

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

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

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

### **Rappel du projet de délibération**

Considérant:

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

LE CONSEIL MUNICIPAL,

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

sur proposition de plusieurs de ses membres,

*décide:*

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

**«Art. 38 Retraite**

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

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

**Séance du 30 août 2016**

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

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

M. Sormanni estime qu'il est urgent de trouver une solution à ce problème pendant la période transitoire et propose, dans le projet de délibération PRD-117, de supprimer les conditions aux dérogations mentionnées dans l'article 72, alinéa 2, du règlement d'application du statut du personnel de la Ville (REGAP)

afin de permettre à tout employé qui en fait la demande de poursuivre son activité après 62 ans. M. Sormanni ajoute que la situation des retraités de la Ville qui touchent les prestations de l'assurance chômage est assimilable à un report de charge d'un employeur public à un autre.

### *Questions des commissaires*

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

Pour un autre commissaire le problème réside dans le fait que le statut ne mentionne pas un montant minimal permettant de partir à la retraite, mais un taux de 50% du dernier revenu. Il imagine le scénario d'un trader qui, toute sa vie, a gagné beaucoup d'argent sans cotiser un franc à une caisse de retraite. A l'âge de 58 ans, il a 10 millions de francs à la banque et est recruté comme chef de service par la Ville. A l'âge de 62 ans, son taux de rente est faible. Il demande et obtient une dérogation pour travailler quelques années de plus. Dans un autre cas de figure, un employé de la voirie, qui a travaillé toute sa vie, demande une dérogation pour améliorer son taux de rente au moment où la part de cotisation de l'employeur est la plus élevée. Il n'obtiendra pas de dérogation parce que son taux de rente atteint 70% et parce qu'il a beaucoup travaillé.

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

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

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

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

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

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

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

ces dispositions vont dans le sens souhaité, mais la méthode proposée vise à faire modifier le statut par le Conseil municipal sans passer par une négociation préalable avec les organisations représentatives du personnel, c'est pourquoi ces dernières ne peuvent pas y souscrire en l'état.

Elle rappelle que l'article 18, alinéa 5, lettre a), du statut précise que le Conseil administratif ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et la Commission du personnel avant toute modification du statut et de son règlement d'application, ainsi que du règlement du personnel en uniforme du Service d'incendie et de secours (SIS). Les personnes auditionnées estiment que ces dispositions doivent être respectées par le Conseil administratif et le Conseil municipal à moins de contrevenir à l'article 18. Les organisations représentatives du personnel ont demandé au Conseil administratif d'entrer en négociation car un accord signé est indispensable. Pour cette raison, elles proposent d'amender le projet de délibération PRD-117 de sorte à inviter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du personnel dans le but de conclure un accord sur ce sujet d'ici à la fin de l'année 2016. M<sup>me</sup> Buchs saisit l'occasion de cette audition pour rappeler à la commission des finances que les organisations représentatives du personnel attendent toujours la concrétisation de l'accord négocié avec le Conseil administratif le 4 mars 2015 relatif à l'extension de l'assurance perte de gain en cas de maladie ou d'accident non professionnel aux apprentis et auxiliaires; le même accord prévoit de régler la question de la caisse de retraite des employés qui ne remplissent pas les critères d'adhésion à la CAP.

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

### *Questions des commissaires*

Un commissaire dit avoir de la peine à comprendre la position exprimée. Le Conseil administratif ne répond pas à une demande des représentant-e-s du personnel qui, de leur côté, ne veulent pas d'un texte du Conseil municipal qui va pourtant dans leur sens. Il se demande s'il s'agit d'un problème de pure forme ou si la négociation souhaitée comprend d'autres volets, sur lesquels il souhaiterait être éclairé. M. Moro confirme qu'en l'état, le projet de délibération PRD-117 ne respecte pas l'une des dispositions du statut. Pour respecter cette disposition, les organisations représentatives du personnel proposent que des négociations soient lancées avec le Conseil administratif en vue d'un accord qui devrait être présenté au Conseil municipal à la fin de l'année. Pour M<sup>me</sup> Buchs il ne s'agit pas d'un problème de pure forme. Les organisations représentatives du personnel attendent du

Conseil municipal que ses élu-e-s respectent le partenariat social qui, en plus de figurer dans le statut, devrait être un principe largement partagé. Il importe de respecter ces deux éléments pour aboutir au résultat souhaité aussi bien par les élu-e-s que par les représentant-e-s du personnel. Le même commissaire rétorque que le Conseil administratif ne donne pas suite à la demande de négociation. M<sup>me</sup> Buchs répond que c'est précisément pour cela que les organisations représentatives du personnel demandent que le Conseil municipal invite le Conseil administratif à ouvrir des négociations en vue d'un accord vers la fin de l'année. L'amendement proposé va dans le sens du projet de délibération PRD-117, avec l'avantage du respect du partenariat social. Elle fait observer également que le projet de délibération PRD-117 vise à faire modifier par le Conseil municipal un article du statut et à ajouter une disposition dans le REGAP. Or, d'une part, les modifications du statut doivent être négociées avec les organisations représentatives du personnel et, d'autre part, les modifications du REGAP sont de la compétence du Conseil administratif, et doivent également être négociées au préalable.

