuel, lequel sera modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Dans les faits, on se trouve aujourd'hui en présence d'un âge de la retraite à 62 ans, un plan de prévoyance 2<sup>e</sup> pilier qui démarre à 62 ans. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le plan de retraite change. L'âge de la retraite qui donne droit au 2<sup>e</sup> pilier est élevé à 64 ans. Cependant, toute une population se voit pendant sept ans mise au bénéfice des dispositions transitoires. Cette population peut donc partir à 62 ans avec le taux de rente qu'elle aurait acquis sous l'actuel plan, qui devient l'ancien plan, et n'est en conséquence nullement lésée. De plus, les négociations qui ont lieu avec le personnel ne sont pas une compensation du relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans pour la CAP. Les négociations avec le personnel concernent toute une série de dispositions transitoires que l'on s'était préalablement engagé à négocier avec le personnel. Il se trouve qu'une discussion est aujourd'hui aussi menée autour de la question de l'âge de la retraite.

Elle réaffirme que, pendant sept années, rien ne changera. Les personnes pourront partir à 62 ans. L'âge statutaire peut dès lors rester à 62 ans car cela ne pénalise aucunement le personnel s'agissant du 2<sup>e</sup> pilier. Elle consent néanmoins

que, au terme de la période transitoire, soit à partir de la huitième année, une dis-crépance pourrait potentiellement survenir entre un âge de la retraite statutaire qui resterait à 62 ans, et un 2<sup>e</sup> pilier qui ne serait débloqué qu'à 64 ans, étant entendu de surcroît que le 1<sup>er</sup> pilier n'est débloqué, pour les hommes, qu'à l'âge légal de 65 ans.

M<sup>me</sup> Salerno, faisant écho aux remarques formulées par le Conseil municipal quant à la confidentialité des négociations avec les partenaires sociaux, réitère les propos qu'elle a tenus en séance plénière à ce sujet. Les négociations avec les par-tenaires sociaux ne sont pas secrètes. Elle réfère d'ailleurs régulièrement de l'état d'avancement des négociations à ses collègues du Conseil administratif. Il en est de même s'agissant des différentes organisations représentatives du personnel, qui font aussi des retours. En revanche, par définition, les négociations se déroulent de manière confidentielle dans la mesure où il s'agit d'un rapport de force. De plus, il y a des allers-retours, il manque parfois certains chiffres ou il sied de recourir à des consultations juridiques sur certains points particuliers. Il s'agit d'un proces-sus long. Tant que les négociations ne sont pas arrivées à leur terme, elle ne vient pas exposer au Conseil municipal l'état d'avancement. Elle insiste néanmoins sur le fait que les négociations ne sont guère gardées secrètes, arguant notamment que le Conseil municipal a voté les articles 115 et suivant des dispositions finales du statut. Les discussions restent par contre confidentielles jusqu'à ce qu'un accord acceptable pour chacune des parties soit trouvé. Comme elle y est d'ailleurs obli-gée, elle viendra devant le Conseil municipal, et la commission, à ce moment-là. Le Conseil municipal, fort de la responsabilité politique qui est la sienne, déci-dera de voter favorablement ou non. Elle conclut son intervention en mettant en lumière que les négociations n'ont toujours pas abouti après une année parce que les enjeux en présence s'avèrent multiples et complexes.

#### *Commentaires et questions des commissaires*

Un commissaire demande si l'emprunt a déjà été lancé, puisque le versement doit avoir lieu avant la fin de l'année. Il conteste partiellement l'argument selon lequel le personnel ne sera pas touché pendant la période transitoire de sept ans, car les nouveaux collaborateurs seront affectés. Ils signeront un contrat de travail avec un statut qui prévoit un âge de la retraite à 62 ans. Les statuts doivent être modifiés au plus vite et il ne faut pas attendre la fin de la période transitoire. Ils devraient être en adéquation avec le statut de la CAP pour le 1<sup>er</sup> janvier 2014 afin de prévenir toute difficulté. Il souligne que le statut de la CAP a été voté par le Conseil municipal, mais aussi accepté par le personnel. Il craint donc une mal-honnêteté dans les négociations en vue de l'obtention d'un plan d'encourage-ment au départ (ci-après PLEND) permanent et automatique. Cela engendrera des coûts exorbitants et se révèle incontestablement non conforme à l'esprit qui a présidé dans le contexte du sauvetage de la caisse.

