
MÉMORIAL

DES

SÉANCES DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA VILLE DE GENÈVE

Dix-neuvième séance – Mardi 10 novembre 2009, à 17 h

Présidence de M^{me} Vera Figurek, présidente

La séance est ouverte à 17 h dans la salle du Grand Conseil.

Fait excuser son absence: *M^{me} Silvia Machado*.

Assistent à la séance: *M. Rémy Pagani*, maire, *M^{me} Sandrine Salerno*, vice-présidente, *MM. Manuel Tornare, Patrice Mugny* et *Pierre Maudet*, conseillers administratifs.

CONVOCATION

Par lettre du 30 octobre 2009, le Conseil municipal est convoqué dans la salle du Grand Conseil pour mardi 10 novembre, mercredi 11 novembre et lundi 16 novembre 2009, à 17 h et 20 h 30.

1. Communications du Conseil administratif.

M. Manuel Tornare, conseiller administratif. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, j'ai trois communications à vous faire. Je vous rappelle que le septième colloque de la petite enfance, intitulé «La révolution de l'enfant», aura lieu les vendredi 27 et samedi 28 novembre toute la journée, au Théâtre du Léman, l'ex Grand Casino. Vous y êtes toutes et tous conviés. Nous entendrons des conférenciers de grande qualité, parmi lesquels je citerai Boris Cyrulnik. Pour l'instant, il y a déjà 1000 personnes inscrites.

Toujours dans le même domaine, nous avons eu hier une rencontre autour de la petite enfance à laquelle ont participé une trentaine de présidents de commune, syndics et maires de Suisse romande, ainsi que la Coordination des villes romandes, une association qui fait partie de l'Union des villes suisses, créée il y a trois ans et présidée par Daniel Brélaz, syndic de Lausanne. Ce fut un grand succès; je vous en reparlerai. Les grandes et moyennes villes romandes ont pris un certain nombre de décisions pour booster l'offre en matière de petite enfance dans cette partie de la Suisse qu'on appelle la Romandie.

Deuxièmement, je dois vous annoncer l'abattage d'un hêtre pourpre à la promenade de l'Observatoire, pour des raisons de sécurité. Je vois que cela intéresse beaucoup plus les membres du Conseil municipal que la petite enfance, à en juger par l'arrêt des discussions... C'est bien dommage, même si les arbres sont importants aussi! Comme l'indique le panneau d'information placé sur le site, le hêtre pourpre de la promenade de l'Observatoire, situé en face du Musée d'art et d'histoire, était âgé d'environ cent ans, comme ledit musée.

De même que nombre de ses congénères, il montrait des signes avancés de dépérissement depuis la sécheresse de 2003. Malgré les soins attentifs prodigués par le Service des espaces verts et de l'environnement (SEVE), son état s'est fortement dégradé. Des branches de gros diamètre ont séché, obligeant le SEVE à procéder à d'importants élagages au fil de ces dernières années. La sécheresse du printemps et de l'été 2009 a accéléré le dépérissement de l'arbre, entraînant un dessèchement de sa couronne. Dernièrement, les arboriculteurs ont relevé la présence de champignons lignivores – ceux qui ont fait du latin connaissent la signification de cet adjectif – qui rongent le bois à mi-hauteur du tronc, ainsi que d'importantes fissurations de l'écorce.

Considérant que la sécurité du public n'était plus garantie, le SEVE a initié une procédure d'abattage; cette décision a paru dans la *Feuille d'avis officielle* du 10 juillet 2009 – elle a donc été annoncée, même si c'était pendant les vacances estivales. Les autorisations nécessaires ont été délivrées le 23 juillet par la Direction générale de la nature et du paysage, et le 14 août par la Commission des monuments, de la nature et des sites. Les travaux ont été effectués le 14 octobre 2009.

Deux hêtres pourpres – et non pas un – seront replantés avant le printemps 2010 au nom du développement durable, de l'Agenda 21 et du respect de l'environnement.

Néanmoins, je tiens à présenter mes excuses aux conseillères municipales et aux conseillers municipaux, car il est vrai que, au niveau de la communication, il y a eu un couac. Je présente également mes excuses – je l'ai fait par écrit – à l'Association des habitants du centre et de la Vieille-Ville, et notamment à son éternel président, Roman Juon.

Ma troisième communication concerne la Fondation Images et société, présidée par M^{me} Eva Saro. Comme je m'y étais engagé devant ce plénum, j'ai reçu dans mon bureau M^{mes} Christiane Olivier et Martine Sumi, conseillères municipales, ainsi que M^{me} Saro. Je rappelle que j'avais promis non pas d'entrer en matière sur la motion M-884, mais de trouver des solutions rapides au problème qu'elle exposait. Pour sa part, M^{me} Saro s'est engagée à quitter le 99, rue de Lyon, dès le 6 novembre. Si je ne me trompe pas, nous sommes le 10 novembre, et son association n'a pas encore déménagé. Je prie donc les deux excellentes conseillères municipales Christiane Olivier et Martine Sumi de faire gentiment pression sur elle pour que cela se fasse.

En effet, nous avons trouvé un local de 40 m² libre jusqu'à la fin du mois de juin 2010 à l'école de Saint-Jean. En outre, je me suis engagé par écrit – la lettre a déjà été envoyée – à chercher une solution pour la suite, quand les travaux de rénovation de cet établissement scolaire auront commencé. Une solution provisoire a donc été trouvée que M^{me} Saro et les deux conseillères municipales concernées ont approuvée, et j'espère que le déménagement de la Fondation Images et société aura lieu le plus rapidement possible.

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, en tant que maire, je me dois de vous informer de la désignation des responsables des locaux de vote des quartiers suivants: Cité-Rive, Pâquis, Saint-Gervais, Prairie-Délices, Eaux-Vives-Lac, Eaux-Vives-Frontenex, Florissant-Malagnou, Cluse-Roseraie, Acacias, Mail, Servette-Grand-Pré, Prieuré-Sécheron, Saint-Jean, les Crêts, Crochettes-Vidollet, Vieusseux et Champel. Si certains d'entre vous désirent connaître la liste des personnes désignées présidents et assesseurs, je la tiens à votre disposition. Il me semble inutile de citer tous ces noms ici. J'en profite pour remercier vivement ceux d'entre vous qui sont présidents de locaux de vote, faisant acte de soutien à la démocratie.

En outre, à l'occasion des vingt ans de la démolition du mur de Berlin, nous avons inauguré hier soir, au pont de la Machine, une exposition sur les murs dans le monde. Je vous encourage toutes et tous à aller la voir, les panneaux sont éclairés par des lanternes et c'est extraordinaire. Le seul problème – et c'est là l'objet

de mon intervention – est que des individus malintentionnés ont déjà subrepticement découpé au cutter un certain nombre de photographies. Cela engendrera des coûts supplémentaires de surveillance et de réfection de ces magnifiques lanternes. Je le déplore tout comme vous, Mesdames et Messieurs. Nous remédierons à ces déprédations, mais nous n'avons pas les moyens financiers de faire plus. Si ces actes se répètent, nous serons obligés d'enlever définitivement cette exposition.

2. Communications du bureau du Conseil municipal.

La présidente. M. Pierre Maudet sera absent demain à la séance de 20 h 30. M. Manuel Tornare et M^{me} Sandrine Salerno seront absents ce soir à la séance de 20 h 30. Si la proposition PR-749 sur le statut du personnel de l'administration municipale n'était pas traitée avant 19 h, M^{me} la conseillère administrative demande que nous reportions ce débat à demain.

Je félicite le journaliste Jérôme Faas, qui n'est pas à la tribune de la presse ce soir, pour la naissance de sa fille Lisa. (*Applaudissements.*)

Nous félicitons également les conseillers municipaux élus au Grand Conseil et qui ont déjà prêté serment la semaine dernière, à savoir MM. Miguel Limpo, Jean-Louis Fazio, Vincent Maitre, ainsi que le magistrat Manuel Tornare. (*Applaudissements.*)

Nous donnons lecture de la lettre de démission du Conseil municipal de M. Vincent Maitre.

Lecture de la lettre:

Genève, le 22 octobre 2009

Concerne: démission du Conseil municipal

Monsieur le maire,
Madame et Messieurs les conseillers administratifs,
Madame la présidente,
Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux,
Chers collègues,
Chers amis,

Par la présente, je suis au regret de vous faire part de ma démission du sein du Conseil municipal de la Ville de Genève.

Comme vous le savez, j'ai l'immense honneur d'avoir été choisi, le 11 octobre dernier, pour siéger au sein du Grand Conseil de la République et canton de Genève.

J'entends naturellement assumer cette tâche avec toute la conviction, la conscience et le dévouement qu'elle implique.

Cela requiert bien évidemment de l'abnégation, du travail et, par conséquent, du temps.

Un temps que je n'aurai malheureusement plus la capacité de partager en votre compagnie au sein du Conseil municipal, puisque mes nouvelles obligations politiques, couplées à mes obligations professionnelles, ne m'en laisseront plus la possibilité.

Je tiens, ainsi, à vous témoigner toute ma gratitude et ma reconnaissance pour m'avoir permis, avec vous, d'apprendre, d'échanger des points de vue, de confronter des idées, de défendre des causes dans un but d'intérêt collectif et pour le bien commun, mais aussi et surtout de faire votre connaissance.

J'ai trouvé, parmi vous, tantôt des collègues, tantôt des amis, tantôt des adversaires politiques mais, en aucun cas des ennemis.

Je quitte le Conseil municipal avec le sentiment d'avoir vécu une expérience collective intense, doublée d'un enrichissement personnel inestimable dont vous avez été les artisans.

Soyez-en ici vivement remerciés.

Mes sincères remerciements, ainsi que ma profonde reconnaissance, s'adressent également à tous les employés du Secrétariat du Conseil municipal, qui assument avec compétence, professionnalisme, et souvent patience, la difficile tâche qui est la leur, notamment en facilitant la vie des conseillers municipaux.

Je souhaite, par ailleurs, à celle qui me remplacera, M^{me} Sandra Golay, de pouvoir bénéficier du même accueil, et de trouver le même climat propice, pour mettre à profit ses hautes compétences et son savoir-faire au service des citoyennes et citoyens de notre Ville, dans un but d'intérêt public.

En vous souhaitant à toutes et à tous de poursuivre avec succès la mission fondamentale que les habitantes et les habitants de la Ville de Genève vous ont confiée, je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les conseillers administratifs et municipaux, chers collègues, chers amis, à l'assurance de ma parfaite considération.

Vincent Maitre

La présidente. Nous donnons maintenant lecture de la lettre de démission du Conseil municipal de M^{me} Anne-Marie Gisler.

Lecture de la lettre:

Genève, le 25 octobre 2009

Concerne: démission de mon mandat de conseillère municipale

Madame la présidente,

Par la présente, je vous prie de bien vouloir prendre note de ma démission en tant que conseillère municipale et ce, avec effet dès la première séance de novembre.

En effet, il m'est de plus en plus difficile de concilier à satisfaction vie professionnelle, engagement politique et vie privée.

Les deux ans que j'ai passés au sein du Conseil municipal ont été riches en enseignements, en expériences et en rencontres; je tiens ici à en remercier sincèrement chacune et chacun.

Sans vouloir rajouter, je salue cependant haut et fort l'engagement de celles et ceux qui, jour après jour, séance après séance, contribuent au bien-être de la collectivité et – vous transmettez, Madame la présidente – je leur dis toute mon admiration.

Par ailleurs, je souhaite que la Ville de Genève sache prendre la mesure des enjeux et des moyens qui sont les siens et qu'elle se montre à la fois dynamique, audacieuse et solidaire, à l'image et à l'écoute de ses habitants.

Je forme également des vœux – et, là aussi, vous transmettez, Madame la présidente – pour que les relations entre Conseil municipal et Conseil administratif se déroulent dans l'intérêt bien compris de la Ville de Genève et dans le respect des compétences institutionnelles.

Vous souhaitant, à vous et à tous les membres du Conseil municipal, plein succès pour la suite de la législature, je vous adresse, Madame la présidente, mes meilleures salutations.

Anne-Marie Gisler

La présidente. Nous donnons également lecture de la lettre de démission du Conseil municipal de M. Jean-Louis Fazio.

Lecture de la lettre:

Genève, le 26 octobre 2009

Madame la présidente,
Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux,
Chères et chers collègues,

A la suite de mon élection au Grand Conseil, le 11 octobre dernier, je vous informe que je démissionnerai du Conseil municipal le 10 novembre prochain, en fin de seconde partie de la première séance plénière.

J'aimerais vous faire part à toutes et à tous, et tous partis confondus, de ma gratitude pour votre accueil, votre collaboration et votre amitié. Je me retire le cœur rempli d'excellents souvenirs et de combats difficiles, mais toujours respectueux.

Au moment de quitter notre cénacle, je tiens aussi à remercier les représentants de la presse, qui couvrent inlassablement nos débats, et les fonctionnaires de la Ville de Genève, dont j'ai pu apprécier, durant toutes ces années, les compétences.

Enfin, je vous remercie de tout ce que vous m'avez appris et avez partagé avec moi, Madame la présidente, ainsi que mes estimés collègues conseillères et conseillers municipaux.

Je vous souhaite une excellente poursuite de vos débats et un budget 2010 à la hauteur des ambitions de notre si belle ville de Genève!

Recevez toutes et tous mes plus sincères et très cordiales salutations!

Jean-Louis Fazio
Conseiller municipal de la Ville de Genève

La présidente. Nous donnons lecture de la lettre de démission du Conseil municipal de M. Miguel Limpo.

Lecture de la lettre:

Genève, le 25 octobre 2009

Concerne: démission du Conseil municipal de la Ville de Genève

Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux,
Madame la présidente,

Les citoyennes et les citoyens de notre canton m'ont fait l'honneur de me confier un mandat de député au Grand Conseil. Selon les statuts de mon parti et

la charge de travail qui en découlerait, ce mandat n'est pas cumulable avec celui de conseiller municipal en Ville de Genève.