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

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

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

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

Une commissaire demande si l'assurance chômage pénalise d'une période de carence les personnes qui s'y inscrivent tout en étant à la retraite. Elle demande si les départs à 62 ans sont assimilables à des licenciements. M<sup>me</sup> Buchs répond que la loi sur l'assurance chômage (LACI) prévoit qu'un employé peut s'inscrire au chômage si l'employeur décide de mettre fin à un contrat avant l'âge officiel de la retraite. Un employé de la Ville mis à la retraite à 62 ans touchera alors sa rente de la CAP et le chômage lui apportera un complément pour atteindre le montant de l'indemnité chômage à laquelle il a droit, qui est équivalente à 80% de son dernier salaire, s'il assume des charges de famille, ou à 70% s'il n'en assume pas.

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

M<sup>me</sup> Buchs rappelle en outre que le statut du personnel de 2011 a ouvert un vaste champ de travail autour du catalogage des fonctions exercées dans l'Administration municipale. Ce travail a duré sept ans dans l'Administration cantonale genevoise. En Ville, ce travail est en cours et on évalue qu'il devrait être achevé

à la fin de l'année 2016. Ce projet a notamment pour but d'identifier les fonctions qui seraient concernées par la retraite anticipée des fonctions pénibles. Une fois ce travail achevé, on pourra régler l'ensemble de la question des retraites, y compris la question de l'âge statutaire de fin d'activité. La période transitoire dure encore cinq ans. Un commissaire souhaiterait s'assurer que les organisations représentatives du personnel sont acquises à la retraite à 64 ans après la période transitoire. M<sup>me</sup> Buchs répond que les organisations y sont acquises, mais il faut que le projet soit complet, sinon cela n'a aucun sens.

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

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

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

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



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

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

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

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

Une commissaire souhaiterait savoir si la problématique des dérogations a déjà été présentée au Conseil administratif avant la lettre du 31 mai 2016. Elle demande si les organisations représentatives du personnel ont le sentiment de ne pas être entendues. M<sup>me</sup> Buchs confirme ce sentiment. Elle rapporte que les syndicats, la CP et le Collège des cadres ont interpellé à plusieurs reprises le Conseil administratif à ce sujet, au cours de leurs rencontres régulières. Les interpellations étaient certes formulées oralement, mais figurent dans les procès-verbaux. La lettre du 31 mai est seulement leur ultime démarche sur la question. Il apparaît à M<sup>me</sup> Buchs que l’amendement proposé au projet de délibération PRD-117 donnerait une impulsion au Conseil administratif à négocier pour arriver au but recherché.

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

### **Séance du 31 août 2016**

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

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

Depuis l’entrée en vigueur du statut du personnel, le Conseil administratif reçoit des demandes de prolongation d’employés ayant atteint 62 ans. Entre janvier 2012 et mai 2016, le Conseil administratif a accordé 93 prolongations automatiques à des personnes dont le taux de rente était inférieur à 50% par rapport à leur dernier salaire. Parmi les demandes de prolongation, le Conseil administra-

tif a accordé 11 dérogations (12 à la date de l’audition), en fonction non pas des besoins des personnes, mais suivant les besoins de l’Administration. Cela peut être le cas d’un concierge d’école qui atteint l’âge de 62 ans en janvier, mais à qui on accorde de rester jusqu’à la fin de l’année scolaire, ou encore d’un employé qui doit terminer une mission ou un rapport. Dans la même période, le Conseil administratif a refusé 30 prolongations.

La règle, en résumé, est que si on y a droit, on y a droit; si on n’y a pas droit, il n’y a pas de dérogation, sauf des prolongations de quelques mois pour les besoins de service. M<sup>me</sup> Salerno précise que, jusqu’en 2021, le régime de prévoyance du deuxième pilier de la caisse CAP prévoyance est dans une période transitoire. Pendant cette période, le droit à la rente démarre à 62 ans, avec une rente équivalente à 70% du dernier salaire assuré. Dès 2021, le droit à la rente CAP démarra à 64 ans; il faudra donc impérativement modifier l’âge statutaire du départ à la retraite. Au sujet du débat sur les «petits salaires» contraints de pointer au chômage à 62 ans, M<sup>me</sup> Salerno fait observer que le salaire médian en Ville est de 8000 francs, supérieur de 1200 francs au salaire médian de l’Administration cantonale, qui est de 6800 francs. Au sujet de l’application de l’article 38 du statut, le Conseil administratif affiche une position unanime. Sur demande, la prolongation des rapports de service est accordée automatiquement seulement aux personnes touchant au maximum 56 639 francs par année, montant équivalent au salaire de classe A annuité 2 (A/2).

