

7 mars 2019

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 6 mars 2018 de M^{me} et MM. Pierre Gauthier, Stéphane Guex et Patricia Richard: «Gestion dysfonctionnelle des ressources humaines dans le département municipal de la culture et du sport: un audit des RH fait par une entreprise indépendante est devenu indispensable».

Rapport de M. Simon Brandt.

Ce projet de délibération a été renvoyé à la commission des finances par le Conseil municipal lors de la séance du 21 mars 2018. La commission, présidée par M^{me} Maria Vittoria Romano, a étudié le projet de délibération le 28 août 2018 ainsi que le 8 janvier et le 13 février 2019. Les notes de séance ont été prises par M^{me} Shadya Ghemati et M. Jorge Gajardo Muñoz, que le rapporteur remercie pour la qualité de leur travail.

Note du rapporteur: l'audition des membres de la commission du personnel du 13 février s'est déroulée dans un climat de forte tension dès lors que les représentants du personnel ont fait part de crainte de représailles de la part de leur hiérarchie. A cet égard, le rapporteur ne publiera aucun élément permettant d'identifier les personnes auditionnées afin de les protéger le mieux possible. A noter cependant que le Conseil administratif a reçu le procès-verbal d'audition des intéressés et connaît donc leur identité. Il est ainsi à souhaiter qu'aucune mesure de rétorsion ne sera prise contre ces personnes dès lors que la liberté d'expression des membres de la commission du personnel est garantie dans le statut du personnel municipal (article 22 alinéas 2 et 3 <http://www.ville-geneve.ch/fileadmin/public/reglements/hyperlex/LC21151-statut-personnel-ville-geneve.pdf>).

PROJET DE DÉLIBÉRATION

Considérant que:

- la Cour des comptes a relevé de très graves problèmes de gestion des ressources humaines à la Bibliothèque de Genève dans son rapport N° 133, ce qui a conduit à l'éviction du directeur;
- des rumeurs récurrentes issues de plusieurs sources font état de possibles cas de harcèlement sexuel au sein du personnel attaché au Musée d'art et d'histoire (MAH); le personnel du MAH est de plus très inquiet du recours, qu'il juge abusif, à du personnel d'entreprises privées notamment dans le domaine de la sécurité;

- le Muséum d’histoire naturelle est désormais lui aussi touché par des dysfonctionnements dans la gestion du personnel;
 - une enquête administrative est en cours dans les ateliers du Muséum. Elle a débuté suite à une accusation de vol et de malversations constatées à plus haut niveau;
 - réuni en assemblée générale en mai 2017, le personnel du Muséum a adopté une résolution décrivant les nombreux dysfonctionnements au sein de l’institution;
 - cette résolution est restée sans aucun effet;
 - la commission du personnel interne du Muséum s’est dissoute suite à un vote durant l’assemblée générale du personnel du 19 février 2018, cela après de nombreuses mais infructueuses tentatives du personnel d’améliorer la situation catastrophique des rapports entre le directeur du Muséum et le personnel;
- ces dysfonctionnements qui se répètent de manière inquiétante atteignent le personnel dans sa santé et touchent des institutions diverses du département municipal de la culture et du sport (DCS), ce qui indique l’existence d’une mauvaise gestion généralisée des ressources humaines au sein du DCS;
- la Cour des comptes souligne à la page 56 de son rapport N° 133: *«Les obligations de l’employeur en matière de santé au travail sont fixées à l’article 6 de la loi fédérale sur le travail (LTr, 822.11) qui établit que «pour protéger la santé des travailleurs, l’employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l’expérience a démontré la nécessité, que l’état de la technique permet d’appliquer et qui sont adaptées aux conditions d’exploitation de l’entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l’intégrité personnelle des travailleurs.» Ces obligations sont également précisées à l’article 2 de l’ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3, 822.113), qui établit: «L’employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d’assurer et d’améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que:*
 - a. en matière d’ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes;*
 - b. la santé ne subisse pas d’atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;*
 - c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;*
 - d. le travail soit organisé d’une façon appropriée.»;*
- au vu des constats ci-dessus, il y a fort à craindre que la politique défailante en matière de ressources humaines touche l’ensemble du DCS,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les considérants énumérés dans le projet de délibération PRD-170 et dont la liste n'est pas exhaustive;

conformément aux articles 30, alinéa 1, lettre w), et 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984,

décide:

Article premier. – Le Conseil administratif de la Ville de Genève procède à un audit complet des ressources humaines du département de la culture et du sport.

Art. 2. – Cet audit est réalisé par une entreprise suisse, indépendante, spécialisée dans l'audit des ressources humaines et domiciliée hors du canton de Genève.

Art. 3. – Une somme initiale de 50 000 francs est allouée au Conseil administratif pour lancer la procédure de choix de l'entreprise d'audit. Au cas où cette somme initiale serait insuffisante, le Conseil administratif déposera une demande de crédit auprès du Conseil municipal.

Art. 4. – A l'issue de l'audit, au plus tard fin septembre 2018, le Conseil administratif transmet au Conseil municipal le rapport établi par l'entreprise mandatée ainsi que le catalogue précis et détaillé des mesures à prendre pour restaurer une gestion satisfaisante des ressources humaines au sein du DCS.

Séance du 28 août 2018

Audition de M^{me} Patricia Richard, auteure

M^{me} Richard propose de faire l'introduction de la problématique mais suggère à la commission d'auditionner ultérieurement aussi MM. Pierre Gauthier et Stéphane Guex.

Une commissaire souhaiterait savoir pourquoi ils ne sont pas là ce soir.

La présidente explique que MM. Gauthier et Guex ont été convoqués, mais ont répondu qu'ils n'étaient pas disponibles. Ils ne sont pas là pour des raisons qui leur appartiennent. En revanche, M^{me} Richard a répondu favorablement.

La présidente souligne que MM. Gauthier et Guex ont bien exprimé leur souhait d'être auditionnés sur le projet de délibération PRD-170, mais cela ne devrait pas empêcher que M^{me} Richard s'exprime ce soir.

Une commissaire se dit étonnée qu'on propose une audition ultérieure à MM. Gauthier et Guex. M^{me} Richard suffit amplement pour introduire le sujet et elle est prête à l'entendre.