M<sup>me</sup> Salerno met en évidence que le plan de retraite de la Ville de Genève est en fait celui de la CAP. Elle se félicite qu'il s'agisse d'un très bon plan de retraite comparativement aux autres collectivités publiques. Ledit plan a été très bien négocié et se révèle équilibré de son point de vue. C'est d'ailleurs pour cela qu'on l'a voté au comité de gestion. Elle rappelle que cet organe est paritaire et que, conséquemment, les représentants des employés ont accepté le plan en connaissance de cause, sans aucune contrainte. On a discuté de la nécessité d'équilibrer le plan de financement parce que les hommes comme les femmes vivent plus longtemps. Par conséquent, on verse des retraites plus longtemps. Est en outre dans l'intervalle intervenu l'abaissement du taux technique. Elle précise que le plan a été discuté pendant sept ans au sein de la CAP. Elle informe encore que l'on a été accompagné par des actuaires ainsi que des spécialistes dans le domaine du droit des assurances sociales. Elle soutient que les personnes à la retraite doivent jouir de moyens suffisants. L'allongement de l'espérance de vie, en sus d'autres facteurs comme le fait que les enfants restent plus longtemps à charge de leurs parents, engendre en effet manifestement une augmentation des charges pesant sur les personnes retraitées. En ce qui a trait au statut, elle affirme qu'elle va œuvrer pour une mise en adéquation de celui-ci avec le plan avant l'échéance de sept ans. Elle assure toutefois qu'il n'existe aucun problème d'ordre juridique au niveau du contrat. Le statut peut être modifié, sur proposition ou non du Conseil administratif, par le Conseil municipal. Les collaborateurs ne se voient guère offrir des garanties absolues concernant le contenu des dispositions du statut lors de la signature de leur contrat d'engagement. Les employés ont des perspectives, mais aucune garantie que celles-ci ne se réalisent. Cela est similaire au niveau cantonal et fédéral. Elle cite l'exemple du gel des annuités, qui pourrait être décidé par le Conseil municipal. Elle certifie en outre que le débat est en tout état de cause de nature politique, mais absolument pas juridique. Elle se dit défavorable à des changements trop fréquents du statut car cela crée une incertitude au niveau de la base réglementaire peu souhaitable, mais il ne s'agit aucunement d'un problème juridique et le risque s'avère nul de se voir exposé à des procédures individuelles de salariés de la Ville qui se retourneraient contre cette dernière en raison d'une modification du statut décidée par le Conseil municipal. Pragmatiquement, le maintien de l'âge de la retraite à 62 ans causerait des problèmes pour les employés, qui seraient invités à quitter la Ville à cet âge. La CAP débloquant le 2<sup>e</sup> pilier à 64 ans à l'issue de la période transitoire, ils devront soit trouver un autre emploi, ce qui se révèle extrêmement difficile, soit s'inscrire au chômage. On craint un trou potentiel de cotisations. Le public lésé serait donc incontestablement le personnel. Elle met en exergue que, dans les faits, la question de l'âge de la retraite va naturellement se résoudre avant l'échéance de sept ans puisque les intérêts de tous, particulièrement des employés, convergent pour que l'âge de la retraite statutaire coïncide à minima avec l'âge de la CAP, en vue d'éviter la survenance de tout problème. Les 4000 employés de la Ville n'accep-

teront pas que l'âge de la retraite soit indéfiniment maintenu à 62 ans eu égard aux désavantages pour eux.

Un commissaire demande si le coût du pont de 62 à 64 ans a pu être évalué.

M<sup>me</sup> Salerno répond par la négative. Elle indique que la question ne se pose pas pendant les sept années que dure la période transitoire. Les personnes qui souhaitent partir à l'âge de 62 ans partent effectivement à cet âge-là. Le problème aura été réglé d'ici la huitième année. On n'a pas évalué les coûts simplement parce qu'il s'agit d'un scénario irréalisable.

Une commissaire, adoptant un raisonnement par l'absurde, s'interroge sur les conséquences du maintien de deux âges différents. Elle mentionne en outre le risque de voir des personnes avoir une moins bonne retraite en raison d'un départ anticipé, ou, plus grave encore, celui pour celles qui retrouveraient un autre emploi à 62 ans et changeraient de LPP au risque de perdre les avantages de la CAP.