Je vous remets, par la présente, ma démission du Conseil municipal, laquelle deviendra effective à l'issue de la séance plénière du mardi 10 novembre 2009.

A l'heure où la tendance est à la critique de tous les acteurs politiques, quels qu'ils soient, je souhaite ici souligner et saluer le travail important et engagé que consacrent quotidiennement les conseillères et conseillers municipaux à la chose publique. Le travail des commissions, méconnu du grand public, est un investissement particulièrement intense qui structure l'ensemble de la vie des élu-e-s.

Je souhaite remercier les collaboratrices et collaborateurs au Secrétariat du Conseil municipal pour leur remarquable compétence, leur amabilité et leur infinie patience, ainsi que les conseillères et conseillers municipaux et l'exécutif, pour la confiance et la bonne intelligence de nos diverses collaborations.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, Madame la présidente, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Miguel Limpo

La présidente. A présent, nous donnons lecture de la lettre de démission de la Commission de réclamation de la taxe professionnelle de M. Christian D'Andrès.

Lecture de la lettre:

28 octobre 2009

Concerne: Commission de réclamation de la taxe professionnelle

Madame la présidente,
Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux,

Il y a deux ans aujourd'hui, vous m'aviez nommé pour siéger à la Commission de réclamation de la taxe professionnelle.

Je me suis efforcé d'assumer ce mandat en tentant de faire honneur à la confiance que vous m'aviez accordée.

Le 11 octobre 2009, j'ai été élu au Grand Conseil de notre Canton.

Cette nouvelle donne me contraint aujourd'hui à démissionner de la Commission de réclamation de la taxe professionnelle, afin de remplir toutes les exigences requises pour ma nouvelle fonction.

Je souhaiterais que ma démission prenne effet immédiatement.

En vous remerciant de votre attention, je vous prie de croire, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, en l'expression de ma haute considération.

Christian D'Andrès

La présidente. Mesdames et Messieurs, je vous annonce que la commission des pétitions est convoquée de 19 h à 19 h 10 à la salle Nicolas-Bogueret, pour entendre M. le maire Rémy Pagani au sujet de la pétition P-235 intitulée «Pour le maintien de la ligne du bus 32».

Nous avons reçu plusieurs motions d'ordre demandant d'ajouter à notre ordre du jour et de traiter en urgence les nouveaux objets suivants:

- la résolution R-124 de M^{me} Christiane Olivier, M. Christian Lopez Quirland, M^{mes} Isabelle Brunier, Nicole Valiquer Grecuccio, M. Pierre Rumo et M^{me} Sarah Klopmann, intitulée «Non à la suppression des lignes TPG 32, 35 et 36, Plainpalais-Jonction, Vieille-Ville et Hôpital»;
- la résolution R-125 de MM. Alexandre Chevalier, Alexis Barbey, Rémy Burri et Jean-Charles Lathion, intitulée «Sauvons les lignes de bus de la Jonction, de la Vieille-Ville et de l'Hôpital!»;
- la motion M-885 de MM. Simon Brandt, Rémy Burri, Alexandre Chevalier, Jean-Charles Lathion et Jacques Hämmerli, intitulée «Pour une patinoire des Vernets répondant aux besoins du GSHC»;
- la motion M-886 de MM. Simon Brandt, Rémy Burri, Alexandre Chevalier, Jean-Charles Lathion et Jacques Hämmerli, intitulée «Pour une patinoire des Vernets répondant aux besoins du GSHC à moyen terme: une 3^e phase dans les travaux».

Enfin, nous avons reçu une cinquième et dernière motion d'ordre de M. Olivier Fiumelli demandant de traiter en urgence la motion M-874 inscrite à notre ordre du jour, de MM. Olivier Fiumelli, Simon Brandt, Jean-Charles Lathion, Alexis Barbey, M^{mes} Patricia Richard et Odette Saez, intitulée «Le succès n'a pas de prix, mais il a un budget et des comptes transparents (bains des Pâquis)».

Nous photocopions les textes des nouveaux objets afin de vous les distribuer, et nous voterons ensuite ces motions d'ordre.

3. Prestation de serment de M^{me} Sandra Golay, remplaçant M. Vincent Maitre, conseiller municipal démissionnaire, et de M^{me} Chantal Perret-Gentil, remplaçant M^{me} Anne-Marie Gisler, conseillère municipale démissionnaire.

M^{mes} Sandra Golay et Chantal Perret-Gentil sont assermentées. (Applaudissements.)

4. Election d'un-e secrétaire du Conseil municipal, en remplacement de M^{me} Anne-Marie Gisler, démissionnaire.

La présidente. Je demande au groupe radical le nom de son candidat ou de sa candidate.

M. Rémy Burri (R). Mesdames et Messieurs, le groupe radical vous propose M. Simon Brandt en remplacement de M^{me} Gisler. Je suis convaincu que M. Simon Brandt, 24 ans, célibataire, Genevois de pure souche, ne sera pas dépaycé au bureau du Conseil municipal, jusqu'ici exclusivement féminin. Je vous remercie de faire bon accueil à sa candidature.

La présidente. Le bureau du Conseil municipal étant composé d'un membre par parti, l'élection est tacite. J'annonce donc que M. Simon Brandt est élu secrétaire au bureau du Conseil municipal. (*Applaudissements.*)

5. Questions orales.

M^{me} Valérie Bourquin (Ve). Ma question s'adresse à M. le maire, responsable du département des constructions et de l'aménagement. Etant donné le manque cruel de places de stationnement pour les vélos à la rue Prévost-Martin – notamment du côté de la place des Augustins – et le fait que les habitants semblent actuellement pouvoir très bien se passer de quatre ou cinq places pour voitures éliminées en raison d'un chantier et d'un échafaudage qui occupe beaucoup

d'espace, je voulais savoir s'il était prévu de profiter de cette opportunité pour transformer lesdites places de stationnement pour voitures en places pour vélos à l'issue des travaux, à savoir au printemps prochain.

La présidente. Merci, Madame la conseillère municipale. M. le maire vous répondra demain.

M. Christian Lopez Quirland (S). Ma question s'adresse à M^{me} Sandrine Salerno. Elle concerne la réunion interministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), qui aura lieu à Genève à la fin du mois de novembre et au début du mois de décembre. Etant donné l'importance de cette réunion, je souhaite savoir si la Ville a prévu d'entrer en dialogue avec les organisations altermondialistes et le monde associatif.

M^{me} Sandrine Salerno, conseillère administrative. Merci de votre question, Monsieur Lopez Quirland. J'imagine que, si vous me l'adressez personnellement, c'est parce que c'est moi qui ai défendu la Ville au nom du Conseil administratif dans le dossier d'extension du Centre William-Rappard.

Nous avons reçu des demandes des mouvements altermondialistes s'agissant d'efforts d'hospitalité que la Ville de Genève pourrait consentir en faveur de leurs membres à l'occasion de la rencontre interministérielle de l'OMC, qui se tiendra à la fin du mois de novembre et au début du mois de décembre 2009. Mon département est en train d'étudier ces demandes, dont une partie sont traitées en collaboration avec le département et les services de mon collègue Pierre Maudet. Nous en avons discuté pas plus tard que ce matin, et je pense être en mesure de vous dire que nous répondrons favorablement à la très grande majorité des demandes qui nous ont été adressées.

Cela nous paraît tout à fait cohérent avec la position de la Ville dans le dossier de la Genève Ville internationale. Nous devons montrer que nous sommes une ville hôte qui sait recevoir. Ce discours, que nous avons tenu à propos de l'accueil des organisations internationales et de l'agrandissement du Centre William-Rappard, est également valable pour les milieux altermondialistes, notamment dans le cadre de cette rencontre interministérielle de l'OMC.

M. Jacques Hämmerli (UDC). Ma question s'adresse probablement à M. Mugny, voire à M. Maudet.

A la hauteur du 20, rue De-Candolle, sur les panneaux d'information des événements culturels de la Ville de Genève, j'ai constaté la présence d'une affiche à caractère politique.

Cette affiche, sous le patronage de Pour une force extraparlamentaire, déclare: «Y a pas de frontière entre les capitalistes!», «L'Union démocratique du centre cherche à nous diviser. Combattons cette racaille capitaliste fauteuse de crise.»

Je ne m'étendrai pas sur le contenu de cette affiche qui s'en prend nommément à un parti, bien que cela constitue une première dans les usages.

Il appartiendra à celui qui l'aurait autorisée de répondre, lorsque le Conseil d'Etat sera interpellé.

En revanche, le Conseil administratif a-t-il autorisé le placardage de cette affiche sur ses panneaux culturels?

Et, si oui, en quoi la polémique y aurait-elle place?

M. Pierre Maudet, conseiller administratif. Je ne me prononcerai pas non plus sur le contenu de cette affiche, que je n'ai au demeurant pas vue. Cependant, il est bien évident que les espaces dévolus à l'affichage culturel sont exclusivement dévolus à l'affichage culturel! Avant tout affichage, les services municipaux – et en particulier, je crois, le Service de la promotion culturelle qui dépend de mon collègue Patrice Mugny – visent les affiches appelées à faire l'objet d'une promotion et les autorisent en fonction des délais, de leur contenu, et ainsi de suite.

A ma connaissance – mais je le vérifierai demain – à aucun moment le Conseil administratif, le magistrat qui vous parle ou M. Mugny, en charge du département de la culture, n'ont autorisé ce type d'affichage. On tomberait dès lors dans ce que l'on appelle de l'affichage sauvage, lequel est réprimé par la loi sur les procédés de réclame. Cependant, il n'est pas facile d'intercepter le colleur de l'affiche ou l'entité au bénéfice de laquelle elle a été posée; suivant la nature de ces affiches à caractère politique, il est malaisé d'établir une traçabilité pour remonter à ses auteurs. Mais si une adresse de collectif ou autre y figure, nous pouvons demander le retrait de l'affiche et infliger une amende.

Il faut savoir que, depuis le début de l'année et la mise en vigueur des nouveaux dispositifs sur l'affichage sauvage, nous avons infligé toute une série d'amendes qui tendent à diminuer considérablement l'affichage sauvage.

M. Mathias Buschbeck (Ve). Ma question s'adresse à notre maire, M. Pagani, en tant que président du Conseil administratif. Elle concerne l'évacuation des camps de Roms de la semaine dernière, en pleine nuit. Leurs effets

Questions orales

personnels leur ont été retirés au prétexte immonde qu'ils pouvaient être considérés comme des détritux. Je voulais savoir si le Conseil administratif de gauche est au courant de ces évacuations, s'il les cautionne, et s'il continue à soutenir le magistrat Pierre Maudet dans la participation de la Ville de Genève à ce genre d'opérations.

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, notre collègue Pierre Maudet nous tient régulièrement au courant de l'activité de la gendarmerie, puisque c'est d'elle et de la loi cantonale qu'il est question ici. Régulièrement, nous faisons un bilan de l'activité de la gendarmerie et du fait que la Voirie se met à sa disposition sur sa réquisition.

La semaine dernière, nous avons pris acte de la situation que vous déplorez et que nous déplorons unanimement, Monsieur Buschbeck. Après une discussion à ce sujet, nous avons décidé de mettre immédiatement des abris de protection civile à disposition de ces gens du voyage qui auraient subi les affres de l'hiver. On peut penser ce que l'on veut, mais toujours est-il qu'ils sont ici. Notre collègue Manuel Tornare devait ouvrir ces abris le 16 novembre, mais nous avons décidé de le faire tout de suite.

M. Pierre Maudet, conseiller administratif. J'interviens simplement pour préciser qu'il n'y a pas de changement de politique ou de nouvelle politique en la matière de la part du Conseil administratif, ni de ma part en particulier. Cette politique du Conseil administratif dont nous parlons n'est pas nouvelle; elle a fait l'objet de multiples articles dans la presse, à de multiples reprises, concernant l'activité de mes services. En l'occurrence, il s'agit de la Voirie, pour qui je peux vous dire, Monsieur Buschbeck, que ces évacuations sont une activité difficile et délicate.

Je précise également que, le 7 octobre dernier, sur proposition commune de Manuel Tornare et moi-même, le Conseil administratif a décidé d'approuver la poursuite et l'intensification de ces mesures. Telle est la raison pour laquelle nous avons appliqué ce dispositif en coordination avec la gendarmerie et sous son impulsion. Je le répète, c'est une décision du Conseil administratif.

M. Miguel Limpo (Ve). Ma question concerne la fête du 31 décembre dans la Vieille-Ville pour Nouvel-An. Nous avons appris récemment, dans un article du *Genève Home Informations*, que la Ville avait renoncé à cet événement pourtant assez demandé par les Genevois, d'autant plus qu'une bonne partie d'entre eux ne peuvent pas partir à l'étranger ou dans leur chalet. Cette fête est importante pour eux, j'insiste. Je voudrais savoir ce que compte faire le Conseil administra-

tif puisque, pour l'instant, il semble que rien n'ait été prévu pour cette fête de fin d'année.

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, il faut rétablir les faits. C'est l'Association des commerçants de la Vieille-Ville qui patronnait cette fête du 31 décembre, et elle l'avait confiée à une association ad hoc. Cette dernière, dans un premier temps, nous a demandé de garantir le déficit de la manifestation; dans un deuxième temps, elle nous a demandé de la garantir de manière pérenne, à hauteur de 120 000 ou 140 000 francs – je le dis de mémoire. A ce moment-là, nous étions – et nous sommes toujours – dans une situation financière précaire, comme vous le savez, Mesdames et Messieurs.

Nous avons donc décidé de ne plus subventionner cette association, au même titre que d'autres, autrefois soutenues par la Ville. Nous l'avons d'ailleurs subventionnée trois ans de suite, si je me rappelle bien. En tant que délégué du Conseil administratif, j'ai rencontré l'Association des habitants du centre et de la Vieille-Ville, qui nous a fait part de son regret à l'annonce de la suppression de cette subvention, mais qui nous a aussi affirmé sa volonté de maintenir cette fête pour le 31 décembre 2009. Or, j'ai constaté comme vous, Mesdames et Messieurs, qu'elle n'avait pas trouvé d'autres sponsors pour cet événement – ou, tout au moins, pour en assurer la responsabilité totale.