M^{me} Richard précise que d'après sa propre vision, il a toujours été clair que les deux premiers signataires doivent aussi être entendus, ce d'autant qu'ils en ont exprimé le désir. Elle peut, certes, introduire le projet de délibération, mais elle prévient que MM. Gauthier et Guex diront probablement la même chose, mais aussi un peu plus. Pour sa part, elle explique sa signature parce qu'elle est d'avis, afin de garantir toute l'indépendance, qu'il faut un audit externe et non un audit ressources humaines interne. En revanche, elle pense que depuis que le Conseil municipal a voté, en juin dernier, l'adhésion au Groupe de confiance, ce projet de délibération est devenu caduc, mais elle réitère quand même sa suggestion d'entendre les deux premiers signataires.

La commissaire est d'avis que le Groupe de confiance est un mécanisme pour permettre à des employé-e-s en difficulté avec leur hiérarchie d'être accueilli-e-s avec bienveillance. L'audit est une autre chose. Si les signataires du projet de délibération demandent un audit c'est qu'ils ont probablement des informations sur des dysfonctionnements graves. C'est ce qui s'est passé, par exemple, à la Bibliothèque de Genève (BGE). Elle ne suit donc pas M^{me} Richard sur la caducité. Elle aimerait donc en savoir plus de la part des signataires du projet de délibération.

M^{me} Richard répond que M. Gauthier lui a montré des documents confidentiels dont il ne souhaite pas qu'elle parle en son absence.

La commissaire demande s'il s'agit de documents qui impliquent des employé-e-s de la Ville.

M^{me} Richard ne peut pas répondre à cette question.

Un commissaire fait observer que sur les problèmes du Muséum d'histoire naturelle (MHN), il y a des enquêtes pénales en cours. Le dossier est dans les mains du Ministère public. Il en va de même au Musée d'art et d'histoire (MAH). Dans ces conditions, il ne croit pas qu'un audit soit pertinent en ce moment. Il se rappelle que M. Gauthier l'avait approché pour lui en parler, mais qu'il lui a répondu qu'il conviendrait, d'abord, d'attendre les résultats des procédures en cours sachant qu'aucune information ne sera transmise tant que les enquêtes sont en cours. Il souhaiterait savoir si les signataires du projet de délibération ont eu connaissance de nouveaux faits depuis le 6 mars 2018.

M^{me} Richard répond que, d'après M. Gauthier, il y a des éléments nouveaux, mais il ne l'a pas informée. Raison pour laquelle il souhaite être entendu à ce sujet.

Séance du 8 janvier 2019

Audition de M. Pierre Gauthier, auteur

Le sujet qu'il veut aborder lui paraît grave. Depuis qu'il a déposé ce projet en mars 2018, il se pose des questions sur la politique des ressources humaines au MHN et sur celle des ressources humaines au sein du département de la culture et du sport (DCS) en général. Par la suite, le département a engagé un audit santé-sécurité au MHN. Il est en cours et il est impossible à quiconque de s'exprimer. Mais d'après ses informations, cet audit est très bienvenu. Car le personnel peut exprimer les difficultés rencontrées ces dernières années. Dans ce département, les choses continuent de ne pas aller bien.

M. Gauthier souligne qu'il est délicat de parler de ces choses car le personnel de la Ville de Genève est soumis à l'obligation de réserve. Ce qu'il en comprend est qu'il faut s'abstenir de faire des déclarations publiques, notamment sur des sujets confidentiels. Mais il constate qu'en réalité cette obligation de réserve est comprise comme une interdiction de s'exprimer: cela n'est plus de la réserve mais de la censure. Aujourd'hui, le personnel du DCS avec lequel il est en contact lui dit qu'il est sous la pression constante de la menace d'un licenciement s'il s'exprime.

Ce climat très dur nuit à la bonne gestion des services à l'intérieur de ce département. Indépendamment de l'audit santé-sécurité en cours au MHN et de l'audit fait par la Cour des comptes à la Bibliothèque de Genève (ci-après BGE), qui a conduit à l'éviction du directeur, il constate un système inquiétant. M. Gauthier est confronté à des témoignages du type «Le Botanique est une dictature avec à sa tête un vrai despote», «Les Bibliothèques municipales ont une enquête sur le dos», etc. Même si ce projet de délibération a des échéances dépassées, le problème général de la gestion des ressources humaines au sein du DCS reste entier.

M. Gauthier rappelle qu'à l'époque de la campagne animée du MAH, le personnel a été réuni par la direction et clairement menacé, en confondant l'obligation de réserve avec une censure sur ce qui pouvait être dit. On ne règle pas des situations de travail internes par la menace et la censure. Cet audit s'impose selon lui. On n'est pas, qu'il sache, dans un pays totalitaire. Les employés doivent pouvoir s'exprimer sur les dysfonctionnements dont ils sont témoins. La Ville de Genève ne gagne pas en image à vouloir museler ses employés. On lui a dit: «Tout cela montre le déni de souffrance du personnel et l'incapacité du management à gérer.»

Il est indispensable de faire la lumière sur la manière dont les ressources humaines sont gérées à l'intérieur de ce département. C'est dysfonctionnel. Il ne s'agit pas de s'élever contre M. Kanaan et sa direction mais de leur donner les outils pour affronter les tensions. Et elles sont d'autant plus graves qu'elles sont niées.

Un commissaire dit que M. Gauthier est bien informé mais il estime qu'il manque de la matière pour pouvoir étayer auprès du Conseil administratif. Il demande s'il serait possible, sous le sceau de la confidentialité, de disposer d'un certain nombre de témoignages des collaborateurs. Il est conscient que M. Gauthier n'était pas toujours dans le tort lors de certaines de ses dénonciations. Le Conseil municipal n'a pas la possibilité de demander un audit, mais il pourrait insister auprès du magistrat afin qu'il lance un audit, mais pour ce faire il faut plus de matière.

M. Gauthier répond qu'un audit n'est pas forcément la panacée ou le remède, mais l'intérêt est que ce sont des personnes extérieures qui ont un regard sur des situations internes. Les personnes extérieures ne sont pas liées. M. Gauthier pense que ce sera difficile de faire venir les personnes qui se sont confiées à lui, car cela leur sera refusé. En revanche, il y a deux espaces possibles: les commissions du personnel et les syndicats. Ces deux organismes sont de nature à s'exprimer car ils sont protégés par le droit et il invite la commission des finances à les auditionner.