M<sup>me</sup> Salerno mentionne l'existence d'une valve de sécurité pour les personnes même à partir de la huitième année: l'article 38, alinéa 2. Il s'agit d'ailleurs de l'un des points qui est discuté avec les syndicats. Même si l'âge statutaire devait être maintenu à 62 ans, toute personne qui adresserait une demande de prolongation au Conseil administratif trouverait d'office une réponse positive, nonobstant l'âge statutaire. Si le Conseil administratif était jusqu'à présent peu généreux dans le cadre de cette mesure car on visait un départ à la retraite à 62 ans, il s'agit d'une disposition statutaire qui existe et qui offre une sécurité. Elle souligne néanmoins qu'il s'agit de la pire des alternatives puisque l'employé dépend alors de la totale discrétion de l'employeur. Il ne s'agit pas d'un mode de fonctionnement qu'elle cautionne.

Un commissaire souhaite s'assurer que, dans la mesure où l'autorisation n'a pas été délivrée pour verser les 120 000 000 de francs avant que la clause contenue dans le document voté par le Conseil municipal ne s'applique, il ne sera pas procédé au versement, et aimerait en avoir confirmation de la part de M<sup>me</sup> Salerno. Il signale aussi que l'âge de la retraite anticipée est de 63 ans selon la loi sur l'AVS. L'employé, de sexe masculin en tout cas, peut faire valoir des droits au niveau du 1<sup>er</sup> pilier. Il s'étonne donc des alternatives évoquées par M<sup>me</sup> Salerno.

Un commissaire demande à M<sup>me</sup> Salerno quels sont les éléments qui sont problématiques du point de vue des syndicats au point que l'on ne parvienne pas à voter ce texte d'ici la fin de l'année.

M<sup>me</sup> Salerno allègue que le plan qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est équilibré et a été accepté par tous. Force est effectivement de constater que le plan actuel s'avère indubitablement plus favorable. En effet, celui-ci prévoit trente-cinq années de travail. On pouvait de surcroît rentrer dans le plan dès l'âge de 17 ans et, au bout de trente-cinq ans, dès 60 ans, on bénéficiait de la rente CAP



pleine et entière. Sous l'empire du régime prévu dans le plan qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les employés de la Ville devront travailler quarante ans, étant précisé qu'on ne peut intégrer le plan avant l'âge de 24 ans. Elle affirme par ailleurs que rien ne bloque les discussions avec les partenaires. On négocie depuis une année et demie de nombreuses dispositions, qui sont les mesures transitoires. Si la majorité du Conseil municipal souhaite relever l'âge de la retraite, cela est son droit, indépendamment de la volonté du Conseil administratif. Elle prend l'exemple du gel des allocations pour enfants pendant deux exercices budgétaires par le Conseil municipal, à l'inverse de la position qu'elle défendait pourtant. Elle confirme qu'il faudra verser la somme de 120 000 000 de francs. Cela sera fait sans déroger à ce qui avait été demandé par le Conseil municipal puisqu'une proposition a dans les faits été déposée au Conseil municipal, même si ladite proposition n'émane pas du Conseil administratif. La proposition est déposée et la somme peut être débloquée, que la proposition soit votée ou non.

Une commissaire aimerait savoir qui exactement sera concerné par les mesures transitoires.

M. Krebs signale que les personnes visées par les mesures transitoires sont celles âgées de 55 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Un commissaire se demande si M<sup>me</sup> Salerno n'attend pas du Conseil municipal que celui-ci vote le relèvement de l'âge de la retraite rapidement, étant donné que la situation ne change pas pendant sept ans et que le Conseil administratif disposera conséquemment de cette durée pour négocier les conséquences de ce relèvement. Il s'agit pour le Conseil administratif de jouir d'une situation moins délicate vis-à-vis des employés de la Ville.