Je le répète, le Conseil administratif a pris la décision de cesser de la subventionner, car la Ville n'a plus les moyens financiers nécessaires. Par conséquent, comme l'a signalé la presse, nous prenons acte de cette situation, que nous regrettons, bien évidemment. Il y a toujours moyen de s'arranger mais, plus le temps passe, moins les dispositions nécessaires peuvent être prises. De fait, nous ne bénéficierons pas – et nous le regrettons sincèrement – de cette fête du 31 décembre dans la Vieille-Ville.

M^{me} Marie Chappuis (DC). Ma question s'adresse également à M. le maire. Il y a deux ans, le Conseil municipal avait accepté à une très large majorité la motion M-700 du Parti démocrate-chrétien, qui demandait la mise en place, dans le cadre d'un partenariat public-privé, d'un système de location de vélos à une large échelle, comparable au Vélib en France.

Dans un premier temps, Monsieur Pagani, ce projet avait été lié par vos services à l'attribution du marché de l'affichage, ce qui avait donné lieu à différents recours par les entreprises impliquées dans ce dossier.

Par la suite, au mois de mars 2009, vous nous avez annoncé avoir dissocié la problématique de l'affichage de celle des vélos, et avoir ainsi levé le dernier

obstacle à la mise en place d'un système de Vélib à Genève. Vous nous avez également annoncé «le dépôt, au début de l'automne, d'une demande de crédit allant dans ce sens». Nous sommes au début de l'hiver et, sauf erreur de ma part, nous n'avons toujours pas vu venir cette demande de crédit.

Je souhaite donc savoir où en est ce dossier et quel est l'avancement du projet.

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, tout comme vous, je suis peiné depuis deux ans par ce dossier qui n'avance malheureusement pas. D'abord, il a été empêché par une guérilla juridique que nous ont livrée les deux sociétés voulant se partager le marché de l'affichage; contrairement à d'autres villes où tout se passe très bien et où les sociétés acceptent la libre concurrence, à Genève, nous sommes prisonniers de démarches administratives et juridiques qui nous ont interdit la possibilité de mettre à la disposition de nos concitoyennes et concitoyens des vélos en libre service.

Nous avons donc changé notre fusil d'épaule, comme l'a expliqué M^{me} Chapuis. En mars dernier, avec les Transports publics genevois (TPG) et les communes intéressées, j'ai créé un groupe de travail pour mettre en soumission des vélos en libre service, mais j'attends toujours des TPG le mandat qui me permettrait de le concrétiser. Un peu comme l'Arlésienne, je l'attends toujours... J'ai un rendez-vous prochainement avec les services du département pour faire le bilan de la situation. J'espère pouvoir sortir du borbier parce que, comme vous, Mesdames et Messieurs, je souhaite mettre à la disposition des Genevoises et des Genevois ce type d'installation qui fait fureur dans d'autres villes.

M. Olivier Fiumelli (R). Ma question s'adresse à notre maire. Comme vous le savez certainement, la nouvelle loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010, avec l'engagement par l'Etat de deux préposés à la protection des données. Cette nouvelle loi a un certain nombre d'implications pour toutes les institutions publiques, dont les communes. Elle comporte un article concernant l'établissement de fichiers de données que traitent toutes les institutions, y compris les communes.

J'aimerais savoir quelles dispositions la Ville a prises pour mettre en œuvre cette nouvelle loi au 1^{er} janvier 2010.

La présidente. Merci, Monsieur le conseiller municipal. M. le maire vous répondra demain.

M^{me} Anne Moratti Jung (Ve). Ma question s'adresse à M. Pagani. Je passe très régulièrement sur la plaine de Plainpalais, et j'y ai observé un drôle de mélange entre les chiens en liberté et les enfants. Cet état de fait est probablement dû aux travaux. En tout cas, les chiens se promènent librement, sans laisse, dans le parc réservé aux enfants. Je me souviens d'un drame qui a eu lieu dans notre ville et dont les journaux et les politiques ont fait leur fonds de commerce; je constate que, dix-huit mois plus tard, le même genre de situation risque de se reproduire en pleine ville de Genève, sur la plaine de Plainpalais, qui est très fréquentée.

Monsieur le maire, j'aimerais savoir si vous ferez le nécessaire pour éviter ce mélange des genres et si, dans la configuration future de la plaine de Plainpalais, une zone spécifique sera prévue pour les chiens en liberté. Il est vrai qu'autoriser les propriétaires de chien à laisser leur animal en liberté est l'une des spécificités du lieu – et c'est une bonne chose – mais il ne doit pas y avoir de confusion avec l'endroit réservé aux enfants.

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, je vous dirai quelques mots sur le problème de fond soulevé par cette question. M^{me} Moratti Jung a mis le doigt sur un point essentiel de la rénovation de la plaine de Plainpalais. Nous avons eu plusieurs assemblées publiques, avec les habitants d'abord, puis avec les utilisateurs des lieux – brocanteurs et antiquaires – qui nous ont dit à quel point ils étaient préoccupés par le fait que, là où il y a de l'herbe, les propriétaires de chien laissent leur animal favori gambader en toute liberté. De ce fait, les enfants ne peuvent plus circuler.

L'ancienne conception de la plaine de Plainpalais consistait à mettre les enfants dans un enclos. A la suite de différentes manifestations – notamment l'Eurofoot 2008 – nous avons remis en état cette surface, sans toutefois reposer des barrières. En effet, dans le nouveau concept de réaménagement de la place voté au cours de la précédente législature, nous mettrons à l'endroit réservé aux enfants un revêtement en gorrh qui, comme cela a été constaté dans d'autres villes, empêche quasiment les propriétaires de chiens de laisser déféquer leur animal favori. C'est un bien. Ils devront tenir en laisse leur animal, et les enfants ne seront plus cloisonnés dans des lieux qui leur seront réservés. La plaine de Plainpalais sera donc accessible à tout le monde, sans barrières. Tel est notre objectif.

Aujourd'hui, nous sommes dans une situation intermédiaire. Nous avons fait un aménagement minimal pour mettre à la disposition des enfants un espace de jeux, mais il était inutile d'y replacer des barrières pour une année. Théoriquement, une proposition sera déposée auprès du Conseil municipal le mois prochain, afin que nous puissions continuer l'aménagement de la plaine, et notam-

ment de sa partie nord. Un peu de patience, tout devrait être réglé dans une année et demie!

M^{me} Nicole Valiquier Grecuccio (S). Ma question s'adresse tant à M. le conseiller administratif Manuel Tornare qu'à M. le maire Rémy Pagani. Je commence par leur adresser des louanges, car j'ai beaucoup apprécié l'aménagement du préau de l'école des Eaux-Vives, que je juge de qualité. Je leur demande s'ils ont l'intention de poursuivre ce genre d'expérience dans d'autres préaux ou espaces publics de la ville.

M. Manuel Tornare, conseiller administratif. Merci pour ces louanges, Madame la conseillère municipale, elles me font plaisir. Les habitants des Eaux-Vives nous ont fait savoir aussi qu'ils étaient enchantés de cet aménagement, qui n'est pourtant pas terminé. Des jeux d'enfants doivent être installés progressivement dans ce préau, mais nous essayons de le faire pendant les vacances scolaires, afin qu'il n'y ait pas de collision entre les ouvriers et les enfants, ce qui représenterait un réel danger. Oui, nous continuerons dans ce sens-là. L'architecte qui a aménagé le préau de l'école des Eaux-Vives, M. Descombes junior, est bien connu pour son talent – mais malheureusement plus à l'étranger qu'à Genève. Nul n'est prophète en son pays... Je me réjouis de constater que lui et son père sont maintenant de plus en plus mandatés chez nous, car ils font véritablement l'honneur de l'architecture genevoise.

M. Simon Brandt (R). Ma question s'adresse au maire, M. Pagani, et elle concerne un aménagement dans les Rues-Basses. On a porté à ma connaissance que, devant les Jouets Weber, à la rue de la Croix-d'Or, un lampadaire a été renversé. Depuis plusieurs semaines, il est à terre couvert de gros scotchs avec des têtes de mort où il est écrit «Ne pas toucher, danger de mort». J'aimerais savoir ce que le Service du génie civil attend pour réparer ce lampadaire et remettre aux normes une installation devenue potentiellement mortelle située en plein centre de Genève.

La présidente. Merci, Monsieur le conseiller municipal. M. le maire vous répondra demain.

M. Grégoire Carasso (S). Ma question s'adresse à M. le maire, et elle concerne la zone 30 km/h des Délices. Voilà bientôt une année et demie, Monsieur

Pagani, que le Conseil municipal a eu l'occasion et le plaisir de vous entendre à ce sujet. A l'époque, vous nous faisiez part de votre enthousiasme et de votre détermination à faire progresser ce dossier. Au début de l'été dernier, j'ai constaté que certains passages pour piétons – sans doute dans l'attente de nouveaux développements – avaient été dessinés, mais seulement dans le périmètre extérieur de cette zone 30 km/h des Délices.

Ma question est donc double. Où en est le dossier? En attendant la mise en application de la zone 30 km/h, ne serait-il pas possible de dessiner d'autres passages piétons, afin de sécuriser ce quartier de plus en plus emprunté par les voitures?

M. Rémy Pagani, maire. Monsieur le conseiller municipal, je vous remercie de cette question. J'étais enthousiaste après avoir réuni les deux associations d'habitants des Délices et avoir imaginé un compromis pour faire disparaître six places de parking au profit d'arbres sur l'une des rues du quartier. Je rappelle que c'était là une demande de l'une des associations que je viens de mentionner, contre l'autre qui ne voulait pas voir disparaître ces places de parking. Je prévoyais également l'électrification de la rue des Délices et des passages pour piétons.

Malheureusement, quand nous avons déposé le dossier de demande d'autorisation, toujours les mêmes personnes se sont élevées contre la disparition des places de parking. Malheureusement, je dois avouer que la législation cantonale a changé: elle nous oblige, dans les zones 30 km/h, à remplacer place pour place, et donc elle nous interdit de faire disparaître la moindre place de stationnement. En conclusion, j'ai dû abandonner l'idée de planter six arbres dans la rue parallèle à celle des Délices, dont le nom m'échappe, afin de respecter la loi cantonale.

Nous avons donc déposé une nouvelle demande d'autorisation sur la base d'un projet modifié, et je continuerai à faire en sorte que ce dossier avance. J'espère que nous pourrons, au début de l'année prochaine, réaliser enfin l'aménagement de la zone 30 km/h dans le quartier des Délices.

M. Olivier Tauxe (UDC). Ma question s'adresse au conseiller administratif M. Pierre Maudet. J'ai été interpellé par des citoyens au sujet des travaux en cours actuellement sur la plaine de Plainpalais. Ces derniers semblent causer des situations dont sont parfois victimes des personnes induites en erreur par le statut provisoire de l'aménagement des lieux et les indications y afférentes difficiles à comprendre. Je m'explique.

Par exemple, le dimanche 18 octobre dernier, à l'avenue du Mail, la chaîne fermant l'entrée de la plaine était ouverte. Les automobilistes clients du marché

Questions orales

aux légumes qui se tient juste à côté se sont momentanément parqués en ce lieu pour faire leurs courses, pensant que la chaîne avait été volontairement et légalement ouverte. Mais quatre véhicules avec huit agents de sécurité municipaux (ASM) sont arrivés soudain pour amender les conducteurs induits en erreur.

On m'a notamment cité le cas d'une maman de quatre enfants, qui travaille toute la semaine et ne peut pas faire ses courses un autre jour que le dimanche; pour nourrir ses enfants avec les cinq fruits et légumes prescrits par jour, elle se rend à ce petit marché. Or, cette personne a reçu une amende d'ordre de 220 francs. En réponse à sa demande d'explication, l'ASM qui lui avait infligé l'amende lui a répondu que ce n'était pas son problème. Je pense que l'on peut tout de même employer d'autres termes pour parler à une mère qui explique ses problèmes familiaux!

Afin d'éviter que des conducteurs agissant en toute bonne foi ne soient victimes de mesures d'information pour le moins incomplètes, voire imparfaites, la municipalité ne pourrait-elle pas veiller à être plus claire concernant les autorisations ou les interdictions de parquer, au lieu de procéder à ce qui fait penser à des descentes de police type coup de poing? Nous aimerions d'ailleurs voir plus souvent de telles descentes de police dans d'autres lieux et d'autres circonstances, afin de pénaliser...

Des voix. La question!

M. Olivier Tauxe. Elle arrive! ... afin de pénaliser ceux qui représentent un véritable risque pour la population. Ma question est la suivante: pourquoi ne pas mettre plutôt un planton devant lesdites deux chaînes de l'avenue du Mail, de façon que les maraîchers puissent pénétrer sur le périmètre réservé au marché et que la chaîne soit ensuite refermée? Ainsi, les automobilistes ne pourront pas pénétrer à l'intérieur de ce site.

M. Pierre Maudet, conseiller administratif. Je réponds volontiers à cette question en vous précisant d'emblée, Monsieur, que, contrairement à des pratiques antérieures, je ne fais sauter aucune amende. Je ne prétends pas en avoir la capacité et je considère, de manière générale, que les ASM font très bien leur travail. La loi est dure, mais c'est la loi, et elle s'applique à tout le monde. La volonté de certains de vouloir permettre à d'autres d'écraser une larme, de s'apitoyer sur le sort d'un tel ou de tel autre ne m'intéresse au demeurant pas.

