



V I L L E D E
G E N È V E

Genève, le 11 octobre 2011

Aux représentant-e-s de la presse
et des médias

Communiqué de presse

Déclaration du Conseil administratif devant le Conseil municipal à propos des dossiers des ressources humaines

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères municipales,
Messieurs les Conseillers municipaux,

Notre municipalité est depuis quelques jours sous les projecteurs, en raison du traitement de différents dossiers dans le domaine des ressources humaines.

Ces dossiers interpellent le Conseil municipal, le public et les médias.

Le Conseil administratif souhaite ici répondre à un certain nombre de questions et clarifier ses positions, dans le respect de la sphère privée et de l'honneur des collaboratrices et collaborateurs de la Ville de Genève.

S'agissant du dossier de l'actuel Directeur des ressources humaines de la Ville de Genève, porté par l'ensemble du collège, notre Conseil tient à préciser ce qui suit :

Le poste de Directeur des ressources humaines a été mis au concours du 24 novembre 2010 au 30 janvier 2011, dans des cercles larges. Dix-sept dossiers ont été adressés à la Ville, parmi lesquels cinq personnes ont été reçues et auditionnées. Au final, aucune n'a pu être retenue, malgré un processus de recrutement exécuté dans les règles de l'art.

En parallèle et indépendamment de cela, le Directeur du Département de la culture réintégra son poste au 1^{er} avril 2011, après un congé sans solde de trois mois dévolu à sa campagne électorale, conformément à l'autorisation octroyée par le Conseil administratif d'alors en septembre 2010.

Après l'élection du nouveau Conseil administratif, il est apparu que les membres du Conseil concernés ne souhaitaient pas poursuivre une collaboration avec ce directeur de département en cette qualité, compte tenu des circonstances politiques.

Le 1^{er} juin 2011, le nouveau Conseil administratif a mandaté Madame Sandrine Salerno, Conseillère administrative en charge des ressources humaines, et Monsieur Jacques Moret,

Directeur général, pour négocier avec Monsieur Drahusak des conditions de « départ de la Ville de Genève », Madame Sandrine Salerno s'occupant particulièrement de son remplacement dans l'administration et le Directeur général du volet financier.

Madame Salerno a agi sur mandat du Conseil administratif. A chaque étape, elle lui a rapporté l'état des négociations et chaque étape a été validée. Madame Salerno n'a donc pas favorisé un proche et les décisions ont été prises en toute collégialité.

Ces discussions financières, menées par le Directeur général, se sont déroulées en plusieurs phases :

Des négociations ont démarré sur des prétentions se basant, par analogie, sur l'art 105 al. 2 du statut qui prévoit que si la Ville ne veut pas réintégrer un employé qui a fait l'objet d'un licenciement contraire au droit, celle-ci peut être contrainte de lui payer une indemnité au maximum de 24 mois de salaire.

Une autre base de départ a été évoquée comme hypothèse de travail, fondée sur l'art 35 du statut qui concerne la procédure en cas de suppression de poste et qui, dans ce cas, peut donner droit à une indemnité de 9 mois de salaire.

Après de nombreuses discussions, un accord a été trouvé sur une indemnité équivalant à 10,5 mois de salaire.

Il convient à ce stade de rectifier une information communiquée par le Conseil administratif hâtivement la semaine passée, relative à la base statutaire existant en matière d'indemnisation en dehors d'une procédure de licenciement. S'il n'y a aucune mention explicite de cette possibilité dans le statut, rien n'interdit de la pratiquer, de surcroît par analogie aux dispositions précitées. Cet accord a donc été réalisé dans le cadre statutaire, bien que l'intéressé n'ait aucun droit formel à une indemnité en cas de départ volontaire.

S'agissant du transfert de l'intéressé à la Direction des ressources humaines, les discussions ont conduit à un accord des deux parties pour un transfert nanti d'une période d'essai de 6 mois, et accompagné d'une baisse d'une classe de sa classification et d'une clause stipulant que si l'une ou l'autre des parties devait, pour une quelconque raison, mettre fin à l'engagement du nouveau Directeur des ressources humaines pendant sa période d'essai, la Ville de Genève verserait l'indemnité précitée. L'intéressé considérait en effet que la Ville était demandeuse en lui offrant cette place de directeur à la DRH, et qu'il devait pouvoir compter sur l'indemnité qu'il aurait eue si il avait accepté de partir plus tôt.

Au final, l'intéressé n'aurait pas touché d'indemnité s'il était resté à la Direction des ressources humaines. Et en tout état de cause, il a finalement renoncé à la percevoir en raison de son engagement auprès d'un nouvel employeur, privé.

De façon plus générale, le Conseil administratif reconnaît les disfonctionnements relevés par le Cour des comptes lors de son dernier rapport annuel, que l'on ne peut pas imputer à la seule DRH. Il entend tout mettre en œuvre, en bonne intelligence avec la Cour, pour y remédier durablement, de même qu'il entend clarifier solidement le rôle et les attributions des collaborateurs faisant partie de l'environnement immédiat des magistrats.

A cet effet, il a décidé unanimement ce matin de prendre les trois mesures suivantes :

1°) Demande au Directeur général d'assurer la responsabilité hiérarchique de la Direction des ressources humaines pour une période déterminée correspondant notamment à la vacance du poste de Directeur des ressources humaines après le départ prochain de son

titulaire actuel ; il rapportera régulièrement et directement au Conseil administratif sur les affaires courantes du personnel,

2°) Entamer sans délai et par l'entremise d'un expert-e externe indépendant-e une analyse détaillée et exhaustive de la politique de recrutement ainsi que de la mise en œuvre des recommandations de la Cour des comptes dans ce domaine, afin de faciliter une mise en œuvre rapide et pertinente.

3°) Edicter d'ici la fin de l'année une directive claire relative au cahier des charges des collaboratrices et collaborateurs personnels des magistrats, consacrant notamment l'absence de responsabilité hiérarchique sur des employés municipaux, et aux limites posées en matière de communication, tant au niveau des supports qu'au niveau des contenus.

Le Conseil administratif réservera la primeur du résultat de ces travaux à la Commission des finances du Conseil municipal ainsi qu'à la Cour des comptes.

Dans cette perspective, conscient des progrès possibles et souhaitables dans ce domaine, le Conseil administratif rappelle qu'il accordera à la gestion du personnel municipal une place essentielle dans la législature, pour le bon fonctionnement de l'ensemble de la municipalité.