M<sup>me</sup> Salerno répond par la négative. Le relèvement de l'âge de la retraite n'a effectivement pas d'impact durant les sept prochaines années. On ne sollicite néanmoins absolument pas le Conseil municipal. Elle rappelle que ce sont les employés qui seront pénalisés à la huitième année si on ne relève pas l'âge de la retraite. Elle note que lors des négociations autour du statut, on savait déjà que l'âge de la retraite de la CAP allait passer à 64 ans. Au moment de son arrivée en 2007, le nouveau plan de prévoyance de la CAP était même déjà presque achevé. Le plan aurait pu être équilibré différemment, mais le relèvement de l'âge de la retraite est apparu comme le levier à activer qui était le plus favorable pour les employés, plutôt qu'un taux de rente moindre ou une augmentation du taux de cotisation. Il sied à ce propos de souligner que l'âge de la retraite est déjà fixé à 64 ans dans de nombreuses autres communes. Quand on a négocié à partir de 2009 le statut qui est aujourd'hui en vigueur, M. Maudet comme elle-même savaient pertinemment que l'âge de la retraite de la CAP allait passer à 64 ans. Cette donnée ne constitue en aucun cas une inconnue. Le but actuellement poursuivi consiste à éviter tout effet négatif pour les employés.

Un commissaire souhaite obtenir des explications sur une question demeurée sans réponse de la part de M<sup>me</sup> Salerno. Il demande quels ont été les éléments bloquants qui ont empêché d'avancer avec le personnel. Il convient de relever l'âge de la retraite immédiatement, étant entendu que l'on peut continuer à discuter d'autres aspects comme la pénibilité. Il voudrait connaître l'état d'avancement précis des négociations. De plus, il est convaincu que le personnel demandera le PLEND plutôt que toute autre mesure alternative. Il interroge ainsi M<sup>me</sup> Salerno sur la nature des revendications du personnel qui entravent la conclusion des négociations.

M<sup>me</sup> Salerno estime que l'on approche de la fin des discussions, étant toutefois rappelé que la question des chantiers comme la pénibilité par exemple n'ont pas encore commencé. L'établissement de la liste pour les questions pénibles se terminera à la fin de l'année car il a fallu créer des fonctions pour l'ensemble de l'administration. Elle souligne que la DRH a effectué et continue d'effectuer un travail considérable pour revoir l'ensemble du système des fonctions et, parallèlement, des indemnités. C'est en 2014 que l'on commencera à discuter et à négocier sur la liste des fonctions pénibles. Rien ne bloque idéologiquement. On doit toutefois discuter des points extrêmement variés et lourds de conséquence, qui nécessitent que l'on y consacre du temps. On doit de surcroît potentiellement adopter des règlements, qu'il faut rédiger, vérifier financièrement et en droit et négocier. Cela prend assurément du temps. On a été plutôt rapide. Elle rappelle qu'il a fallu cinq années et demie avant que le statut et son règlement d'application soient finalement votés par le Conseil municipal. Les dispositions transitoires requièrent également une longue période de négociations. Elle assure toutefois que les négociations ne vont pas durer sept ans. Elle met en exergue que le partenariat social implique nécessairement des négociations constantes avec les partenaires sociaux, étant donné que les situations évoluent et que de nouvelles demandes apparaissent. Les dispositions transitoires obligent à négocier notamment l'affiliation de toutes les personnes qui travaillent en Ville au 2<sup>e</sup> pilier, ce qui n'est guère le cas actuellement. Elle cite l'exemple des patrouilleuses scolaires, dont le salaire n'atteint pas le seuil requis pour la LPP. Elle garantit en outre que l'on ne connaît présentement pas de PLEND en Ville de Genève. Les dispositions transitoires imposent d'en négocier un, ex nihilo donc. Cela prendra certainement beaucoup de temps.

### **Séance du 13 novembre 2013**

*Audition de M<sup>mes</sup> Valérie Buchs, du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), et Gabrielle Barriera, du Syndicat suisse des services publics (SSP), et de M. Alain Fricker, président de la commission du personnel de la Ville de Genève*

M<sup>me</sup> Buchs indique que les organisations représentatives du personnel ont été surprises par le dépôt du projet de délibération PRD-68 et son contenu normatif.