Le commissaire demande si, sans que les noms soient donnés, les phrases exactes des témoignages dont M. Gauthier a été le récipiendaire peuvent être transmises à la commission des finances afin de pouvoir les communiquer à qui de droit.

M. Gauthier répond qu'il y a des allégations transmissibles et d'autres qui ne le sont pas. Ces allégations ne sont pas attribuables. Il a dit ce qui lui a été dit. De plus, les gens sont terrorisés. Et ce serait jouer avec le feu.

Le commissaire veut en savoir plus sur la directive interne évoquée par M. Gauthier.

M. Gauthier dit qu'il ne s'agissait pas d'une directive mais d'un ordre donné au personnel de ne pas parler. Il poursuit en donnant un exemple passé. Lorsqu'il y avait eu la neige il y a une année, un employé de la Voirie était tellement terrorisé à l'idée qu'un conseiller municipal puisse le citer qu'il s'est «réfugié» derrière l'obligation de réserve pour refuser de s'exprimer. Il n'osait même pas dire «On pousse la neige des rues» comme si c'était confidentiel. Il veut ainsi souligner que cette obligation de réserve qui est inscrite dans le statut du personnel est utilisée comme un outil de censure. Or, la réserve n'est pas la censure. On agite cette obligation de réserve dès qu'on veut empêcher les employés de s'exprimer: c'est inadmissible. S'il y a des problèmes, il faut les résoudre. Et ce n'est pas par la menace ou les directives tyranniques. M. Gauthier énumère: déni de souffrance, énormes dysfonctionnements, management gravement défaillant.

La présidente s'étonne de ce qu'elle entend car le Groupe de confiance a été mis en place maintenant. Elle souligne qu'il peut y avoir différents types de

problèmes: personnels, avec la hiérarchie, de management, etc. Elle a ainsi le sentiment que M. Gauthier met tout en vrac. Or, il y a plusieurs voies auxquelles les personnes en difficulté peuvent s'adresser, en commençant par leur hiérarchie. Elle a le sentiment que ce qui est dénoncé est vague.

M. Gauthier répond qu'il faut clarifier les situations tendues par un intervenant externe. Il ne pense pas que le Groupe de confiance soit la meilleure manière d'aborder le problème, car celui-ci travaille sur les problématiques individuelles. Là, c'est un dysfonctionnement généralisé. Il ne croit pas que le Groupe de confiance puisse saisir un service en entier. Cela dit, il n'a pas abordé cette question avec les personnes qui se sont adressées à lui.

Un autre commissaire demande, puisque M. Gauthier propose de passer par une entité externe, si cela peut passer par le Contrôle financier (CFI).

M. Gauthier répond qu'il faudrait un organisme indépendant, donc hiérarchiquement indépendant du système. Si le CFI est indépendant et neutre, cela ne lui pose pas de problème.

Le commissaire rappelle que le CFI a fait preuve d'indépendance pour la question des notes de frais.

M. Gauthier répond que ce n'est pas au niveau financier qu'il faut passer, puisqu'il s'agit plus d'une question humaine, de gestion du personnel. Passer par le CFI n'est peut-être pas le moyen adéquat en l'espèce.

Le commissaire comprend que M. Gauthier ne puisse pas en dire plus sur les allégations mais il se demande s'il ne faut pas sauter une étape, sans passer par des auditions complémentaires car il n'a pas l'impression que la commission du personnel ou les syndicats puissent donner plus d'informations. Il lui demande ainsi si elles sont nécessaires.

M. Gauthier considère que ces auditions seraient une manière d'avoir une évaluation qui permettrait de commander un audit externe ou une enquête indépendante. Il faut épuiser les espaces internes avant de s'adresser aux espaces externes.

Un autre commissaire dit que M. Gauthier a mentionné la BGE dans sa présentation. Là, les employés se sont adressés à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). Et la Cour des comptes a fait une enquête. Il demande si les employés concernés ne pourraient pas s'adresser à ce type d'organisme. De plus, il y a une limite dans la proposition: demander 50 000 francs pour analyser toutes les ressources humaines ne va pas permettre d'aller loin. Les souffrances exprimées par le personnel sont des questions de gestion du travail et de gestion des deniers publics. Il se demande si les employés savent qu'ils ont d'autres possibilités.

M. Gauthier ne sait pas ce qu'ils (les employés) ont fait. Mais quand on va vers les conseillers municipaux ou les journalistes c'est qu'on a l'impression d'avoir déjà tiré toutes les sonnettes. Il ajoute qu'il y a deux possibilités:

1. Transformer ce projet de délibération en un autre objet, motion, résolution ou autre. La forme de l'objet n'est pas un problème. Il s'agit de poser une pierre dans le jardin, de crever l'abcès. Avec les informations qu'il a pu recevoir et avec l'aide de M^{me} Richard, ils ont voulu poser un jalon.
2. Il faut trouver la meilleure solution pour sortir de cette crise. Elle est larvée et si elle explose, ce sera fort et cela risque d'être dommageable pour la santé du personnel. Le coût n'est pas le problème, il importe de trouver la meilleure solution pour que cette situation puisse se résoudre dans les meilleures conditions possible. On ne peut pas laisser une situation pourrir à l'intérieur d'un département, quel qu'il soit.

Un autre commissaire constate qu'à l'article 2 du projet de délibération il est dit que l'entité doit être domiciliée hors du canton et s'en étonne.

M. Gauthier répond que c'est pour avoir une meilleure indépendance. Il en revient au fait qu'il s'agit d'un petit canton où tout le monde connaît tout le monde. Les attributions de certains chantiers l'ont montré. Il ne dit pas que Genève est une république bananière mais que le risque de copinage est très grand. Certains membres du comité d'associations ont obtenu des subventions en retirant vite leur nom du site pour qu'on ne puisse pas dire qu'il y a des collusions. C'est donc par souci d'impartialité qu'il est spécifié «hors du canton». L'extraterritorialité peut garantir une indépendance.

Le commissaire constate que certaines sociétés ont obtenu des subventions sans être auditionnées par la commission des finances. Il ferme la parenthèse pour ajouter qu'à la commission des finances ils reçoivent la liste des audits effectués et constate qu'un audit ressources humaines s'est déjà tenu au département du sport et cela a probablement eu des effets collatéraux. Il demande à M. Gauthier s'il a eu vent d'effets ou de modifications.