Elle m'intéresse d'autant moins que la Ville de Genève – et, en particulier, le département que je préside – sur des injonctions fortes du Conseil municipi-

pal, a décidé de serrer la vis en ce qui concerne la problématique du parcage sur la plaine de Plainpalais, à compter du moment où serait installé un monte-charge qui permet d'accéder directement au parking situé en sous-sol. Il a toujours des places en suffisance, y compris les jours de marché; de plus, on y entre et on en sort très facilement. Nous avons d'ailleurs déplacé le marché en face du rond-point de Plainpalais, justement pour qu'il soit à proximité du monte-charge.

Les gens peuvent donc laisser leur véhicule dans ce parking moyennant une somme extrêmement modique en regard des 220 francs que représente une amende, aller au marché faire leurs courses, descendre avec le monte-charge, reprendre leur voiture et partir. C'est possible, c'est faisable!

Au mois de septembre dernier, nous avons communiqué ces instructions de manière sympathique et avenante, sans mettre d'amende. Les maraîchers se sont prêtés au jeu et ont averti leurs clients. A partir du 1^{er} octobre, nous avons serré la vis, comme nous l'avions annoncé, et nous avons considéré que nous «prune-riions» – pour employer un terme trivial et populaire qui veut bien dire ce qu'il veut dire – à hauteur de 220 francs tout contrevenant, comme le prévoit la législation.

Je vous dirais même, Monsieur le conseiller municipal, pour clore cette réponse, que je rencontre rarement des gens qui sont heureux de recevoir une amende! Or, ces gens n'ont jamais vu les panneaux, ils sont toujours de bonne foi et ils ont immanquablement une bonne excuse ou un bon argument à faire valoir... Je suis navré, mais la loi est ainsi. Ce n'est pas un rôle très populaire que j'endosse là, mais c'est ainsi que l'on pratique une répression qui doit s'appliquer à l'ensemble de la population. La plupart des Genevois jouent le jeu, et la majorité des clients du marché – que ce soit le marché aux puces, celui des fruits et légumes ou autres – ont aujourd'hui compris que l'on ne parquait plus sur la plaine de Plainpalais. Cette pratique est définitivement abolie, aussi bien maintenant, pendant les travaux, qu'après, une fois qu'ils seront terminés. Malheureusement, certains ont besoin de recevoir une amende – assez élevée, je le reconnais – pour que cette compréhension leur rentre bien dans la tête.

J'en suis navré comme vous, Monsieur Tauxe. L'objectif n'est pas de remplir les caisses de la Ville, mais simplement d'appliquer les lois et les règlements en vigueur. Nous ne dérogerons pas à cette pratique.

La présidente. Le temps des questions orales étant écoulé, nous passons au vote des motions d'ordre annoncées en début de séance. Nous commençons par la résolution urgente R-124, concernant la suppression des lignes des Transports publics genevois (TPG) 32, 35 et 36.

M^{me} Christiane Olivier (S). Tout d'abord, Madame la présidente, permettez-moi de revenir sur le temps réservé aux questions orales. Je comprends bien qu'il soit limité à trente minutes – vous l'avez clos à trente minutes juste – mais, lorsqu'il y a des questions qui prennent trois minutes et des réponses qui en prennent cinq, les questions des conseillers municipaux qui ne peuvent pas être posées finissent par perdre leur actualité. Depuis trois séances, j'ai une question à poser, maintenant elle commence à être dépassée et je regrette cet état de fait.

Quant à la résolution R-124 déposée ce soir par le groupe socialiste à propos de la suppression des lignes TPG 32, 35 et 36, elle est urgente du fait que nous avons appris que le Conseil administratif avait dénoncé la convention qui le liait aux TPG avec effet à la fin du mois de décembre 2009. Nous savons que des négociations sont en cours, mais nous sommes extrêmement inquiets de ce qui se passera dès le 1^{er} janvier 2010, raison pour laquelle nous avons déposé cette résolution. Nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter l'urgence.

La présidente. Merci, Madame Olivier. En ce qui concerne votre petite remarque sur les questions orales, je ne souhaite pas polémiquer, puisque je rejoins tout à fait vos propos. Très souvent, les réponses durent plus de deux fois le temps des questions! C'est un problème que nous sommes en train d'étudier dans le cadre de la modification du règlement du Conseil municipal.

A présent, je donne la parole pendant une minute à un membre par groupe pour s'exprimer sur l'urgence de la résolution R-124.

M. Jean-Charles Lathion (DC). L'Entente municipale ayant déposé une résolution du même type, la résolution R-125, nous sommes naturellement pour l'urgence.

M. Pierre Rumo (AGT). Le groupe A gauche toute! soutiendra évidemment cette résolution R-124, puisqu'il en est également signataire. En effet, nous avons très peur d'un possible délai de carence en ce qui concerne ces trois lignes de bus, et il nous semble urgent de discuter de ce point.

Mise aux voix, la motion d'ordre est acceptée à l'unanimité (64 oui).

La présidente. Nous passons à la motion d'ordre sur la résolution R-125 de l'Entente, qui concerne les mêmes lignes TPG.

M. Alexandre Chevalier (L). Au nom de l'Entente municipale qui dépose cette résolution, je ne serai pas très long pour expliquer que nous avons bien évidemment le souci du maintien de ces lignes de bus – non seulement dans le cadre d'une négociation à venir, mais également tout de suite, pour demain. Il faut que rien ne change pour les usagers des bus 32, 35 et 36 au 1^{er} janvier 2010.

Or, la seule manière d'obtenir leur rétablissement, c'est de voter la résolution R-125, afin que le Conseil administratif demande immédiatement leur maintien et leur financement. Pour ces raisons de délai, qui font que nous ne pouvons pas parler de ce point plus tard – notamment lors de la discussion budgétaire du mois de décembre – nous demandons l'urgence.

La présidente. Je donne à présent la parole pour une minute à un membre par groupe pour s'exprimer sur l'urgence de la résolution R-125.

M. Christian Lopez Quirland (S). Nous acceptons bien entendu l'urgence.

Mise aux voix, la motion d'ordre est acceptée à l'unanimité.

La présidente. Nous lierons ces deux résolutions R-124 et R-125 en un seul point, que nous traiterons à 20 h 30.

A présent, nous passons à la motion d'ordre sur la motion M-885, concernant la patinoire des Vernets.

M. Simon Brandt (R). Cette motion fait suite au début de la saison de hockey et à une constatation simple: les travaux de la deuxième phase de rénovation de la patinoire des Vernets ont été réalisés tout sauf à l'endroit du bon sens. Le Genève-Servette Hockey Club a perdu deux tiers de ses loges à cause de cette réfection, ce qui lui inflige un gros manque à gagner pour la saison de hockey entamée. Il a également perdu des places populaires. De plus, la régie technique de la patinoire a été placée au centre des loges VIP, ce qui engendre encore un manque à gagner supplémentaire pour le club.

Il est donc urgent de débattre de ce sujet, afin d'éviter que le Genève-Servette Hockey Club aille droit dans le mur – non pas sportivement, mais financièrement – au cours de cette saison.

La présidente. Je donne la parole à un membre par groupe pendant une minute pour s'exprimer sur l'urgence.

M^{me} Isabelle Brunier (S). Quant à nous, nous refuserons l'urgence de la motion M-885. Le chantier de la patinoire des Vernets est encore partiellement en cours, et la question spécifiquement financière des redevances que le Genève-Servette Hockey Club devra payer à la Ville, à terme, est en négociation. Nous ne voyons donc pas pourquoi nous ferions un cadeau supplémentaire au club.

M. Marc Dalphin (Ve). Pour notre part, nous refuserons évidemment l'urgence, pour la simple et bonne raison qu'il faudrait environ une année et demie pour obtenir l'autorisation de procéder aux aménagements supplémentaires que demande la motion M-885.

M. Jean-Charles Lathion (DC). Je suis un peu étonné de voir la tournure que prend ce débat avec les prises de position de la gauche. Nous avons des problèmes pratiques à régler, nous ne pouvons pas les renvoyer à une autre saison sportive! Pour ma part, je crois que le problème de la patinoire intéresse tous les citoyens en ce moment – même si les décisions seront prises dans un timing à définir – et donc que c'est maintenant qu'il faut en discuter. Si la gauche est fermée à tout débat, qu'elle reste dans son dogmatisme!

M^{me} Salika Wenger (AGT). Comme vient de le dire M. Lathion, la patinoire des Vernets n'est pas réservée à une classe sociale particulière, mais elle est pour toute la population. Or, pour l'instant, on nous demande de statuer sur des problèmes de loges luxueuses, et je ne crois pas que ce soit le moment! Il se peut que certains aient pensé que cette patinoire leur appartenait; en l'occurrence, ce n'est pas le cas. Nous estimons, quant à nous, que, pour l'instant, il nous faut réfléchir un peu. Comme l'ont dit mes préopinants de l'Alternative, nous avons le temps de le faire sans urgence aucune. Par conséquent, nous refuserons l'urgence de la motion M-885, et nous refuserons même le principe de ce qu'elle demande.

M. Alexandre Chevalier (L). Aïe! Aïe! Aïe! Décidément, que ne faut-il pas entendre, dans ce Conseil municipal! C'est justement parce qu'il y a des travaux en cours à la patinoire qu'il est urgent d'en débattre en commission! Il faut le faire tant qu'il est possible d'agir, au lieu d'attendre la fin des travaux et d'attendre je

ne sais combien de mois que l'on nous soumette une nouvelle proposition avec des crédits supplémentaires.

Certes, il faut régler ce problème maintenant, car la saison actuelle est déjà en cours. Mais nous devons aussi nous demander si nous voulons risquer, demain, que le Genève-Servette Hockey Club quitte le territoire de la Ville. Si nous continuons ainsi, il arrivera un moment où des propositions de patinoire adaptée à ses besoins lui seront faites ailleurs. (*Brouhaha sur les bancs de la gauche.*) Mesdames et Messieurs de l'Alternative, plus vous ferez de bruit, plus je parlerai lentement, et moins j'arriverai à terminer mon intervention! C'est quand même fou! Quel bel esprit de démocratie vous montrez ici!

En tout cas, je vois bien qu'A gauche toute! est gêné par le fond de la motion M-885. Certes, ce groupe refuse l'urgence mais, en fait, il veut aller à l'encontre du soutien au sport d'élite.

M. Jacques Hämmerli (UDC). Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers municipaux, nous avons pris connaissance des articles de presse consacrés au problème de la patinoire et du Genève-Servette Hockey Club, et nous estimons qu'il est urgent de dégonfler cette baudruche et de régler la question. L'Alternative n'est pas très fair-play, en matière de sport... Nous en prenons acte, et la population saura elle aussi s'en souvenir. La gauche préfère avoir une patinoire avec un club de hockey qui se traîne en première ligue devant 100 spectateurs. Le sport et la culture, pour elle, c'est dans les discours, mais en tout cas pas dans les actes!

M. Rémy Pagani, maire. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, le Conseil administratif n'a pas pour habitude de se mêler de vos débats sur les urgences des objets déposés. Toujours est-il que, comme celle de la motion M-885 sera vraisemblablement refusée et que nous ne débattons pas du fond ce soir, je voudrais quand même vous donner quelques informations au sujet de la patinoire.

Monsieur Hämmerli, Mesdames et Messieurs les représentants des libéraux, moi, je suis un homme de bonne foi, j'espère que vous l'aurez constaté. Alors que vous vouliez écarter complètement ce dossier, je l'ai sorti de la poubelle où vous vouliez le jeter. Tous ensemble, nous avons investi 13,2 millions de francs pour mettre à niveau la patinoire des Vernets; nous avons lancé de nouvelles études pour éventuellement abaisser son plancher de 1,2 m et augmenter sa capacité. Nous étudierons aussi la possibilité de placer des zones VIP en haut de la grande tribune principale.

De bonne foi toujours, j'ai exceptionnellement et provisoirement accordé au Genève-Servette Hockey Club la possibilité de mettre des loges VIP équivalent à 120 places pendant deux ans, c'est-à-dire tant que durent les travaux. Les responsables du club ont signé un accord selon lequel ils se conformaient à cet arrangement provisoire. En fait, nous leur offrons actuellement des places supplémentaires. Monsieur Hämmerli, vous qui êtes comme moi et qui allez régulièrement aux matches de hockey, vous devez le savoir.

Moi aussi, comme la majorité du Conseil municipal, je soutiens le Genève-Servette Hockey Club, contrairement à ce que d'aucuns prétendent. La présence de cette équipe à Genève est une chance pour nous. Or, nous avons mis à disposition – contrairement à l'aménagement antérieur de la salle – de nombreuses places sous les tribunes, augmentant ainsi la jauge de la patinoire. Et voilà que je reçois personnellement aujourd'hui un courrier que je juge malvenu au nom du Genève-Servette Hockey Club: il s'agit d'une facture de 4,5 millions de francs! Elle est signée par M^e Lüscher, pour ne pas le nommer, et je vous la lis, Mesdames et Messieurs, pour que vous puissiez juger de la bonne ou de la mauvaise foi des uns et des autres: «Manque à gagner sur les ventes des sièges des loges VIP: 1,5 million de francs; manque à gagner sur les sièges VIP: 4 432 000 francs; manque à gagner sur les sièges grand public: 50 000 francs; retard de commercialisation: 1 million de francs; dépenses effectuées par le Genève-Servette Hockey Club pour les quatre dernières saisons: 1,5 million de francs. Total des dommages: 4,5 millions de francs.»

Cette fois, la mesure est comble! Il s'agit de savoir à qui appartient l'infrastructure que constitue la patinoire des Vernets. Pour ma part, j'entends continuer à traiter ce dossier avec bonne foi. Ce courrier n'est qu'un épiphénomène, et nous poursuivrons la mise à niveau de la patinoire des Vernets – qui est bien nécessaire – à notre rythme, celui de la collectivité. J'ai bien l'intention de faire respecter tant les autorisations de construire que la parole donnée. (*Applaudissements et huées.*)

M. Manuel Tornare, conseiller administratif. Pour ma part, j'irai tout à fait dans le sens du maire. Mesdames et Messieurs, dans ce dossier-là, je vous demande de calmer le jeu. Franchement, vous êtes en train de gâcher la fête! Ce dossier était bloqué sous l'ancienne mandature, vous vous en souvenez: pendant trois ans, il est resté dans les tiroirs de M. Hediger. Il avait d'abord été soumis au Conseil municipal, qui l'avait refusé, puis M. Hediger avait revu à maintes reprises sa copie, mais il y avait une «allergie» entre lui, le Genève-Servette Hockey Club et certains conseillers municipaux de droite et de gauche, majoritaires, qui refusaient ses projets.