On négocie en effet actuellement avec une délégation du Conseil administratif sur les dispositions transitoires du statut. Elle relève que toute modification statutaire implique que s'engage un dialogue social entre le Conseil administratif et la commission du personnel. Dans la mesure où les discussions ne sont pas encore terminées, on s'étonne de la précipitation à vouloir changer l'âge de la retraite sans attendre le résultat des négociations. On étudie présentement les questions de nature technique, ce qui s'avère plus long que prévu. Elle signale que le Conseil municipal a accepté le nouveau plan de prévoyance et, conséquemment, que le personnel soit affilié à la CPI de la CAP. Ce nouveau plan va entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et diverses mesures d'installation sont en cours. Elle mentionne notamment les élections des représentants du personnel qui ont lieu actuellement. Elle cite également la disposition transitoire qui bénéficie aux personnes âgées de 55 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2014. En vertu de cette disposition transitoire, le personnel visé, soit le plus âgé, peut partir à la retraite à 62 ans avec l'assurance de bénéficier d'un montant identique à celui prévu dans l'ancien plan de prévoyance, sans aucune perte. Le but consiste à atténuer le choc provoqué par le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans. Il convient de surcroît dorénavant de cotiser quarante ans. On observe en outre une perte de 5% par année d'anticipation en cas de retraite anticipée. Il s'agit de laisser à ces personnes le temps de se retourner.

M<sup>me</sup> Buchs met en avant que les mesures transitoires vont, de fait, durer sept ans. Par conséquent, il n'y a pas d'urgence à changer l'âge de la retraite dans le statut. Elle rend en outre attentifs les commissaires quant au fait que le statut du personnel offre la possibilité pour les personnes ayant une petite rente de demander une prolongation de l'activité au-delà de 62 ans, c'est-à-dire l'âge AVS, soit respectivement 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Cette mesure s'adresse principalement aux personnes avec des lacunes de cotisation, comme les personnes travaillant à temps partiel ou les femmes ayant été contraintes d'interrompre momentanément leur carrière. De plus, on a appris par le Conseil administratif que le déblocage des 120 000 000 de francs pour compenser la baisse du taux technique était réglé par le dépôt de la proposition PR-998. Le versement aura donc bien lieu comme prévu en 2013. L'employeur qu'est la Ville de Genève pourra honorer cet engagement, comme l'ont d'ailleurs fait les autres employeurs affiliés à la CAP. On envisage a priori la fin des travaux pour la fin de l'année 2013 ou le début de l'année suivante. On présentera à ce moment-là un projet complet et finalisé devant le Conseil municipal. En somme, elle nie le caractère urgent du relèvement de l'âge de la retraite statutaire. On n'a pas compris ce projet de délibération PRD-68. On demande d'attendre les conclusions du processus de dialogue social, qui est à bout touchant, avant de procéder à une modification statutaire de l'âge de la retraite.

### *Questions des commissaires*

Un commissaire souhaite connaître la teneur des revendications du personnel et les coûts y relatifs; il craint que les négociations s'éternisent. Il demande également à M<sup>me</sup> Buchs si le personnel souhaite bénéficier d'un PLEND permanent.

M<sup>me</sup> Buchs assure que les négociations ne vont pas se prolonger pendant sept ans. Les négociations sont un processus compliqué et, partant, long. On part du statut existant, avec ses dispositions. S'agissant de l'établissement de la liste des fonctions pénibles, par exemple, il convient de s'accorder sur la nature desdites fonctions. Elle signale que certaines situations vont considérablement se péjorer si l'on allonge de deux années la durée de travail. Elle pense notamment à des fonctions pénibles que l'on trouve à la voirie. Elle établit à cet égard un parallèle avec le secteur privé, où des solutions ont été trouvées pour ces corps de métier car, en fin de carrière, on constatait de trop nombreux arrêts de travail. Les entreprises ont compris que cela allait dans leur propre intérêt. Elle met encore en évidence que la CAP est une caisse de prévoyance qui est en primauté des prestations. Le nouveau plan CAP prévoit que les catégories de personnel payées à la prestation ou à l'heure ne peuvent pas entrer à la CAP. Il sied en conséquence de discuter d'un plan de prévoyance pour ces personnes. Elle insiste sur le fait que l'on ne traite pas que de l'âge de la retraite. On discute en effet d'autres incidences importantes de ce nouveau plan CAP sur le personnel de la Ville de Genève. Elle ajoute que l'idée réside dans le fait d'arriver avec un éventail complet de mesures qui soient adaptées à la nouvelle situation. Elle argue qu'à terme une harmonisation des âges statutaire et de la CAP va forcément se produire. Cependant, le personnel a un certain nombre de demandes d'accompagnement, qui ne sauraient être résolues par le seul relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Le personnel demande évidemment un PLEND.