M. Gauthier n'est pas au courant. Il s'est surtout attaché au département de la culture.

Une autre commissaire demande de quand datent les problèmes qu'il soulève. Elle voudrait aussi mieux comprendre le cœur du problème.

M. Gauthier répond 2017 sur la datation des problèmes. Au surplus, il répond qu'en ne prenant pas en compte les situations et les relations difficiles, on les envenime. Quand on gèle les situations, cela dure des années et on aboutit à des situations graves comme celle de la BGE. Cela mène à des arrêts de travail, des invalidités et parfois jusqu'à des suicides. Il lui a été dit qu'actuellement c'est «proche de l'enfer».

La commissaire demande s'il y a des sociétés ou des structures d'audit plus spécialisées dans les domaines culturels et artistiques.

M. Gauthier estime que ce n'est pas une question de domaine mais de gestion humaine. Et cela est indépendant du secteur d'activité. Que ce soit dans le cas de la BGE ou du MAH cela implique des orientations managériales spécifiques.

Une autre commissaire, ayant pu juger de l'efficacité de la Cour des comptes, notamment dans le cas de la BGE, demande si des alertes ont été lancées. En effet, la possibilité d'intervention de la commission des finances est limitée. Et elle voit mal le CFI intervenir. De plus, le CFI ne peut pas enquêter sur un supérieur hiérarchique. Au moment de la campagne du MAH, des pressions ont été faites par M. Kanaan. Il a été enregistré mais la personne n'a pas osé envoyer l'enregistrement aux syndicats. La commission des finances n'a pas assez d'éléments pour agir. Mais elle pense qu'il faut écrire à la Cour des comptes. C'est son travail et les personnes sont protégées.

M. Gauthier va retourner vers ses interlocuteurs pour leur rapporter les pistes qui ont été évoquées: l'OCIRT, le Groupe de confiance et la Cour des comptes. Mais il persiste à croire que la commission des finances doit auditionner les représentants du personnel.

Un autre commissaire demande pourquoi M. Gauthier se penche uniquement sur le département de la culture, sachant qu'il a parlé tout à l'heure d'un climat de terreur à la Voirie. Ces phénomènes de censure existent probablement dans d'autres départements et mériteraient aussi de faire l'objet d'une recherche.

M. Gauthier répond que ce sont uniquement des personnes de la culture qui se sont adressées à lui. Pour l'histoire du déneigement, c'était simplement une anecdote pour montrer symboliquement l'ampleur du problème, soit la divergence entre l'obligation de réserve et la censure imposée. Enfin, le problème des ressources humaines est aujourd'hui localisé à la culture.

Une autre commissaire demande quelle est, selon lui, la différence entre le devoir de réserve et la censure.

M. Gauthier répond en prenant des références extérieures à la Ville de Genève. Lorsqu'il travaillait pour une célèbre organisation humanitaire, ils avaient aussi une obligation de confidentialité. Elle se résumait à «On dit ce qu'on fait mais pas ce qu'on voit». C'est contradictoire dès lors qu'il y a une violation grave du droit international humanitaire ou un crime de guerre car on a l'obligation de dénoncer ce crime. C'est un impératif de dénonciation pénale. On ne peut donc pas se retrancher derrière l'obligation de réserve qui est liée à des intérêts institutionnels. Lorsqu'un employé de la Ville de Genève soumis au devoir de réserve est confronté à la question d'un conseiller municipal ou d'un journaliste dont

la réponse pourrait mettre en cause le bon fonctionnement du service, la bonne performance, la bonne prestation, l'employé doit se réserver le droit de ne pas répondre car il met en danger la prestation fournie. Mais lorsque l'employé lui-même est mis en danger ou sa santé par une mauvaise gestion, il a l'obligation de sortir de la réserve.

La commissaire commente qu'elle ne trouve pas choquant de demander à des employés du MAH de ne pas s'exprimer sur des sujets concernant celui-ci en pleine campagne de votations.

M. Gauthier répond que lorsqu'une hiérarchie dit «Si vous parlez à quiconque, vous êtes licencié» ce n'est pas de la réserve mais de la censure.

La commissaire répond que briser son secret de fonction ou son devoir de confidentialité peut être un motif de licenciement.

M. Gauthier estime qu'on a le droit d'avoir un avis car cela fait partie de la liberté d'expression qui est une des libertés fondamentales.

Un autre commissaire demande si les syndicats ne sont pas appelés à aider ou trouver des solutions dans cette situation de litige car c'est un problème de relations du travail.

M. Gauthier répond que suite à la dissolution de la commission du personnel du MHN, les syndicats ont pris le relais.

Le commissaire demande quel est le syndicat concerné et qui faut-il contacter dans le cas d'espèce.

M. Gauthier répond que le syndicat concerné est le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT). Et qu'il faudrait contacter la Commission générale du personnel de la Ville de Genève.

Suite à cette audition, un commissaire propose d'auditionner la commission du personnel afin de tirer cela au clair. Cette proposition est acceptée à l'unanimité des membres présents.

Séance du 13 février 2019

Audition de divers membres de la commission du personnel du DCS

La présidente accueille les auditionnés et demande s'ils souhaitent dire quelque chose ou s'ils veulent passer directement aux questions.

Se faisant le porte-parole de ceux-ci, l'un des auditionnés demande quel est le cadre de l'audition et s'il y a un document qui les libère de la confidentialité auxquels ils sont soumis. A cet égard, ils ont écrit au Service du Conseil municipal

(SCM) pour savoir quel serait la confidentialité de l'audition sans recevoir aucune réponse du Service juridique à qui a été transmise la requête.

Ils soulignent que la question de la confidentialité est importante. Récemment des membres de la Bibliothèque de Genève (BGE anciennement BPU) ont été auditionnés par la CARTS et ont été droit derrière convoqués par M. Kanaan qui leur a rappelé qu'ils n'avaient pas à s'exprimer. Ils s'inquiètent donc du cadre de cette discussion.

Une commissaire est interpellée et indique que la Surveillance des communes leur a répondu, concernant le huis clos des commissions, que les procès-verbaux des commissions sont accessibles au Conseil administratif, puisque celui-ci a le droit sans aucune demande d'assister aux séances. Elle demande si les auditionnés, en tant que commission du personnel, ont un statut.