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

### *Questions des commissaires*

Un commissaire demande si, lorsqu’on prolonge le temps d’activité, les relations avec la CAP et les mécanismes salariaux opèrent de manière identique aux années précédentes. La prolongation de l’activité pourrait être un avantage si la rente d’un employé qui demande à prolonger son activité atteignait 70% à

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

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

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

M<sup>me</sup> Salerno ne nie pas la réalité. Elle sait que certaines personnes recourent au chômage et comprend que les élus s'en offusquent. Le fait est qu'un complément du chômage est un droit, et que certaines personnes y recourent pour com-

pléter leur rente. M<sup>me</sup> Salerno réaffirme qu'à son avis il n'y a pas de critère objectif et équitable autre que celui de la classe A/2. Elle n'a pas d'idée à proposer et les partenaires sociaux n'en ont pas proposé non plus.

Le même commissaire souhaiterait connaître les taux de participation aux élections des commissions du personnel, ainsi que le taux de collaborateurs de la Ville membres d'un syndicat. Il signale que les auditionnés des organisations représentatives du personnel n'ont pas voulu répondre à ces demandes. M<sup>me</sup> Salerno pense que le directeur général de la Ville, M. Jacques Moret, dispose sûrement des données sur les taux de participation aux élections internes. Elle ne voit pas pourquoi il ne les révélerait pas. En termes de légitimité, la situation des commissions de personnels est la même que celle des élus politiques, qui puisent leur légitimité du processus de leur élection. Le taux de participation est une autre affaire; si la majorité des gens ne vote pas, on n'y peut rien. Dans un système de partenariat social comme le nôtre, un syndicat constitué et qui existe suivant les critères d'un syndicat est considéré comme un partenaire du dialogue social. Il en va de même pour les différents syndicats patronaux. Elle se souvient du cas du syndicat maison des agents de la police municipale (APM) du temps du magistrat Pierre Maudet. Formellement, c'était une commission du personnel davantage qu'un syndicat. Les commissions du personnel peuvent également participer à des discussions relevant du partenariat social, mais les syndicats sont des partenaires indépendants, qui disposent d'une compétence professionnelle dans la négociation. En tant que partenaires externes, ils ne sont pas liés au Conseil administratif par des rapports hiérarchiques.

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

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

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

Une commissaire partage la position exprimée par la magistrate sur les principes d'égalité de traitement, mais il conviendrait de vérifier que l'équité se confirme dans la pratique. Elle pense qu'il faudrait analyser la situation des personnes qui se sentent obligées de pointer au chômage, alors qu'il existe des outils pour mesurer le minimum vital. Il conviendrait de comparer les situations des employés qui touchent 14 000 francs et des salaires plus bas. Elle croit comprendre que tel est le souci des auteurs du projet de délibération PRD-117. M<sup>me</sup> Salerno répond que les niveaux de salaires ne sont pas de bonnes bases de comparaison. Ainsi, un employé qui touche 6000 francs par mois et qui travaille à la Ville depuis trente ans aura une rente plus élevée que l'employé à 14 000 francs, qui est engagé par la Ville après avoir fait de nombreux jobs avec des plans de prévoyance plus ou moins favorables. De plus, avec 6000 francs de salaire, on paye moins d'impôts qu'en gagnant 14 000. Par ailleurs, un employé célibataire à 6000 francs par mois, a moins de charges qu'un employé à 14 000 par mois avec trois enfants. C'est d'ailleurs pour cela que dans le cadre de la négociation du statut du personnel, on a changé l'échelle des salaires. Avant, plus on