Un commissaire demande si les organisations représentatives du personnel demandent un pont pour combler la différence entre l'âge statutaire de 62 ans, d'une part, et l'âge de 64 ans prévu dans le plan CAP, d'autre part, étant précisé que l'on ne traite pas ici des dispositions transitoires. Au vu de l'incidence financière potentiellement considérable, le Conseil municipal devrait être informé à ce sujet.

M<sup>me</sup> Buchs rétorque que cela n'aura d'incidence que lorsque le Conseil municipal en aura décidé ainsi. Elle répète que le personnel a des demandes à ce stade, sachant que, dans le cadre de négociations, on rapproche les positions. Elle ne saurait actuellement préjuger avec exactitude du résultat des négociations.

Un commissaire met en lumière qu'il ne s'agit aucunement de s'opposer aux négociations entre le personnel et l'employeur. Cependant, le relèvement de l'âge de la retraite a été voté au mois de janvier comme une condition au versement des

120 000 000 de francs à la CAP. Si ce commissaire salue la poursuite des négociations sur les mesures d'accompagnement, il annonce avec fermeté que l'on ne saurait nullement accepter qu'un pont retraite automatique entre 62 et 64 ans soit financé par la Ville. Le dépôt du projet de délibération PRD-68 résulte de l'absence de réponse du Conseil administratif au vote du Conseil municipal.

M<sup>me</sup> Buchs considère que l'on ne se trouve pas dans une situation où l'on empêche des personnes de poursuivre leur activité jusqu'à 64 ans ni où l'on contraint des personnes à partir à la retraite à 62 ans alors que la CAP prévoit 64 ans. Elle comprend les préoccupations formulées par ce dernier commissaire. Elle met toutefois en exergue que, en l'espèce, dans l'immédiat, la question ne se pose pas en ces termes. Il s'agit présentement de trouver des solutions pour certaines situations, même si elles ne touchent qu'un champ de personnes restreint. Elle cite par exemple les auxiliaires ou les apprentis qui ne sont pas du tout couverts pour le risque en prévoyance. Il s'agit d'une lacune grave. En cas de maladie, ils ne sont pas assurés par une caisse. Elle certifie néanmoins qu'il ne s'agit aucunement d'un combat idéologique. Elle appelle à laisser les travaux se poursuivre suivant les principes du partenariat social.

Un commissaire se demande pourquoi les organisations représentatives du personnel maintiennent une position si stricte sur la question du relèvement de l'âge de la retraite, alors qu'il s'agit d'une condition pour le versement des 120 000 000 de francs d'ici la fin de l'année 2013 et que le fait de régler cette question n'empêche absolument pas de continuer à négocier les autres aspects.

M<sup>me</sup> Buchs met en avant que le dépôt du projet de délibération PRD-68 autorise le versement des 120 000 000 de francs en 2013. Elle signale en outre que, pour le personnel, qui délègue les négociations, on négocie un ensemble, et non juste un point isolément. Le dépôt du projet de délibération PRD-68 a suscité une certaine rogne en assemblée générale car cela donnait le sentiment que seul le relèvement de l'âge de la retraite comptait, au détriment des autres aspects qui intéressent le personnel. Un ensemble de mesures est en discussion et on respecte en général le partenariat social. Le fait de ne pas attendre la fin des négociations est de nature à créer un très fort malaise au sein du personnel.

Un commissaire relève que les discussions ont eu lieu pendant des années avec les organisations du personnel concernant le plan CAP. Il est favorable à la poursuite des négociations sur tous les aspects, hormis s'agissant de la question du relèvement de l'âge de la retraite, qui a déjà été discutée dans le plan CAP.

M<sup>me</sup> Buchs explique que ce ne sont pas les organisations représentatives du personnel qui sont amenées à négocier le plan au sein du comité de gestion, même si des représentants du personnel sont présents. On négocie donc les conséquences du nouveau plan. Elle insiste sur le fait que l'on négocie un tout, et non pas de manière morcelée.

*Audition de MM. Jean-Baptiste Saucy, président de l'Association des cadres de la Ville de Genève, et Alexandre Breda, président du Collège des cadres de la commission du personnel*

M. Breda rappelle que les représentants du personnel sont présents dans le cadre des discussions à la CAP, et qu'ils ont accepté le relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Sur le principe, la corrélation entre le sauvetage de la CAP et la stratégie liée au relèvement de l'âge de la retraite a ainsi assurément été acceptée et négociée avec les représentants du personnel dans le cadre des scénarii développés à l'intérieur de la CAP.