Il est répondu à nouveau que la question a été posée au SCM et que la réponse du Service juridique n'est pas parvenue. Ils ne savent donc pas s'ils ont un statut particulier et sont très préoccupés par la question de la confidentialité. Ils constatent que les magistrats n'apprécient pas du tout, sans compter qu'ils rappellent régulièrement que le Conseil administratif est leur employeur, pas le Conseil municipal.

La commissaire confirme que le Conseil administratif est l'employeur. Elle demande confirmation que les membres de la commission du personnel n'ont pas reçu une décharge et quand la question a été posée au SCM.

Il est répondu le 5 février 2019. Soit huit jours avant l'audition.

Un commissaire lit l'article 17 du statut du personnel de la Ville qui stipule que la liberté syndicale est garantie. Il lit ensuite l'article 22, alinéa 2 sur la commission du personnel qui affirme que les représentants du personnel bénéficient dans le cadre de leur activité d'une complète liberté d'expression. Il demande donc confirmation que des représentants du personnel ont été convoqués après avoir parlé à une commission du Conseil municipal (la commission des arts et de la culture). Il demande si c'est une plaisanterie tant cette attitude est scandaleuse et problématique si avérée.

Il est confirmé que cela a bien été le cas.

Le commissaire considère que c'est gravissime et qu'on ne peut pas laisser faire cela. Plusieurs commissaires font également part de leur surprise et de leur colère. Il est ainsi proposé de ne plus poser de questions pour ne pas mettre les membres de la commission du personnel en danger.

Un autre commissaire confirme qu'ils ont une totale liberté de s'exprimer, néanmoins la confidentialité n'est absolument pas garantie car les procès-verbaux

sont transmis aux magistrats. Une décision de ne pas le faire avait été prise mais n’a malheureusement pas pu être appliquée faute de base légale le permettant.

Un des auditionnés demande s’ils peuvent avoir une discussion sans protocole.

La présidente répond par la négative. Tout est protocolé et lu par les magistrats.

Une commissaire ajoute que la commission des finances ne peut pas les protéger et n’est pas outillée. La seule chose que peut faire cette commission est de commander un audit externe. Elle sait que lors de la votation MAH, il y a eu des menaces. C’est des choses qui reviennent. Les membres de la commission du personnel peuvent les appeler en individuel. Elle estime que ce qui a déjà été dit suffit pour que la commission des finances puisse agir.

Une autre commissaire demande si c’est possible d’avoir des informations de manière anonyme et ce qu’il est possible de faire pour les aider.

Les auditionnés répondent par la négative. Ils incitent à réaliser l’audit au plus vite.

Un commissaire demande s’il serait possible d’anonymiser les propos.

Les auditionnés répondent par la négative. Ils seront vite identifiés dès lors que leurs propos se rapportent aux institutions qu’ils représentent.

Une commissaire est très énervée de ce qu’elle entend et de ce qui pourrait leur arriver. Elle demande s’ils recommandent de voter ce projet de délibération.

Les auditionnés répondent unanimement oui.

La commissaire leur demande, s’il y a des pressions qui sont faites suite à cette audition sans questions ni réponses, de contacter immédiatement la commission des finances.

Un commissaire parle du MHN où certains collaborateurs ont subi des pressions après lui avoir parlé, certains ont été déplacés. Il demande s’il y a des procédures en cours.

Les auditionnés ne souhaitent pas répondre dès lors que la confidentialité de leurs propos n’est pas garantie.

Une commissaire a une question de fonctionnement. Elle demande si toutes les personnes sont membres de la commission du personnel. Ce n’est pas une commission (la commission des finances) interne qui peut débloquer la situation. Elle aurait cherché l’appui des syndicats et interpellé la Cour des comptes. Car les syndicats et la Cour des comptes respectent la confidentialité. Elle craint qu’en restant à l’interne, il n’y ait pas d’espoir. Elle demande aussi pourquoi les syndicats ne sont pas avec eux.

Réponse: les syndicats n'ont pas été convoqués. Par contre, la BGE a contacté la Cour des comptes.

Un commissaire demande s'il y a des séances tripartites.

Réponse: tous les mois avec le Conseil administratif, la commission des cadres et les syndicats. A noter aussi qu'il y a eu un intervenant extérieur à la BEG pour la mise en place des recommandations. L'OCIRT, le Syndicat des services publics (SSP) et le SIT ont reçu ce document.

Les membres de la commission des finances ne connaissent pas ce document réalisé par un mandataire externe et sont surpris.

Une commissaire demande ce qu'est le PSC dès lors que ce terme figure dans la résolution du personnel du MHN du 17 mai 2018 qui a été remise à la commission des finances.

Réponse: il s'agit du Projet scientifique et culturel (PSC). C'est une méthode qui est mise en place et qui émane de la direction.

Constatant l'impossibilité de poursuivre cette audition dans de bonnes conditions et afin de ne pas mettre les personnes dans l'embarras, la commission des finances décide d'y mettre fin.

Deux documents sont remis à la commission des finances par les représentants du personnel. Soit la résolution du personnel du MHN du 17 mai 2018 ainsi que la lettre au sujet de l'ouverture du dimanche des bibliothèques municipales (voir annexes).

Discussion et vote

Une commissaire du Parti libéral-radical demande la discussion et le vote immédiat. Il y a urgence dès lors qu'on voit qu'il y a une souffrance. D'apprendre ce soir que des personnes auditionnées subissent des menaces la scandalise. Elle veut aussi que la commission des finances écrive au Conseil administratif pour demander le suivi externe suite à l'audit, et avec quel argent ce travail a été effectué, et pour exprimer sa colère pour ce que le personnel vit. Elle ne voit pas où est la violation du secret de fonction lorsque la commission du personnel s'ouvre à eux, vu que la commission des finances et le Conseil municipal votent le budget.