était ancien, plus on gagnait. Désormais, les annuités aident davantage les jeunes qui, en entrant dans la fonction publique, envisagent d’avoir des enfants et des charges familiales. La politique des Ressources humaines concerne l’ensemble du personnel, et ne laisse pas place à l’interprétation personnelle ni à l’arbitraire. L’article 38 du statut et l’article 72 du REGAP ont été négociés et acceptés par les organisations représentatives du personnel. Le Conseil administratif ne les a nullement imposés. Si, en fin de compte, on juge que cela ne convient pas, elle attend de partenaires des propositions de critères objectifs. Elle fait observer que la retraite à 62 ans existe en Ville depuis une cinquantaine d’années. Personne n’avait jugé cela problématique avant la modification du plan CAP. Ni les syndicats ni les majorités du Conseil municipal ne demandaient de relever l’âge de la retraite à 64 ans pour qui en fait la demande. Les syndicats défendaient la retraite à 62 ans. La demande ne vient donc pas d’eux, mais de certains collaborateurs, qui sont allés sonner à la porte de la Commission du personnel. Les syndicats se sont joints après coup à cette demande, sur pression des CP. Ce qui a provoqué le changement d’état d’esprit est donc la modification du plan de prévoyance de la CAP. Faudrait-il alors relever le montant fixé à 56 639 francs? Mais ce seuil a été négocié avec les partenaires sociaux qui, en contrepartie, ont obtenu d’autres éléments plus généreux. Le statut est le résultat d’une recherche d’équilibre.

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

### *Discussion et vote*

Le Parti socialiste expose sa compréhension du sujet. La retraite en Ville de Genève est actuellement fixée à 62 ans. Cependant, une période transitoire est en cours afin de répondre à la nécessité de concordance avec le niveau de la caisse de retraite. Deuxièmement, l’article 38 du statut du personnel de la Ville de Genève prévoit la possibilité de prolonger l’âge de la retraite pour une partie des employés – ceux qui ont une rente inférieure au 50% du niveau de leur traitement final. De plus, il est précisé à l’article 72, alinéa 1, du règlement d’application du statut du personnel, que la prolongation se fait quasi automatiquement si le revenu est inférieur au salaire de la classe A annuité 2 – soit 4730 francs. Toutefois, elle poursuit en précisant que les personnes concernées rencontrent des difficultés en vertu de l’alinéa 2 de ce même article 72 qui laisse la liberté au Conseil administratif de déroger aux conditions de l’alinéa 1 – ce qu’il a informé faire systématiquement. Le problème réside dans le fait que certaines personnes employées par la Ville de

Genève, une fois arrivées à l'âge de 62 ans et ne disposant pas d'un revenu suffisant, s'adressent à l'Office cantonal de l'emploi pour compléter leur revenu – ce à quoi elles ont certes droit mais qui semble néanmoins assez peu correct de la part d'une collectivité publique comme la Ville de Genève.

Elle rappelle que les partenaires sociaux ont fait part de leur souhait que ce projet de délibération s'inscrive dans le cadre d'une négociation avec le Conseil administratif afin d'agir en conformité avec l'article 18 du statut. Elle rappelle également que M<sup>me</sup> Salerno a informé les membres de la CF que les cas concernés par cette problématique étaient heureusement très rares. M<sup>me</sup> Sumi conclut en déclarant que le Parti socialiste souhaiterait amender le projet de délibération PRD-117, car le suivre en l'état irait à l'encontre des statuts. De plus, il serait davantage souhaitable que ce soit les partenaires sociaux qui s'emparent à nouveau de cette problématique, afin de donner une impulsion forte au Conseil administratif.

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

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



Le Mouvement citoyens genevois intervient en déclarant que l'amendement proposé par le Parti socialiste ne lui convient pas, car cette modification repose sur la volonté des partenaires sociaux et du Conseil administratif d'entrer en matière. Or, le Conseil administratif ne veut pas entrer en matière et l'a bien fait comprendre. Il propose donc de voter ce projet de délibération en l'état. Il précise que ce projet de délibération n'implique pas une péjoration des conditions de travail. Il cite certaines parties de l'article 18 afin d'illustrer ce qu'il affirme. Il précise que rien ne se fera dans le cadre des négociations de la période transitoire, comme en témoignent les différentes versions relatives aux délais des discussions suivant la partie à laquelle on s'adresse. Il conclut en déclarant que le risque est que cette mascarade continue et que rien ne soit fait au moment où la retraite à 64 ans entre en vigueur comme le prévoit le plan CAP.

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

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

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

La commissaire d'Ensemble à gauche souligne le fait que le Conseil administratif n'a pas pris ses responsabilités et cela incommode bien les partis de gauche.

Elle remercie donc les rédacteurs de ce projet de délibération. Elle réitère sa proposition de transformer le texte en motion et d’y ajouter une date butoir afin de laisser une chance de régler cette problématique en respectant le statut.

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

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

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

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

Le Parti socialiste réitère sa proposition: transformer le projet de délibération PRD-117 en motion en y insérant l’unique invite suivante (suggérée par les par-

tenaires sociaux): «Inviter le Conseil administratif à entrer en négociation avec les organisations représentatives du personnel dans le but de conclure d'ici à la fin de l'année 2016 un accord sur la prolongation des rapports de service des employé-e-s de 62 ans révolus qui le souhaiteront. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'AVS.»

*Votes*

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

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

*Annexe à consulter sur le site internet:*

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