M. Saucy rappelle que, en tant que cadre, on promeut une vision sur le long terme, en gérant au mieux les ressources. Le versement du montant de 120 000 000 de francs fait partie d'un ensemble plus vaste, à savoir le fonctionnement global de la paix sociale et la motivation des 180 cadres.

#### *Questions des commissaires*

Un commissaire souhaite savoir si les représentants des cadres sont aujourd'hui partie à la négociation en cours avec le Conseil administratif sur les différents aspects du statut, hormis la question du relèvement de l'âge de la retraite. Il aimerait aussi entendre les personnes auditionnées sur les enjeux des négociations et les perspectives d'aboutissement, sous réserve évidemment des limites imposées par la confidentialité des négociations.

M. Breda met en lumière que les cadres font partie du personnel. Partant, ils ont à répétition indiqué qu'ils étaient solidaires du collège des autres membres du personnel. La commission du personnel se compose en effet de ces deux collèges, complémentaires. Il souligne l'importance du point de vue des cadres, intermédiaires ou supérieurs, que les subordonnés travaillent sereinement, dans des conditions de travail et un état d'esprit positifs. De mauvaises conditions de travail sont de nature à engendrer des dysfonctionnements qui compliquent la tâche du responsable d'équipe.

M. Saucy dresse un point de situation sur les fonctions pénibles. Il met en évidence que des métiers très divers impliquent de travailler dans des conditions difficiles, indépendamment des conditions météorologiques. De telles fonctions, physiques, fatiguent davantage le corps. Le projet de délibération PRD-68 traite du relèvement de l'âge de la retraite. Il tient à préciser que, dans le cadre des fonctions pénibles, on trouve de nombreux cas de personnes qui seront victimes d'absentéisme pour cause de maladie ou alors de présentéisme si on relève leur âge de départ à la retraite. Même d'un point de vue purement financier, il estime par conséquent inadéquat de vouloir aligner l'âge de départ à la retraite de tous les collaborateurs. En qualité de gestionnaire, il s'agit d'utiliser les ressources à bon escient, et non de les épuiser.

Un commissaire demande quelles sont les attentes spécifiques des cadres vis-à-vis du statut du personnel.

M. Breda soutient que le statut, comme les règlements d'ailleurs, se révèle satisfaisant. Il s'agit en tout état de cause d'un texte sujet à interprétation. Le dernier article du statut prévoit les négociations avec les partenaires sociaux, y inclus les représentants des cadres. C'est justement ce à quoi on s'attelle actuellement avec le Conseil administratif, suivant les dispositions du statut. Il regrette le retard qui a été pris dans les négociations et s'en excuse, mais il assure que ce travail permettra d'être efficient par rapport au contenu normatif du texte.

Après un vote, la commission accepte formellement de voter sur le projet de délibération PRD-68 dans le cadre de la présente séance par 8 oui (1 DC, 2 MCG, 3 LR, 2 UDC) contre 2 non (EàG) et 5 abstentions (2 Ve, 3 S).

#### *Débat et prises de position*

Un représentant d'Ensemble à gauche indique que, dans la mesure où son groupe s'oppose au relèvement de l'âge de la retraite, il votera contre cette proposition de modification du statut du personnel.

Un élu du Mouvement citoyens genevois constate que les auditions n'ont pas permis d'apprendre de nouveaux éléments et se sont révélées inutiles. L'accord de principe consistait à lier le versement des 120 000 000 de francs au relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Bien que l'on n'apprécie pas la forme selon laquelle on est contraint d'agir, on appelle à faire œuvre de cohérence. Par conséquent, on va soutenir le projet de délibération PRD-68. En effet, il a le sentiment que le Conseil administratif comme les représentants du personnel laissent volontairement traîner les choses. Il s'agirait d'une sorte d'accord tacite entre les deux parties. Il précise qu'il ne s'agit en aucun cas de contrarier les partenaires sociaux, qui ont d'ailleurs eux-mêmes accepté le relèvement de l'âge de la retraite.