Une commissaire d'Ensemble à gauche veut également voter ce soir et que la proposition soit amendée. Il faut qu'il soit demandé que l'audit des ressources humaines soit piloté par le CFI. Elle propose ainsi d'amender afin que le CFI de la Ville de Genève procède à un audit complet des ressources humaines DCS en ayant recours au besoin à un mandat externe. Ainsi que l'augmentation de la

somme initiale pour qu'elle soit augmentée, de 50 000 francs à 100 000 francs, et que le rapport soit transmis à la commission des finances. Enfin, elle demande une date de livraison au plus tard à fin 2019 tant la situation décrite est grave. Elle conclut qu'il faut écrire au Conseil administratif ainsi qu'au bureau du Conseil municipal afin d'expliquer la nécessité absolue du huis clos. Pour elle, cette situation pose un problème institutionnel. Le comportement du Conseil administratif est contraire à l'éthique d'un employeur modèle.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois rejoint cet avis. Ce qu'il a entendu ce soir est grave. Ce qui se passe est scandaleux. Ces personnes étaient dans la souffrance et il se demande comment la commission des finances peut continuer de travailler dans ces conditions. Il relève une crise profonde au niveau de la gestion du personnel en Ville de Genève. Il faut écrire au Conseil administratif et au Bureau.

Une commissaire du Parti socialiste trouve l'alliance Ensemble à gauche/Parti libéral-radical délicieuse. Elle s'amuse de ce qu'ils soient d'accord d'augmenter le montant pour un audit alors qu'ils sont les premiers à pousser des cris d'orfraie dès qu'il y a un centime de plus à dépenser. Elle fait remarquer que le CFI n'a pas besoin de 100 000 francs pour exécuter ce travail car il est interne et payé pour cela. Elle demande s'il est possible de recevoir le document de suivi dont il a été question. Enfin, elle ne pense pas qu'il faut faire une lettre au Conseil administratif, ni au président, mais il faut voter ce projet de délibération.

Un commissaire du groupe des Verts dit que les entités publiques qui connaissent des déficits de gestion existent, les exemples sont multiples, comme à Versoix, mais il faut que les temps changent. Même s'il est contre les audits, car il y a trop d'audits, ici l'audit est demandé par le personnel et c'est la raison pour laquelle il est d'accord de voter les 100 000 francs. Il insiste parce que c'est une demande qui vient des collaborateurs. Il est également partisan d'envoyer une lettre à M. Kanaan, mais pas forcément sur un ton accusateur, plutôt interrogatif, pour savoir si le personnel a le droit de s'exprimer. Cette lettre pourrait donner une alarme.

Une commissaire du Parti socialiste a l'impression qu'on se trompe de débat. Elle est plutôt d'avis d'auditionner les syndicats pour connaître leur position et savoir quelles sont les situations réelles. La commission des finances ne doit pas s'ériger en tribunal, sur la base des informations qui ont été données, elle ne se voit pas faire la gendarme. C'est en passant par les syndicats qu'ils vont avoir une base solide. La commission des finances a mis les membres de la commission du personnel dans l'embarras, et s'ils ont eu des pressions en tant que membres de la commission du personnel, c'est fâcheux. Mais elle a besoin d'un avis supplémentaire. Elle n'est donc pas d'accord de voter ce soir ni d'envoyer un courrier au Conseil administratif.

Une commissaire du Parti libéral-radical dit vouloir aussi faire des modifications sur le projet de délibération. Elle ne comprend ainsi pas la critique du Parti socialiste, qui ne semble pas prendre conscience de la gravité de la situation et du véritable appel au secours lancé par le personnel. Elle aimerait que l'audit soit fait sous le contrôle du CFI, que la somme soit augmentée à 100 000 francs et demande aussi un délai à fin décembre 2019 et que le rapport soit remis au Conseil administratif et à la commission des finances. Il y a urgence d'agir.

Une commissaire du Parti démocrate-chrétien estime que les alertes sont suffisantes pour voter, qu'il y a urgence et un audit ressources humaines fait sens dans la situation actuelle, vu que du personnel de la Ville de Genève n'ose pas s'exprimer. La proposition de lettre est acceptée, l'augmentation du montant à 100 000 francs est acceptée, et l'audition des syndicats sera refusée car le temps presse.

La commissaire d'Ensemble à gauche rappelle à nouveau que lors des votations du MAH, il y a eu des menaces faites par M. Kanaan. Elle a entendu un enregistrement. Lorsque des personnes demandent si elles sont protégées, c'est grave, et il faut aller de l'avant.

La présidente comprend le vœu de faire avancer les choses, elle affirme cependant qu'en tant que spécialiste ressources humaines, il serait judicieux que les syndicats soient entendus, sans compter que les membres de la commission du personnel l'ont préconisé. Elle met alors aux voix les diverses demandes des commissaires.

L'envoi d'un courrier au Conseil administratif afin de s'étonner de la situation est approuvé par 11 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 1 Ve, 2 EàG, 1 S) contre 3 non (2 S, 1 UDC) et 1 abstention (S).

La présidente passe ensuite au vote des articles ainsi amendés.

Art. 1

Le CFI de la Ville de Genève procède à un audit complet des ressources humaines du département de la culture et du sport (DCS) et du département des constructions et de l'aménagement (DCA).

L'article est approuvé par 9 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 2 EàG) contre 2 non (1 S, 1 UDC) et 4 abstentions (1 Ve, 3 S).

Art. 2

Cet audit est réalisé par une entreprise suisse, indépendante, spécialisée dans l'audit des ressources humaines et domiciliée hors du canton de Genève, sous mandat du CFI.

L'article est approuvé par 9 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 2 EàG) contre 3 non (2 S, 1 UDC) et 3 abstentions (1 Ve, 2 S).

Art. 3

Une somme initiale de 100 000 francs est allouée au CFI pour l'audit. Au cas où cette somme initiale serait insuffisante, le Conseil administratif déposera une demande de crédit supplémentaire auprès du Conseil municipal.

L'article est approuvé par 9 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 2 EàG) contre 2 non (1 S, 1 UDC) et 4 abstentions (1 Ve, 3 S).

Art. 4

A l'issue de l'audit, au plus tard à fin décembre 2019, le CFI transmet le rapport au Conseil administratif et à la commission des finances conjointement pour restaurer une gestion satisfaisante des ressources humaines au sein du DCS et du DCA.

L'article est approuvé par 9 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 2 EàG) contre 2 non (1 S, 1 UDC) et 4 abstentions (1 Ve, 3 S).

La présidente met alors le projet de délibération PRD-170 amendé aux voix. Lequel est accepté par 11 oui (3 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 1 S, 1 Ve, 2 EàG) contre 2 non (1 UDC, 1 S) et 2 abstentions (S).