Avec mon collègue Rémy Pagani, dès son arrivée au Conseil administratif et la reprise par mon département du Service des sports, en juin 2007, nous avons

travaillé main dans la main pour débloquer ce dossier. Grâce à vous, Mesdames et Messieurs, qui avez voté à l'unanimité moins une abstention, je crois, le crédit demandé, 11,1 millions de francs ont pu être débloqués pour la rénovation de la patinoire des Vernets. Les travaux ont été effectués assez rapidement, en deux phases. Au nom du Conseil administratif, j'ai pris mon bâton de pèlerin, vous vous en souvenez, pour aller demander 3 millions de francs à l'Association des communes genevoises (ACG). En effet, il y a quelques mois encore, j'ai demandé 500 000 francs en plus des 2,5 millions de francs supplémentaires votés également à la quasi-unanimité par le Conseil municipal pour installer un éclairage adapté à la haute définition télévisée, le nouveau ring et les deux loges VIP.

Cela va dans le bon sens, mais certains sont en train de gâcher la fête, je le répète. Il est vrai que le Genève-Servette Hockey Club a commis quelques excès, je l'ai dit encore tout à l'heure à ses représentants. Prendre un avocat – quel que soit son talent sur le plan politique ou juridique – n'était pas forcément la meilleure manière de procéder. Mesdames et Messieurs, laissez-moi régler cette affaire avec le club dans un climat de bonne entente! Je l'ai signifié au maire tout à l'heure, je tirerai les oreilles de certains et trouverai des solutions pour que nous puissions continuer à travailler en collaboration avec le Genève-Servette Hockey Club. Ne tombons pas dans une période de glaciation – au figuré... – avec ce dossier, s'il vous plaît!

Quant à la location des matches, je vois que l'on me reproche de ne pas avoir encore obtenu 7000 francs par match. Je répète que le club s'est engagé – je parle sous le contrôle de ses responsables, qui sont en train de suivre ce débat – à payer 7000 francs par match le jour où les travaux seraient terminés. Et je crois à la parole donnée! Une convention saisonnière a été signée; restent en suspens quelques détails concernant une convention générale qui dépasse l'aspect saisonnier. J'espère bien que cette dernière nous permettra de stabiliser le club à la patinoire des Vernets.

Nous nous trouvons, Rémy Pagani, nos collègues du Conseil administratif et moi-même, pris entre plusieurs feux. Il y a quelques hurluberlus qui veulent raser la patinoire des Vernets et en construire une autre. Ils nous promettent une sorte de nouveau stade qui s'appellera Patinoire II, et qui sera sans doute magnifique, mais qui restera vide et n'aura peut-être plus d'équipe de hockey. Tout cela en période électorale, avant les élections au Conseil d'Etat... Vous voyez ce que je veux dire... Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras!

Nous disposons de la patinoire des Vernets, nous la rénovons et nous y avons fait des travaux de très grande qualité. Rémy Pagani et moi-même, nous continuerons à aller dans ce sens. Par conséquent, Mesdames et Messieurs, s'il vous plaît, laissez-nous travailler tranquilles et trouver des solutions! Evitez d'écouter toutes les sirènes qui perturbent notre tâche!

Mise aux voix, la motion d'ordre portant sur la motion M-885 est refusée par 40 non contre 36 oui.

La présidente. Nous passons à la motion d'ordre portant sur la motion M-886, qui traite de la troisième phase des travaux à la patinoire des Vernets.

M. Simon Brandt (R). Je suis désolé, Messieurs les magistrats, mais nous ne vous laisserons pas travailler tranquilles. Comment accepter cela, quand M. Pagani envoie des agents de sécurité privés surveiller le chantier de la patinoire pour empêcher que soient réalisées les promesses faites au Genève-Servette Hockey Club? Après cela, vraiment, on ne peut pas nous demander de laisser le Conseil administratif travailler tranquille!

Si tout va bien, pourquoi avez-vous peur de débattre ce soir de la patinoire, Messieurs les magistrats? Si tout va bien, pourquoi ne défendez-vous pas votre bilan sur ce dossier? (*Exclamations.*) Laissez-moi mes trois minutes! Les magistrats ont parlé plus de cinq minutes! Je demande trois minutes, pas davantage. Si je ne suis pas magistrat, je suis conseiller municipal, j'ai droit à trois minutes de temps de parole.

Il est donc urgent de débattre de ce dossier, afin de savoir une fois pour toutes si tout va bien ou pas. Si tout va bien, pourquoi avoir peur du débat? Si tout va bien, pourquoi le Genève-Servette Hockey Club envoie-t-il des lettres par avocat interposé? Si tout va bien, pourquoi se plaint-il? Si tout va bien, Monsieur Pagani, pourquoi vous faites-vous siffler par les supporters du club quand vous allez lancer le coup d'envoi d'un match? Il est donc nécessaire de discuter à ce sujet, nous le devons à la population comme au club.

La présidente. A présent, un membre par groupe peut s'exprimer pendant une minute sur l'urgence.

M. Jean-Charles Lathion (DC). Nous nous exprimons en faveur de l'urgence de la motion M-886, car elle demande tout simplement au magistrat de nous dire ce qu'il en est. Il y a des problèmes à la patinoire, nous venons tous de l'entendre. Un avocat nous transmet une facture de 4,5 millions de francs en faveur du Genève-Servette Hockey Club, et vous voudriez que nous disions qu'il n'y a rien à discuter? Que nous renvoyions le dossier aux calendes grecques? Non, Mesdames et Messieurs!

M. Pagani et le Conseil administratif à majorité de gauche ne peuvent pas toujours nous dire que tout est arrangé, qu'il n'y a pas de problème et que l'on nous donnera des explications entre deux séances plénières du Conseil municipal, comme ce sera le cas tout à l'heure avec la commission des pétitions à propos de la suppression des lignes de bus. Le jeu politique doit être mené honnêtement, en toute transparence.

Pour ma part, je constate que, chaque fois que l'Entente propose de mettre les problèmes à plat sur la table, l'Alternative écarte le sujet dont il s'agit de débattre. Voilà qui est frustrant! D'ailleurs, en agissant de cette façon, la gauche frustre également la population. Tous ceux qui essaient de dissocier la problématique de la patinoire des Vernets du Genève-Servette Hockey Club sont dans l'erreur. Une patinoire existe aussi par son club. Si vous voulez en faire un joyeux petit tourniquet pour les enfants et les familles uniquement, cela vous regarde, Mesdames et Messieurs de l'Alternative, mais je peux vous dire que ce sera la mort de la patinoire des Vernets et la mort du Genève-Servette Hockey Club! (*Protestations.*) Je l'ai dit, nous sommes pour l'urgence. Et moi, je ne vous invective jamais comme vous m'invectivez ou comme vous invectivez les gens de l'Entente, lorsqu'ils s'expriment. (*Applaudissements.*)

M. Alexandre Chevalier (L). Eh bien! Quel comportement étrange, pour les donneurs de leçons de démocratie de tous bords, là-bas en face, sur les bancs de l'Alternative! Quelle belle leçon vous donnez aux téléspectateurs, ce soir, sur le respect démocratique de la prise de parole de vos adversaires politiques! (*Protestations.*)

Mais revenons-en à l'urgence de la motion M-886. Il nous semble urgent, aujourd'hui, de recevoir des réponses quant aux éventuels coûts supplémentaires de la deuxième phase des travaux de rénovation de la patinoire des Vernets, mais également d'initier dès maintenant ceux de la troisième phase. Je le répète: un jour ou l'autre – et même peut-être dès demain – il risque d'exister hors du territoire de la Ville de Genève une patinoire qui accueillera le Genève-Servette Hockey Club en lui fournissant tout ce dont il a besoin. Nous serons bien marris, quand nous n'aurons plus de club phare en ville de Genève, parce que le nôtre sera parti ailleurs dans le canton!

Des voix. Sur l'urgence!

M. Alexandre Chevalier. Mais je parle justement de l'urgence! Il est urgent de traiter la motion M-886, avant que des privés et le Canton ne construisent une

Motions d'ordre

patinoire ailleurs et que nous nous retrouvions avec une patinoire des Vernets toute rénovée, mais bien vide!

M^{me} Hélène Ecuyer (AGT). Je rappellerai simplement que le projet de rénovation de la patinoire des Vernets a été étudié plusieurs fois en commission et que, chaque fois, les crédits demandés ont été rabotés et mis en doute surtout par la droite, qui réclame maintenant cette urgence! Alors, pour nous, il n'y a pas d'urgence!

M. Jacques Hämmerli (UDC). Je suis franchement déçu d'avoir affaire à des gens aussi mal élevés. Quand on n'a pas d'arguments, on bèle! On crie! Je renonce à m'exprimer parce que, quoi que je dise, nous sommes minoritaires, et cela ne touche pas la gauche, qui écarte nos arguments d'un revers de main. Faites bien attention, Mesdames et Messieurs de l'Alternative, le balancier revient toujours avec la même violence que celle que l'on a utilisée pour l'envoyer d'un certain côté! Un jour ou l'autre, vous aurez à vous en mordre les doigts!

La présidente. Monsieur le maire, je vous accorde la parole pour une minute.

M. Rémy Pagani, maire. Je voulais juste dire qu'il faut nous laisser travailler tranquillement, malgré la lettre comminatoire que j'ai lue tout à l'heure – en effet, on me demande d'y répondre avant le 16 novembre, sinon des procédures judiciaires seront lancées.

Monsieur Hämmerli, je suis tout à fait d'accord de vous faire un état des lieux des travaux à la patinoire des Vernets; je peux venir vous donner les explications que vous souhaitez à la commission des travaux et des constructions. De toute manière, nous devons vous rendre rapport sur les études que nous avons lancées et les travaux prévus. J'irai même visiter les zones VIP de la patinoire d'Oltén avec M. Christoffel, membre de la direction du Genève-Servette Hockey Club, pour m'inspirer de ce qui se fait ailleurs. C'est dire à quel point ce dossier m'est cher. Il ne faut donc pas faire feu de tout bois et vouloir soutenir l'une des parties impliquées dans cette affaire, alors qu'elle est, à mon sens, de mauvaise foi – mais j'espère que, demain, elle retrouvera la raison.

Mise aux voix, la motion d'ordre portant sur la motion M-886 est refusée par 40 non contre 38 oui.

La présidente. Et enfin, nous passons à la motion d'ordre de M. Fiumelli demandant de traiter ce soir en urgence la motion M-874, qui figure à notre ordre du jour et qui concerne les bains des Pâquis.

M. Olivier Fiumelli (R). L'urgence de cette motion s'impose tout naturellement, pour la simple raison que la commission des finances s'est saisie de cette problématique il y a quelques mois, lorsqu'elle a reçu les rapports du Contrôle financier sur les bains des Pâquis. Nous avons presque terminé nos travaux à ce sujet, et nous aimerions pouvoir mener un débat politique complet sur la base de propositions concrètes. Pour cette raison, la motion M-874 a tout son sens dès maintenant, d'autant plus que ses invites reprennent à peu près les discussions qui semblent réunir une certaine unanimité en commission. Il serait bon que le rapport de cette dernière puisse se baser sur un texte politique concret, et non pas sur les seuls rapports du Contrôle financier.

C'est pourquoi nous demandons le renvoi immédiat de la motion M-874 à la commission des finances, afin qu'elle rende rapidement son rapport sur les bains des Pâquis et que le plénum puisse alors mener un vrai débat sur la question.

M. Alexandre Chevalier (L). Je m'exprime ici au nom du groupe libéral, mais je rappelle également, en tant que président de la commission de la jeunesse et des sports, que cette dernière a étudié la problématique des bains des Pâquis conjointement à la commission des finances, et qu'elle a également procédé à diverses auditions après le dépôt du rapport du Contrôle financier. Il nous semble urgent de traiter aujourd'hui la motion M-874, afin que cet objet puisse être discuté dans le cadre du débat budgétaire que nous mènerons dans quelques semaines.

M. Alexandre Wisard (Ve). Chers collègues, si vraiment il y a une urgence, aujourd'hui, c'est de laisser fonctionner les bains des Pâquis. Depuis une année, ses responsables sont harcelés par différentes instances chargées de vérifier s'ils travaillent bien. La dernière en date est une fiduciaire qui, après trois mois d'enquête, a rendu un rapport démontrant que les bains des Pâquis et leur buvette sont blanchis. Laissons-les donc fonctionner en paix! D'ailleurs, l'employeur des bains des Pâquis est le Conseil administratif, et non le Conseil municipal. Ce soir, il faut voter non à cette motion d'ordre.

M^{me} Salika Wenger (AGT). Je vois bien en quoi consiste la politique de la droite: elle passe son temps à aller fouiller dans des plaies qui ne sont pas encore

cicatrisées pour le plaisir de blesser. En gros, c'est ce qui se passe avec les bains des Pâquis.

Nous en avons déjà débattu à de nombreuses reprises. Comme l'a signalé M. Wisard, je dirais que le malade est en voie de guérison et qu'il n'est pas du tout nécessaire de mener cette discussion maintenant. Laissons le temps au temps, laissons les bains des Pâquis se réorganiser et nous montrer de quoi ils sont capables. En tout cas, au niveau financier, personne ne peut s'en plaindre. Il est vrai que d'autres types de problèmes se sont posés, mais je crois qu'il est urgent d'attendre. Nous refuserons donc l'urgence de la motion M-874.