Un commissaire du Parti libéral-radical constate que le Conseil administratif, le Conseil municipal et les représentants du personnel s'accordent sur le fond du dossier, à savoir qu'il n'y a pas de conséquences techniques et juridiques immédiates en raison de l'adoption des dispositions transitoires. On sait pertinemment que la somme de 120 000 000 de francs sera versée à la fin de l'année. Ce qui a été voté au Conseil municipal est en effet dépourvu de valeur juridique. On diverge toutefois s'agissant de l'appréciation politique autour de ce dossier. En termes de gestion des risques, on craint que l'on présente un jour une facture annuelle de l'ordre de 10 000 000 de francs à 30 000 000 de francs pour financer un pont automatique entre 62 et 64 ans. Il serait politiquement inacceptable que le Conseil administratif ignore la décision du Conseil municipal.

Une représentante socialiste relève que l'on a entendu les deux parties, à savoir le Conseil administratif et les représentants du personnel. Il est clairement ressorti que les négociations sont en cours. Le Parti socialiste fait confiance au partenariat social et, conséquemment, au dialogue social, qui conduira à une solution. Partant, on pense a priori s'abstenir sur le texte sous examen.

Une commissaire Verte se rallie aux propos de la préopinante socialiste pour témoigner de sa confiance dans le partenariat et le dialogue sociaux. Tous les représentants des employés de la Ville demandent le délai de la fin des travaux. Par conséquent, les Verts refuseront le projet de délibération PRD-68.

Un second commissaire du Mouvement citoyens genevois annonce qu'il votera le texte car le véritable débat a eu lieu au moment de la modification du plan CAP, qui a tout de même été discutée pendant sept années. Le contribuable s'est acquitté de sa part du compromis, il convient aujourd'hui et sans attendre pour le personnel d'en faire de même. Il s'agit d'une assurance, étant entendu qu'il serait parfaitement inadmissible et déloyal de devoir financer un pont. Cela n'empêche en rien de continuer les discussions pour définir les métiers pénibles ou le plan de prévoyance pour les auxiliaires et les apprentis. Il ne comprend pas que l'on puisse approuver le plan CAP et refuser le relèvement de l'âge de la retraite. Cela équivaut à demander un plan intermédiaire à la charge de la Ville de Genève chaque année, pour un montant pouvant atteindre 30 000 000 de francs. Il estime ainsi avoir été trompé. A l'époque, les représentants des mêmes organisations avaient accepté le relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Il avait d'ailleurs posé la question avec insistance afin d'obtenir une réponse.

Un élu de l'Union démocratique du centre signale en préambule que les deux commissaires de l'Union démocratique du centre ne sont pas d'accord, étant entendu que le vote n'était pas agendé. Il estime que les 120 000 000 de francs seront de toute façon versés et que les auditions ne servent qu'à envenimer les débats. Le problème étant de fait réglé pour sept ans et, dans un souci de préserver la paix du travail, il s'abstiendra sur le texte.

L'autre élu de l'Union démocratique du centre se dit perplexe face au jeu du chat et de la souris auquel on s'adonne alors qu'une décision a été prise par le Conseil municipal. Il aurait préféré que l'on vote cet objet sur le siège. On peut continuer à discuter indéfiniment. Il met en exergue que l'autorité du Conseil municipal est en jeu. Il n'est guère satisfait des explications fournies, lesquelles lui laissent à penser que l'on essaie simplement de gagner du temps sans énoncer clairement ses revendications. Il n'a pas entendu sans ambiguïté que l'on était d'accord avec le relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Une décision démocratique a été prise, qu'il convient d'appliquer. C'est pourquoi il soutiendra le projet de délibération PRD-68.



Le représentant du Parti démocrate-chrétien partage son étonnement face au faible apport informatif des auditions auxquelles il a été procédé. On sous-entend que le Conseil municipal n'est pas fondé à s'ingérer dans les tractations actuelles. Or, le Conseil municipal avait clairement conditionné le versement des 120 000 000 de francs au relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans. Le Parti démocrate-chrétien consacre ainsi sa position de départ, entérinant sa volonté de voter le projet de délibération PRD-68.

Soumis au vote, le projet de délibération PRD-68 est refusé par 7 non (2 EàG, 2 Ve, 3 S) contre 7 oui (1 DC, 1 UDC, 3 LR, 2 MCG) et 1 abstention (UDC).