Une commissaire du Parti libéral-radical demande tous les documents relatifs aux échanges du Conseil administratif avec les départements en question, les commissions du personnel et les syndicats sur cette affaire.

Une commissaire du Parti socialiste pense qu'il faut faire un projet de délibération pour le DCS et un autre pour l'aménagement, car l'entier du dossier ne concerne que le DCS. Cela ne fait aucun sens d'inclure le DCA.

Le rapporteur signale qu'il expliquera pourquoi la commission des finances a décidé d'élargir. Il rappelle qu'il y a urgence d'agir tant la situation semble grave dans ces deux départements.

PROJET DE DÉLIBÉRATION AMENDÉE

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les considérants énumérés dans le projet de délibération PRD-170 et dont la liste n'est pas exhaustive;

conformément aux articles 30, alinéa 1, lettre w), et 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984,

décide:

Article premier. – Le CFI de la Ville de Genève procède à un audit complet des ressources humaines du département de la culture et du sport (DCS) et du département des constructions et de l'aménagement (DCA).

Art. 2. – Cet audit est réalisé par une entreprise suisse, indépendante, spécialisée dans l'audit des ressources humaines et domiciliée hors du canton de Genève, sous mandat du CFI.

Art. 3. – Une somme initiale de 100 000 francs est allouée au CFI pour l'audit. Au cas où cette somme initiale serait insuffisante, le Conseil administratif déposera une demande de crédit supplémentaire auprès du Conseil municipal.

Art. 4. – A l'issue de l'audit, au plus tard à fin décembre 2019, le CFI transmet le rapport au Conseil administratif et à la commission des finances conjointement pour restaurer une gestion satisfaisante des ressources humaines au sein du DCS et du DCA.

Annexes:

- résolution du personnel du MHN du 17 mai 2018
- lettre au sujet de l'ouverture du dimanche des bibliothèques municipales



Résolution du personnel du Muséum d'histoire naturelle du 17 mai 2018

Le personnel du Muséum d'histoire naturelle réuni ce 17 mai 2018 en assemblée générale constate que ses conditions de travail se détériorent depuis un certain temps et que le climat dans l'institution s'est fortement dégradé. En particulier :

- depuis l'entrée en vigueur du nouvel organigramme découlant du « Projet scientifique et culturel », le fonctionnement vertical s'est renforcé et le travail des collaborateurs s'est compliqué :
 - L'Unité Publics et expositions est constituée de douze personnes : des chargé-e-s d'exposition, des médiateurs-trices et des chef-fes de projet, tous dépendants d'un même supérieur hiérarchique. Cette organisation n'est pas efficiente et des dysfonctionnements apparaissent régulièrement.
 - Le service de Comm n'a été inclus dans aucune unité et n'est pas considéré comme un service partagé. Il est directement relié à la direction alors qu'il doit être au service de toute l'institution et valoriser en premier lieu le travail des collaborateurs-trices et la visibilité du Muséum.
 - Le secteur Accueil, Sécurité et Entretien (ASE) a bénéficié d'une réorganisation et de l'arrivée d'un nouveau chef de secteur. Toutefois, les agents d'accueil et huissiers sont toujours en sous-effectif. De plus, la formation de cette équipe sur les collections et l'information au public n'a jamais été donnée alors qu'elle avait été promise début 2016.
 - Le Musée d'Histoire des sciences a perdu son titre de Musée et n'est plus qu'« un site » du Muséum : sa visibilité s'est ainsi amoindrie.
 - Les externalisations se multiplient, y compris pour les missions habituelles d'un musée (médiation), ce qui a également pour conséquence un travail de moins bonne qualité (nettoyage).
- Des projets et des expositions s'additionnent de manière excessive, parfois à la dernière minute, rendant toute planification impossible pour les ateliers (décoration, menuiserie) ou en tout cas périlleuse pour la santé des collaborateurs-trices
- Les rapports d'activités 2015, 2016 et 2017 ne sont pas parus, une première dans l'histoire de l'institution. Aucune restitution des activités n'est faite aux contribuables, aux visiteurs et aux partenaires.
- Des conflits et une mauvaise communication de notre direction ne sont pas résolus et engendrent du stress, du découragement et des absences longues durées.
- Le personnel subit un manque de confiance vis-à-vis de son savoir-faire, ses compétences et son expérience et n'est pas toujours impliqué dès le début dans les différents projets de l'institution.

Le personnel prend acte que Monsieur Kanaan s'est décidé à enfin se préoccuper de la situation en commandant une sorte d'audit, sous la forme d'une enquête. Néanmoins, cela n'est pas suffisant et le personnel demande :

- qu'une expertise santé et sécurité soit réalisée par un organe indépendant comme l'OCIRT ou validée par celui-ci
- qu'un organigramme soit repensé en valorisant le fonctionnement transversal de l'institution
- que la direction se dote d'un secrétariat pour appuyer dans certaines tâches qu'elle n'arrive pas à assumer
- que la direction gère les conflits par la communication et le dialogue et non comme souvent par l'évitement
- que les tâches soient effectuées en utilisant les compétences à l'interne afin de stopper les externalisations scandaleuses dans une administration publique
- Des effectifs suffisants pour l'équipe ASE et les formations dont les collaborateurs ont besoin.

Pour ce faire le personnel du muséum mandate le syndicat des services publics (ssp) et les délégués syndicaux élus ce jour (Cédric Schnyder, Maha Zein, Béatrice Pellegrini, Gilles Hernot) pour défendre ses intérêts.

CONCERNE : OUVERTURE DU DIMANCHE DES BIBLIOTHEQUES MUNICIPALES

M. le Conseiller Administratif, Mme la directrice,

Vous nous avez réunis aujourd'hui pour que nous organisions ensemble la future ouverture le dimanche des Bibliothèques Municipales et celle de la Cité en particulier. Avant de commencer cette journée de réflexion nous tenions à vous rappeler deux choses importantes.

Tout d'abord vous avez en face de vous des collaborateurs, des gens professionnels de l'information, passionnés et toujours curieux de leur métier, avec un sens du service au public toujours aussi fort. Pour nous, transmettre l'information, l'amour du livre est plus qu'un métier c'est quasi un acte de foi, une philosophie de vie. Nous souhaitons vous réaffirmer notre motivation et notre fierté de travailler pour cette institution que sont les Bibliothèques municipales. Vous nous avez souvent dit, Mme la directrice, que nous n'aimions pas l'autorité, que nous étions réfractaires au changement. C'est faux ! Vous ne trouverez pas plus participatifs que nous si nous avons le sentiment que les décisions sont justes et réfléchies. Ce qui nous amène au second point...