M^{me} Isabelle Brunier (S). Le groupe socialiste refusera également l'urgence de la motion M-874. Des négociations sont en cours entre le Conseil administratif, l'Association des usagers des bains des Pâquis (AUBP) et les tenanciers de la buvette des bains des Pâquis. Nous estimons qu'il faut attendre qu'elles aient pris fin pour voir ce qu'il en est. Il n'est donc pas urgent que la commission des finances se saisisse une fois de plus du sujet.

M. Jacques Hämmerli (UDC). Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers municipaux, notre groupe est favorable à l'urgence. Nous estimons même qu'il faudrait renvoyer immédiatement la motion M-874 au Conseil administratif. En effet, Mesdames et Messieurs de l'Alternative, vous ne ferez pas l'économie d'un méchant débat sur les bains des Pâquis, le 12 décembre, lors du vote du budget 2010. Vous pourrez voter ce que vous voudrez, mais vous n'empêcherez pas l'Entente et l'Union démocratique du centre de dire ce qu'elles ont à dire! Nous aurons au moins la correction d'attendre le rapport de la commission des finances et celui de la commission de la jeunesse et des sports. Je suis d'ailleurs assez surpris que certains collègues évoquent ce qui s'est dit en commission à propos de cette problématique. Nous aurions, nous aussi, beaucoup de choses à dire!

Mise aux voix, la motion d'ordre portant sur la motion M-874 est refusée par 39 non contre 37 oui.

6. Proposition du Conseil administratif du 30 septembre 2009 en vue de l'ouverture de trois crédits pour un total de 13 154 500 francs, soit:

- **un crédit de 12 310 000 francs destiné à la rénovation du groupe scolaire de Saint-Jean (y compris jardin d'enfants et ludothèque), situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève;**
- **un crédit de 787 000 francs destiné à compléter l'équipement en mobilier du groupe scolaire de Saint-Jean et de la ludothèque, situés rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève;**
- **un crédit de 57 500 francs destiné à l'équipement en mobilier du jardin d'enfants Pomme d'Api, situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève (PR-748).**

Préambule

L'école primaire de Saint-Jean fait partie du patrimoine architectural genevois et à ce titre elle figure notamment dans l'inventaire suisse d'architecture 1850-1920 (INSA). Implanté entre une vaste cour d'accueil et un second préau perché au-dessus du Rhône, l'édifice se signale par son clocheton baroque dressé au centre de son énorme toiture.

Lieu d'accueil d'activités extrascolaires et associatives, le bâtiment abrite également un restaurant scolaire, une ludothèque, un jardin d'enfants, les bureaux du Groupement cantonal genevois des associations de parents d'élèves des écoles primaires et enfantines (GAPP), des locaux du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) ainsi qu'une salle de gymnastique ouverte à des sociétés sportives en dehors des horaires scolaires. A ce titre, son rôle d'équipement public de proximité s'affirme à l'échelle du quartier.

L'édifice se trouve actuellement dans un état vétuste et nécessite une importante restauration qui en garantira sa pérennité. La Ville de Genève, en tenant compte de ses caractéristiques et de ses qualités patrimoniales, entend réhabiliter

ce bâtiment pour l'adapter aux besoins de l'enseignement primaire actuel par un projet conciliant cohabitation de différentes activités scolaires, parascolaires et extrascolaires, en même temps que respect de sa substance architecturale.

Exposé des motifs

Groupe scolaire de Saint-Jean

L'école de Saint-Jean fait partie de l'établissement scolaire Saint-Jean-Devin-du-Village et accueille la direction de cet établissement. Ce groupe scolaire est une pièce maîtresse du secteur de planification scolaire 5 «Saint-Jean» qui comporte également les écoles du Devin-du-Village, de Cayla, des Jardins du Rhône et des Ouches.

Edifiée en 1913-1915 selon les principes et les normes scolaires en vigueur au début du XX^e siècle, l'école a été réaménagée au cours de différentes campagnes de travaux successifs et ne correspond plus aux besoins de la pédagogie actuelle ni aux normes de confort et de sécurité en vigueur.

Cette rénovation permettra de remettre à niveau ce bâtiment conformément au règlement relatif à la construction, à la rénovation et à la transformation des locaux de l'enseignement primaire (C 1 10.11).

Le relogement des élèves pendant la durée des travaux a été planifié par le Service des écoles et institutions pour l'enfance, d'entente avec la Direction de l'enseignement primaire ainsi qu'avec les directrices des établissements concernés. Les classes existantes seront déplacées, principalement dans l'école de Cayla, permettant ainsi d'effectuer les travaux de manière ininterrompue, sans avoir recours à la construction d'un bâtiment provisoire.

Jardin d'enfants Pomme d'Api

Le quartier de Saint-Jean comprend un espace de vie infantine, une crèche familiale et un jardin d'enfants. Ce secteur offre actuellement 123 places, dont 23 pour Pomme d'Api situé dans l'école. La demande de places d'accueil émanant des parents domiciliés et/ou travaillant à Saint-Jean est importante. En juin 2009, 110 enfants étaient inscrits au Bureau d'information petite enfance (BIPE) pour une demande de place dans ce quartier. A la rentrée 2008, le taux de demandes satisfaites pour ce jardin d'enfants était de 10 points inférieur à celui de l'ensemble des établissements de ce type. Le taux d'équipement de l'ensemble du quartier, quant à lui, s'élevait à 26% en 2007. Cela démontre que le maintien et la rénovation de ce jardin d'enfants restent nécessaires à la cohérence de la prise en charge de la petite enfance dans ce quartier.

Le projet prévoit donc la réorganisation du jardin d'enfants au rez-de-chaussée inférieur. Il offrira une capacité d'accueil de 20 à 25 places le matin et l'après-midi, pour des enfants âgés de 18 mois à 4 ans, et cela sur une surface de 216 m².

Ludothèque

La ludothèque de Saint-Jean est ouverte six jours par semaine à l'intention non seulement de l'école, mais également des animations parascolaires et des enfants et adultes du quartier. Elle participe aux fêtes et animations organisées par et pour les habitants tout au long de l'année.

Il est important que ces locaux vétustes soient également rénovés pour répondre aux normes actuelles d'accueil et de sécurité. Son agrandissement par l'adjonction d'un local attenant permettra de disposer d'un espace supplémentaire ainsi que d'un double accès, qui en améliorera l'accessibilité les jours de fermeture de l'école.

Enfin, la réalisation de sanitaires adaptés permettra d'apporter un confort non négligeable aux utilisateurs et aux employés.

Restaurant scolaire

Avec le projet de rénovation, le restaurant scolaire va gagner en superficie et en amélioration des flux de circulation, non seulement pour les repas des enfants, mais également pour les personnes travaillant dans cet espace. La mise à niveau de certains équipements de cuisine améliorera également l'accueil des enfants du quartier, de plus en plus nombreux à venir prendre leur repas dans ce réfectoire.

Historique de l'opération

- 1913-1915 Construction de l'école par les architectes genevois Alfred Olivet et Alexandre Camoletti.
- 2007 Le 20 mars, vote par le Conseil municipal d'un crédit de 355 000 francs (PR-495) destiné à une étude pour la rénovation de l'école.
- 2008 Le 25 juin, attribution du mandat d'architectes.
- 2009 Le 23 juin, vote par le Conseil municipal d'un crédit complémentaire de 225 000 francs (PR-652) destiné à une étude pour la rénovation du bâtiment.

Notice historique

C'est au tout début du XX^e siècle que se développe le quartier de Saint-Jean, fruit d'une opération menée par la Société immobilière genevoise. A front des rues nouvellement tracées, les immeubles de logements se multiplient avec, pour conséquence, une forte augmentation de la population. La nécessité d'une école se fait rapidement sentir et, en 1911, un concours est lancé par la commune. Les lauréats sont Alfred Olivet et Alexandre Camoletti, architectes associés. De plan très classique, soit un grand corps oblong doté d'un pavillon central et de deux ailes en retour d'équerre, leur école s'impose, côté cour, par son ample toiture, son rez-de-chaussée rythmé en arcades et par les références baroques qui marquent le pavillon; côté falaise, en revanche, ce sont les grandes baies vitrées, propices à l'éclairage des classes, qui dominent, imprimant au bâtiment un caractère industriel. Achevée en 1915, la nouvelle école comporte une vingtaine de classes, une salle de gymnastique, une bibliothèque, une cuisine avec réfectoire et même des douches; elle peut accueillir jusqu'à 840 élèves. Depuis sa construction, les rénovations successives ont surtout touché l'intérieur du bâtiment; certains espaces ont changé de destination et des matériaux nouveaux sont venus se substituer aux anciens, entraînant la quasi-disparition du décor originel. L'enveloppe, quant à elle, ne s'est que peu modifiée, conservant à l'édifice sa richesse architecturale et son allure monumentale.

Information aux différents acteurs et utilisateurs concernés

Le Service des écoles et institutions pour l'enfance a présenté le projet de rénovation à la Direction de l'enseignement primaire ainsi qu'aux directrices des établissements concernés, à savoir Saint-Jean et Cayla. Une séance d'information publique sera organisée conjointement avec le Service des écoles et institutions pour l'enfance, le Service d'architecture et la Direction de l'enseignement primaire en automne 2009. De plus, des séances sont également prévues avec tous les autres utilisateurs de l'établissement scolaire, tels que l'association des restaurants scolaires, la ludothèque ou le GAPP, afin d'évaluer les impacts de leur déménagement et de trouver des solutions adaptées.

Obligations légales et de sécurité

La réalisation de ces travaux répond à l'obligation légale incombant au Conseil administratif de conserver les biens communaux (loi sur l'administration des communes, B 6 05, article 48).

Les installations de l'école de Saint-Jean respecteront l'ensemble des prescriptions du Service de sécurité et salubrité du Département des constructions

et des technologies de l'information (DCTI) ainsi que les recommandations du Département de l'instruction publique (DIP). En particulier, elles se conformeront:

- aux directives de l'Association des établissements cantonaux d'assurance incendie (AEAI) à Berne qui régissent les normes de protection incendie;
- au règlement relatif à la construction, à la rénovation et à la transformation des locaux scolaires de l'enseignement primaire (C 1 10.11). L'article 2, alinéa 2, stipule que les communes fournissent et entretiennent notamment les terrains, les bâtiments, le mobilier et les installations fixes nécessaires à l'enseignement et aux activités parascolaires;
- à la norme SN 521 500 (construction adaptée aux handicapés et aux personnes âgées).

Description de l'ouvrage, caractéristiques et descriptif des travaux

Etat existant

L'école de Saint-Jean se compose d'un rez-de-chaussée inférieur, ouvert côté Rhône, de deux étages sur rez-de-chaussée et de combles aménagés.

Deux cages d'escalier disposées aux extrémités du corps principal distribuent les longs couloirs d'accès aux salles d'enseignement orientées côté sud ainsi qu'à différents locaux scolaires tels qu'atelier du livre, locaux parascolaires, infirmerie et bureaux pour la direction de l'établissement. L'avant-corps central donnant sur le préau nord abrite le porche d'entrée, les locaux sanitaires, des classes d'activités créatrices et la salle des maîtres. La salle de rythmique quant à elle occupe l'avant-corps central côté sud.

Actuellement, l'école compte 18 classes. Huit sont occupées par l'enseignement primaire, deux par un jardin d'enfants et les huit autres sont utilisées par le GIAP, l'atelier du livre ainsi que par diverses autres activités scolaires.

Les combles habitables contiennent deux appartements de fonction où logent les responsables de bâtiments scolaires de Saint-Jean, Devin-du-Village et Jardins du Rhône ainsi que des locaux pour des activités parascolaires.

Le rez-de-chaussée inférieur comprend un réfectoire doté d'un office de remise en température, divers locaux de sociétés ainsi que plusieurs dépôts et locaux techniques.

Une salle de gymnastique avec ses locaux annexes occupe l'aile ouest, tandis que l'aile est abrite la ludothèque de Saint-Jean et un préau couvert.

Plusieurs éléments commencent à poser de graves problèmes: la pierre naturelle des façades se délite et les crépis se décollent. L'enveloppe accuse un net

déficit en matière d'isolation thermique et d'étanchéité. Les menuiseries sont à simples vitrages. Le confort hivernal y est parfois difficile, en particulier dans la salle de gymnastique où l'installation de chauffage à aérotherme n'est pas efficace et les vestiaires insuffisants. Dans l'ensemble le réseau des conduits sanitaires est vétuste. Des refoulements de canalisations d'eaux pluviales provoquent régulièrement des inondations au sous-sol. Les installations électriques sont anciennes. L'éclairage est non conforme aux directives et recommandations du DIP, en particulier le niveau d'éclairage des salles de classes est insuffisant. Les faux plafonds, dont certaines plaques se décollent occasionnellement, se désagrègent. Les salles de classes manquent de meubles de rangement.

Programme

- Réfection complète du réseau de canalisations actuellement hors d'usage.
- Création d'un ascenseur/monte-charges desservant tous les niveaux.
- Remplacement du système de chauffage à mazout par un système à bois impliquant la suppression du local citerne au sous-sol.
- Création de nouveaux vestiaires au rez-de-chaussée inférieur pour la salle de gymnastique ainsi qu'un dépôt de matériel.
- Déplacement au rez-de-chaussée inférieur et mise en conformité du jardin d'enfants; création d'un accès indépendant.
- Déplacement et mise en conformité des locaux du GAPP et rénovation des locaux du GIAPP au rez-de-chaussée.
- Agrandissement du réfectoire situé au rez-de-chaussée inférieur et déplacement de l'office de remise en température du restaurant scolaire.
- Rénovation des groupes sanitaires à tous les niveaux du bâtiment.
- Réaménagement de la salle des maîtres au 1^{er} étage.
- Réfection et agrandissement des locaux de la ludothèque.
- Equipement des classes en meubles de rangement.
- Réfection des préaux nord et sud.