Nous tenons, mes collègues et moi-même, à souligner que la décision d'ouvrir les bibliothèques le dimanche ne rencontre que peu d'adhésion parmi nous. Nous refusons de manière catégorique la décision qui a été prise par le politique car c'est une mauvaise décision prise pour de mauvaises raisons et sans réelle réflexion.

Ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord une enquête auprès des publics a clairement démontré que les usagers ne souhaitent pas particulièrement que nous soyons ouverts le dimanche, mais plutôt le lundi. L'enquête a coûté très chère à n'en pas douter. Pourquoi faire fi des conclusions de l'enquête et gaspiller les deniers publics. Surtout en cette ère d'austérité ? Et de scandales autour des finances publiques ?

L'ouverture le lundi semble plus judicieuse et moins onéreuse à réaliser. Nous sommes prêts à l'envisager.

Autre raison de notre refus : pour des raisons purement morales. Quelle société voulons-nous ? Une société à besoin de respiration et pas d'une fuite en avant. Nous sommes de plus en plus dans une ère du divertissement, de consommation perpétuelle. Pourquoi reproduire ce qui se fait ailleurs, juste parce que cela se fait ailleurs ???!!!! La Suisse, tant à son niveau politique que social est un modèle de réussite et de paix. Un modèle de démocratie et de qualité de vie. Nos aïeux se sont battus pour cet idéal. Début du 20^{ème} siècle les partis conservateurs ont lutté pour un dimanche férié puis les socialistes pour un jour de repos des travailleurs. Pourquoi faire si peu de cas de ce qu'ils nous ont légué. Nous en faisons aussi une affaire de principe. Quelle société voulons-nous léguer à nos enfants ?

Le politique dira : « oui, mais cela se fait ailleurs », ou « c'est comme ça, c'est la mondialisation ». NON CE N'EST PAS COMME CA. Rien n'est une fatalité. Nous ne baissons pas les bras et osons espérer une vie idéale pour nous et nos enfants.

Nous ne sommes pas contre le changement, mais celui-ci doit avoir du sens.

Vous nous direz : « oui, mais le politique souhaite une ouverture le dimanche. Ils ont décidé. Point barre.

Nous ne sommes pas d'accord. Nous sommes dans une démocratie participative. Et nous comptons bien faire aussi entendre notre voix. Nous sommes fonctionnaires certes, mais nous sommes aussi des citoyens.

Cette décision du politique est assez emblématique du malaise actuel que nous connaissons à l'échelle locale mais aussi mondiale. Le pouvoir politique devrait être là pour servir et représenter les volontés du peuple ET NON PAS l'inverse. Le peuple n'est pas là pour servir l'ego des politiques. Une enquête, comme nous l'avons dit a été menée, elle a démontré que les volontés et les besoins de la population ne sont PAS pour une ouverture du dimanche. Alors pourquoi s'obstiner. Pour ETRE celui ou celle qui a ouvert les bibliothèques le dimanche ? De plus, le politique nous rabâche sans arrêt que nous sommes en période de crise, qu'il n'y a pas d'argent. Nous subissons de plein fouet ce fait depuis quelques années puisque nos effectifs ont été réduits, nous travaillons toujours en situation d'urgence et de stress permanent. « Faites en plus, avec moins ». Ok, nous jouons le jeu puisqu'il n'y a pas d'argent. Nous sommes seuls souvent à la Cité pour couvrir 700M2 pendant 2 heures (questions du public + rangement + travail bibliothéconomique compris). OK nous jouons le jeu puisqu'il n'y a pas d'argent. Mais en contrepartie, que voit-on ? On renforce tous les métiers de direction (nous n'en n'avons jamais eu autant alors qu'à la base nous souffrons d'un manque cruel d'effectif), là il y a soudain de l'argent ; on débloque des crédits importants pour l'ouverture du dimanche, un projet onéreux et mal évalué, là aussi comme par miracle il y a de l'argent.

En résumé :

Depuis quelques années nous sommes passés d'une direction participative de professionnels à une gestion managériale et très pyramidale de type « privé » pour laquelle il nous a fallu nous adapter

A la bibliothèque de la Cité, nous avons dû essuyer les critiques et les quolibets d'une bonne partie de nos usagers quant au nouvel aménagement et à la nouvelle gestion de travail. Un fort pourcentage de notre public, ceux pour qui le service au public était important, sont partis vers nos succursales. Nous avons dû aussi à la Cité, « grâce » au nouvel espace imaginé par notre direction et Matali Crasset, nous dessaisir de 25% de nos collections ! Nous sommes devenus un grand vidéo club et salon de jeu !

Nous sommes passés de professionnels de l'information qui participaient aux médiations à de bons petits pions interchangeables dans le « pot commun ».

Nous avons dû temporiser et baisser la tête face aux critiques parues dans la presse ces derniers temps suites aux scandales divers et variés de nos élus

Maintenant l'on veut nous vendre avec l'ouverture du dimanche un projet mal ficelé, mal évalué et usurpé. Les solutions envisagées laissent à penser que notre travail quotidien est peu complexe, peu ardu et ne nécessite finalement pas tellement de savoir-faire. « Il n'y a qu'à », c'est si simple !

Vous l'aurez compris, depuis un moment nous nous sentons stressés, malmenés, sous-estimés voir méprisés, **nous ne nous sentons plus représentés par notre direction, notre département et nos politiques.**

Pour toutes ces raisons, et parce que vous faites injure à notre intelligence de travailleur et de citoyen, nous devons vous dire **NON A L'OUVERTURE DES BIBLIOTHEQUES MUNICIPALES LE DIMANCHE ! CELA SUFFIT !**

Maintenant, pour votre information, nous allons nous rassembler, nous organiser et nous opposer par tous les moyens à ce projet. Nous avons aussi des droits et nous allons les faire valoir.

Et comme disait Emiliano Zapata, Camus et Charb...

« Il vaut mieux mourir debout que vivre à genoux »

Le personnel des bibliothèques municipales

29.01.2019