Travaux

Enveloppe du bâtiment

Toiture

- Réfection du complexe d'étanchéité des toitures plates.
- Révision générale des autres toitures recouvertes de tuiles en terre cuite et de ferblanterie en cuivre.
- Contrôle et peinture des berceaux.

- Pose d'une isolation thermique sur le plancher des surcombles du corps principal et des bâtiments latéraux.

Façades

- Réfection complète du crépi.
- Remise en état ou remplacement des pierres de taille.
- Conservation des fenêtres existantes en chêne datant de 2001 de la façade sud et des fenêtres d'origine des façades nord, est et ouest. Remplacement des verres simples par des doubles verres isolants.
- Pose de nouvelles fenêtres à vitrages isolants dans la salle de gymnastique.
- Remplacement des stores en toile de la façade sud.
- Restauration des menuiseries du rez-de-chaussée, côté nord. Pose de doubles fenêtres à l'extérieur, composées de cadres et verres fixes isolants.

Aménagements intérieurs

Décor peint

- Le décor au pochoir dans les cages d'escaliers et porches d'entrées, selon leur état, seront soit restaurés soit reconstitués partiellement.

Locaux de classes et locaux parascolaires (rez, 1^{er} et 2^e)

- Rafraîchissement des faux plafonds, réfection des revêtements de sol, des installations électriques et des luminaires.
- Réfection des peintures.
- Aménagement d'armoires de rangement.
- Installation de stores d'obscurcissement intérieurs.

Couloirs et circulations (rez inférieur, rez, 1^{er}, 2^e et combles)

- Remplacement des faux plafonds, des installations électriques, des portes d'accès aux cages d'escaliers pour mise aux normes AEAI.
- Remplacement des installations électriques.
- Réfection des peintures.
- Création d'un ascenseur/monte-charges desservant tous les niveaux.

Salle de gymnastique (rez)

- Création au rez inférieur de nouveaux vestiaires et locaux sanitaires pour filles et garçons.
- Création d'une entrée séparée de l'école pour les sociétés utilisatrices de la salle en dehors des heures scolaires.

- Maintien du faux plafond et remplacement des installations électriques.
- Remplacement du système de distribution de chaleur.
- Réfection des peintures.
- Isolation des combles et des contrecœurs.
- Modification du sens d'ouverture des portes pour raisons de sécurité.

Ludothèque (rez)

- Remplacement des revêtements de sol, des installations électriques et des luminaires.
- Réfection des peintures.
- Création d'une entrée séparée de l'école, de sanitaires et d'un nouvel escalier selon les normes AEAI.

Sanitaires (rez inférieur, rez, 1^{er}, 2^e et combles)

- Réfection complète de tous les locaux avec séparation de l'accès des sanitaires «enseignants» de celui des W.-C. des filles.

Réfectoire, cuisine et sanitaires des cuisines scolaires (rez inférieur)

- Agrandissement du réfectoire afin de passer d'une capacité actuelle d'environ 95 places à environ 110 places.
- Réorganisation de l'office de remise en température.
- Remplacement des faux plafonds, des revêtements de sol, des installations électriques et des luminaires.
- Réfection des peintures.
- Adaptation des sanitaires à la nouvelle capacité du réfectoire.

Installations techniques

Installations électriques

- Réfection complète des installations.
- Mise en conformité des niveaux d'éclairage selon les directives et recommandations du DIP.
- Pose de luminaires de type standard.
- Mise en place d'allumage automatique et de système économe en énergie. Les objectifs énergétiques souhaités sont ceux figurant dans la SIA 380/4, la loi cantonale sur l'énergie et tendent vers Minergie.
- Installation de disjoncteurs différentiels sur les tableaux électriques.

- Installation de systèmes de sécurité nécessaires à l'exploitation d'une école, alarme évacuation, détection incendie, y compris asservissement de portes, éclairage de secours et balisage d'évacuation.
- Contrôle et mise à jour du réseau radio et télévision.
- Sonnerie électrique automatique ou gong réglable.
- Conservation, dans la mesure du possible, du câblage informatique sous gaines et des installations téléphoniques.
- Installation d'un système de parafoudre.
- Installations techniques liées à la réalisation d'un ascenseur/monte-charges.

Installations de chauffage

- Remplacement de la chaudière à mazout par une chaudière à granulés de bois, (conforme à la norme OPAir 2012)
- Remplacement de la citerne par un silo de stockage des granulés de bois.
- Dépose – pour contrôle et nettoyage – de tous les corps de chauffe et repose.
- Contrôle, remplacement ou mise en place de vannes thermostatiques et d'arrêts sur tous les corps de chauffe.
- Création d'un plancher chauffant basse température pour le jardin d'enfants.
- Remplacement des aérothermes de la salle de gymnastique par des radiateurs.

Installations de ventilation

- Création d'installations de ventilation mécanique à double flux avec récupération de chaleur à haut rendement pour la salle de gymnastique, les vestiaires, les sanitaires et le jardin d'enfants.
- Dépose de la gaine existante en façade et réfection de la ventilation du réfectoire et de la cuisine.
- Pose d'une hotte sur les nouveaux agencements de cuisine.

Installations sanitaires et d'écoulement

- Assainissement global des installations sanitaires, notamment des conduites d'eaux usées et d'alimentation d'eaux chaude et froide.
- Récupération des appareils existants dans la mesure du possible.
- Adaptation des réservoirs de chasse avec système à double commande, dans un souci d'économie d'eau et mise en place d'une robinetterie temporisée sur les lavabos.
- Remplacement des postes d'eau dans les classes.
- Démontage d'anciennes installations inutilisées dans les surcombles.

- Démontage et évacuation du système de défense incendie avec remplacement par des extincteurs.
- Réfection complète des réseaux d'écoulement des eaux usées.

Mise en passe

- Installation d'un système de fermeture des portes par serrures à cylindre à combinaisons multiples.

Aménagements extérieurs

- Mise en système séparatif des canalisations d'eaux usées et pluviales.
- Assainissement des conduites d'écoulement des eaux de surface.
- Contrôle du système de drainage du bâtiment.
- Création d'une rampe d'accès au perron d'entrée pour les personnes à mobilité réduite.
- Reprofilage complet des revêtements des préaux et du préau couvert, réparation des clôtures.

Adéquation à l'Agenda 21 de la Ville de Genève

Respect de critères «éco-construction» concernant l'origine et la nature des matériaux ainsi que le tri des déchets de chantier.

En particulier, prise en compte obligatoire de la liste des substances toxiques prohibées dans les matériaux de construction publiée par l'Etat de Genève.

Les mandataires devront également s'appuyer sur les recommandations publiées par l'association Ecobau (www.eco-bau.ch, chapitre «fiches CFC»).

Mise en œuvre d'énergies renouvelables et respect de la stratégie générale «100% renouvelable en 2050» grâce en particulier à une production de chaleur fonctionnant aux granulés de bois.

Les travaux envisagés permettront d'améliorer sensiblement les confort thermique, sanitaire et acoustique mais aussi la sécurité incendie et la qualité de l'air intérieur.

Concept énergétique

Le bâtiment verra sa performance énergétique globale améliorée de 35%. Une production de chaleur par une chaudière à granulés de bois permettra au bâtiment

de devenir «100% renouvelable». A noter que la chaudière sera conforme à la norme OPAir 2012, et que le bâtiment ne se situe pas dans la zone considérée comme étant à émissions excessives. Les ressources primaires nécessaires à son approvisionnement énergétique seront le bois et l'électricité.

La performance thermique du bâtiment sera améliorée au niveau de l'enveloppe par une intervention sur toutes les fenêtres des façades et sur le plancher des surcombles. Des systèmes de ventilation double flux avec récupération de chaleur à haut rendement seront installés pour permettre une aération douce, économe en énergie. Les besoins en énergie pour le chauffage seront diminués de près de 35% pour atteindre environ 420 MJ/m²/an.

Compte tenu de la typologie de la toiture, avec de nombreuses lucarnes offrant peu de surface disponible, et de son caractère architectural, les solutions solaires thermique et photovoltaïque ont été écartées.

Afin de réduire la consommation d'eau, la robinetterie répondra au label de basse consommation «Energy». Les chasses d'eau des W.-C. auront une contenance de six litres avec double commande.

Les appareils et installations électriques seront conçus de façon à limiter la consommation dans le sens de la recommandation SIA 380/4 et du standard Minergie.

Il est prévu de réduire la consommation par un dispositif de régulation au moyen de détecteurs de présence et de l'usage systématique de self électronique de classe A2.

Les équipements électriques, luminaires et appareils électroménagers seront choisis en fonction des performances requises en classe AAA+.

Programme et surfaces

Surfaces nettes, selon la norme SIA 416

<i>Rez inférieur</i>	<i>m²</i>	<i>m²</i>
Ecole		729,00
Vestiaires / salle de gymnastique	104,00	
Caves, dépôts	92,00	
Locaux techniques	131,00	
W.-C.	21,00	
Cuisine et restaurant scolaire	159,00	
Cages, escaliers et dégagements	222,00	

Proposition: groupe scolaire de Saint-Jean

Jardin d'enfants		230,00
Hall vestiaire	38,00	
Kitchenette et buanderie	8,50	
Local change	6,50	
Salles polyvalentes	96,00	
Bureau	18,00	
Dortoirs	20,00	
Sanitaires	7,00	
Rangements et dépôts	36,00	
<i>Rez-de-chaussée</i>		
Ecole		1 267,00
Locaux GAPP	62,00	
Locaux GIAP	126,00	
Salle de rythmique	112,00	
Salle GNT/STAC	39,00	
Vestiaire-infirmerie	29,00	
Bureaux	56,00	
Dégagement, halls, cages d'escaliers	449,00	
W.-C.	28,00	
Local concierge	8,00	
Local électrique	2,50	
Local poussettes	6,50	
Salle de gymnastique et dépôt	349,00	
Ludothèque		212,00
Hall accès rez	30,00	
W.-C.	5,00	
Locaux rez	61,00	
Locaux étages	65,00	
Dépôts combles	51,00	
<i>1^{er} étage</i>		
Ecole		788,00
Classes	446,00	
W.-C.	30,00	
Salle des maîtres	59,00	
Dégagement, hall et escalier	253,00	
<i>2^e étage</i>		
Ecole		804,00
Classes	382,50	
Activités créatrices	122,50	
W.-C.	28,00	
Dégagement, hall et escalier	271,00	

Combles

Ecole		400,00
Salle de cinéma	75,00	
Dépôts	22,00	
Salle polyvalente	46,00	
Buanderie concierge	13,00	
Local ventilation	13,00	
W.-C. handicapés	3,00	
Halls W.-C./ascenseurs	13,00	
Halls, dégagement, cage d'escalier	215,00	
Appartements concierge		270,00
Appartement concierge 1	135,00	
Appartement concierge 2	135,00	
Total surface nette – SN		<u>4 700,00</u>

Extérieurs

Préau nord	1 370,00
Préau couvert	280,00
Accès couverts côté nord	138,00
Accès couverts côté sud	18,00
Préau sud	2 070,00

Estimation des coûts selon code CFC*Crédit I: rénovation du bâtiment*

<i>CFC</i>	<i>Prix unitaire</i>	<i>Total arrondi</i>
0 <u>Terrain</u>		0
01 Parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex	p. m.	
1 <u>Travaux préparatoires</u>		532 899
10 Relevés	4 995	
11 Déblaiement, préparation du terrain	277 702	
13 Installations de chantier en communication	11 375	
14 Adaptation des bâtiments	222 407	
15 Adaptation du réseau de conduites existant	16 420	
2 <u>Bâtiment</u>		9 310 902
21 Gros œuvre 1	1 024 019	
22 Gros œuvre 2	2 773 815	
23 Installations électriques	667 400	
24 Chauffage, ventilation, conditionnement d'air (install.)	550 370	

Proposition: groupe scolaire de Saint-Jean

25 Installations sanitaires	522 719	
26 Installations de transport	73 442	
27 Aménagements intérieurs 1	1 214 945	
28 Aménagements intérieurs 2	1 031 430	
29 Honoraires	1 452 762	
3 <u>Equipements d'exploitation</u>		83 300
35 Installations sanitaires	83 300	
4 <u>Aménagements extérieurs</u>		234 814
41 Constructions	32 000	
42 Jardins	144 814	
44 Installations	30 000	
45 Conduites de raccordement aux réseaux (intérieur parcelle)	28 000	
5 <u>Frais secondaires et comptes d'attente</u>		584 804
51 Autorisations, taxes	1 022	
52 Echantillons, maquettes, reproductions, documents	82 994	
56 Autres frais secondaires	36 798	
58 Comptes d'attente provisions et réserves ~ 5%	463 990	
Coût total de la construction HT		10 746 719
57 Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) 7,6% appliquée sur les CFC 1 à 5	816 751	816 751
Coût total de la construction TTC		11 563 470
<u>Frais administratifs et financiers</u>		
Prestations du personnel pour les investissements 5% du coût total de la construction TTC (CFC 1 à 5 + CFC 57)		
	578 174	578 000
Intérêts intercalaires [Taux DSF (3% + 0,5%) x (CFC 1 à 5 + CFC 57 + prestations du personnel pour les investissements)/2 x 28 mois /12]		
	495 777	495 780
Fonds d'art contemporain 2% de (CFC 1 à 5 + CFC 57 + prestations du personnel pour les investissements + intérêts intercalaires)		
	252 745	252 750
Coût général de la construction TTC		12 890 000
A déduire		580 000
Ligne budgétaire du crédit d'études PR-495 voté le 20.03.07 par le Conseil municipal, sous le N° 030.021.01		
	355 000	

Crédit d'étude complémentaire PR-652 voté le 23.06.09 par le Conseil municipal, sous le N° 030.021.03	225 000	
Total du crédit I demandé		12 310 000

Crédit II: équipement en mobilier du groupe scolaire (complément et déménagement)

<i>CFC</i>	<i>Prix unitaire</i>	<i>Total arrondi</i>
90 Mobilier	731 290	731 400
57 Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) 7,6%	55 586	<u>55 600</u>
Total du crédit II demandé		787 000

Crédit III: équipement en mobilier du jardin d'enfants Pomme d'Api

<i>CFC</i>	<i>Prix unitaire</i>	<i>Total arrondi</i>
90 Mobilier	53 438	53 438
57 Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) 7,6%	4 061	<u>4 062</u>
Total du crédit III demandé		57 500

Récapitulatif des crédits demandés

Crédit I	12 310 000
Crédit II	787 000
Crédit III	<u>57 500</u>
Total crédits I + II + III demandés	<u>13 154 500</u>

Validité des coûts

Les prix indiqués dans le chapitre «Estimation des coûts» sont ceux du mois de juillet 2009 et ne comprennent aucune variation.

Valeurs statistiques

Surface bâtie SB	2 170 m ²
Surface de plancher SP	5 807 m ²
Surface nette SN	4 700 m ²
Volume bâti VB	28 100 m ³

Selon CFC, norme SIA 416

Prix au m² de plancher, CFC 2 / SP

(HT 9 310 902 francs / 5807 m²)

1 603 francs HT

Prix au m³, CFC 2 / VB (HT 9 310 902 francs / 28 100 m³)

331 francs HT

Subvention

Une requête en subvention sera déposée auprès du Fonds énergie des collectivités pour un montant de 125 000 francs, correspondant à l'investissement supplémentaire pour la mise en œuvre d'une solution de chauffage à granulés de bois, ou le cas échéant une solution utilisant la chaleur des eaux usées.

L'octroi de cette subvention reste réservée, raison pour laquelle elle n'est pas déduite du montant du crédit demandé.

Autorisation de construire

Ce projet de rénovation fait l'objet d'une requête en autorisation de construire déposée le 28 juillet 2009 N° DD 103 035.

Délais

Après le vote du Conseil municipal, les travaux pourront démarrer deux à trois mois après le délai référendaire écoulé. Le démarrage du chantier est toutefois lié au calendrier scolaire, qui impose de débiter les travaux à la fin d'une année scolaire. A ce stade, il est prévu de débiter le chantier en été ou à la rentrée 2010.

La date de mise en exploitation prévisionnelle est la rentrée scolaire 2012-2013.

Régime foncier

L'immeuble rue de Saint-Jean 12 est situé en 3^e zone, sur la parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève. La surface totale de la parcelle est de 7247 m².

Référence au 5^e plan financier d'investissement 2010-2021

Cet objet est prévu sous le numéro 030.021.04 du 5^e plan financier d'investissement 2010-2021 pour un montant de 11 420 000 francs. De plus, cet objet est déjà au bénéfice d'un crédit sous le numéro 030.021.01 pour un montant de

355 000 francs (PR-495), voté par le Conseil municipal le 20 mars 2007, et un crédit d'étude complémentaire sous le numéro 030.021.03 pour un montant de 225 000 francs (PR-652), voté par le Conseil municipal le 23 juin 2009, soit un montant total de 12 000 000 de francs.

L'équipement en mobilier scolaire n'est pas prévu.

L'équipement en mobilier pour le jardin d'enfants est prévu sous le numéro 061.061.02 pour un montant total de 50 000 francs.

Budget prévisionnel d'exploitation et charge financière

Aucune charge d'exploitation supplémentaire n'est à prévoir, car le bâtiment est existant et le poste de responsable de bâtiment scolaire est occupé. Les travaux envisagés n'induiront pas d'augmentation des frais d'achat d'énergie.

Charges annuelles (eau, gaz, électricité, etc.)	70 000 francs
---	---------------

Crédit I

Charge financière annuelle sur 12 890 000 francs comprenant les intérêts au taux de 3% et l'amortissement au moyen de 30 annuités	657 640 francs
---	----------------

Crédit II

Charge financière annuelle sur 787 000 francs comprenant les intérêts au taux de 3% et l'amortissement au moyen de 8 annuités	112 120 francs
---	----------------

Crédit III

Charge financière annuelle sur 57 500 francs comprenant les intérêts au taux de 3% et l'amortissement au moyen de 8 annuités	8 190 francs
--	--------------

Gestion financière, maîtrise de l'ouvrage et maîtrise de l'œuvre

Le service gestionnaire du crédit de construction (crédit I) est le Service d'architecture. Le service gestionnaire du crédit d'équipement en mobilier scolaire (crédit II) est le Service des écoles et institutions pour l'enfance qui est également le bénéficiaire des crédits I et II.

Le service gestionnaire du crédit d'équipement en mobilier du jardin d'enfants (crédit III) est la Délégation à la petite enfance, qui en est également le bénéficiaire.

Au bénéfice de ce qui précède, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les conseillers, à approuver les projets d'arrêtés suivants:

PROJET D'ARRÊTÉ I

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettres e) et m), de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

arrête:

Article premier. – Il est ouvert au Conseil administratif un crédit de 12 310 000 francs destiné à la rénovation du groupe scolaire de Saint-Jean (y compris jardin d'enfants et ludothèque) situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève.

Art. 2. – Au besoin, il sera provisoirement pourvu à la dépense prévue à l'article premier au moyen d'emprunts à court terme à émettre au nom de la Ville de Genève, à concurrence de 12 310 000 francs.

Art. 3. – Un montant de 252 750 francs sera prélevé sur le crédit indiqué à l'article premier et attribué au Fonds d'art contemporain de la Ville de Genève institué par la délibération du Conseil municipal du 16 décembre 2008.

Art. 4. – La dépense prévue à l'article premier, à laquelle il convient d'ajouter le montant de 355 000 francs du crédit d'étude PR-495 voté par le Conseil municipal le 20 mars 2007, sous le numéro 030.021.01, et le montant de 225 000 francs du crédit d'étude complémentaire PR-652 voté le 23 juin 2009 sous le numéro 030.021.03, soit un montant total de 12 890 000 francs, sera inscrite à l'actif du bilan de la Ville de Genève, dans le patrimoine administratif, et amortie au moyen de 30 annuités qui figureront au budget de la Ville de Genève de 2013 à 2032.

Art. 5. – Le Conseil administratif est autorisé à constituer, modifier, épurer et radier toutes servitudes permettant la réalisation de cette opération.

PROJET D'ARRÊTÉ II

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettres e) et m), de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

arrête:

Article premier. – Il est ouvert au Conseil administratif un crédit de 787 000 francs destiné à compléter l'équipement en mobilier du groupe scolaire de Saint-Jean et de la ludothèque, situés rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève.

Art. 2. – Au besoin, il sera provisoirement pourvu à la dépense prévue à l'article premier au moyen d'emprunts à court terme à émettre au nom de la Ville de Genève, à concurrence de 787 000 francs.

Art. 3. – La dépense prévue à l'article premier sera inscrite à l'actif du bilan de la Ville de Genève, dans le patrimoine administratif, et amortie au moyen de 8 annuités qui figureront au budget de la Ville de Genève de 2013 à 2020.

PROJET D'ARRÊTÉ III

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettres e) et m), de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

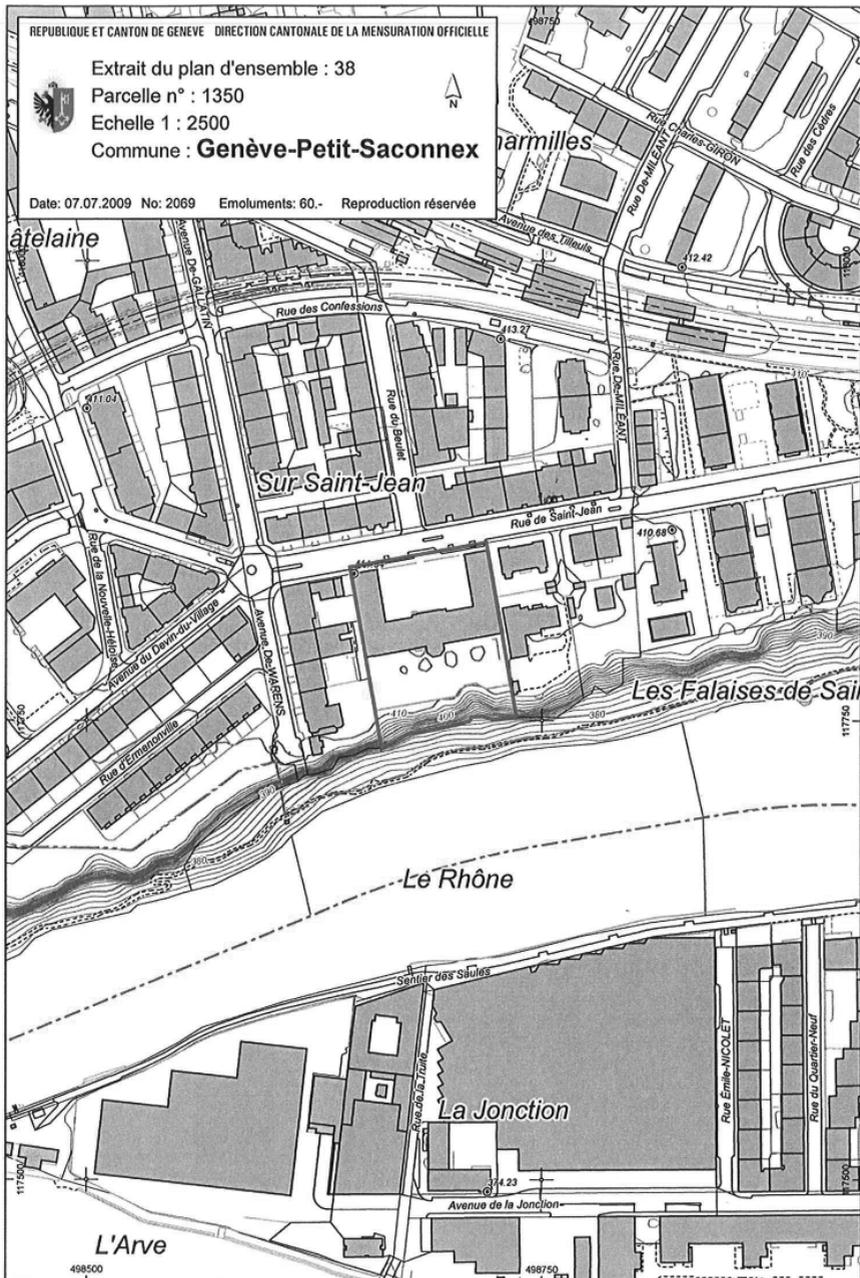
arrête:

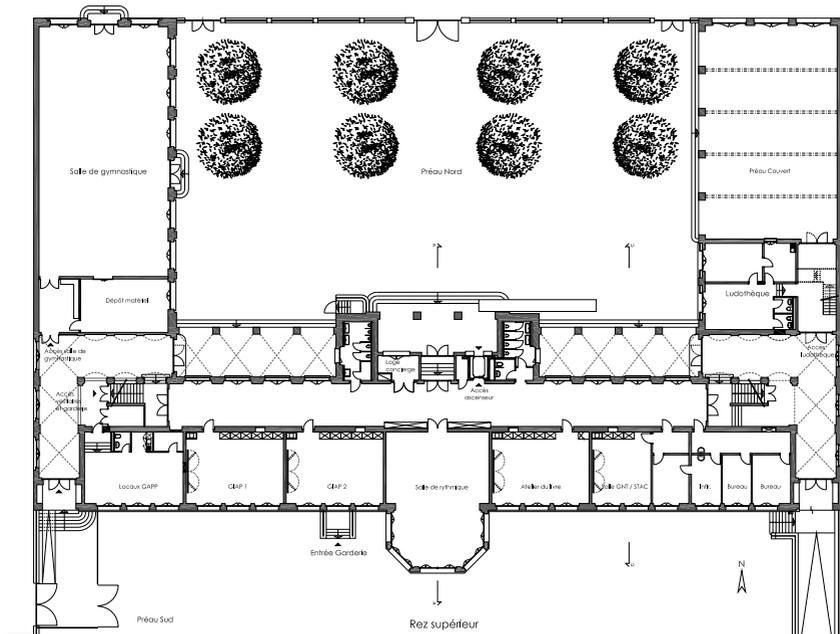
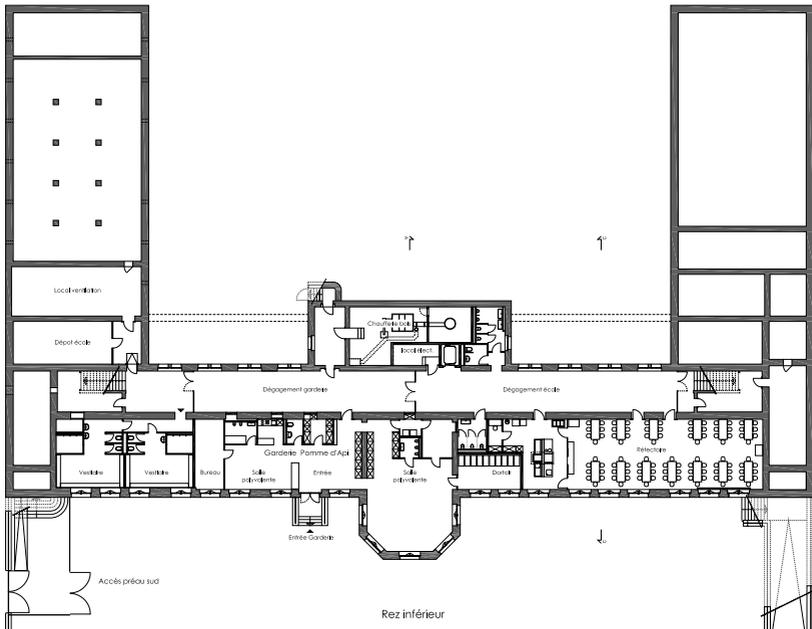
Article premier. – Il est ouvert au Conseil administratif un crédit de 57 500 francs destiné à l'équipement en mobilier du jardin d'enfants Pomme d'Api, situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève.

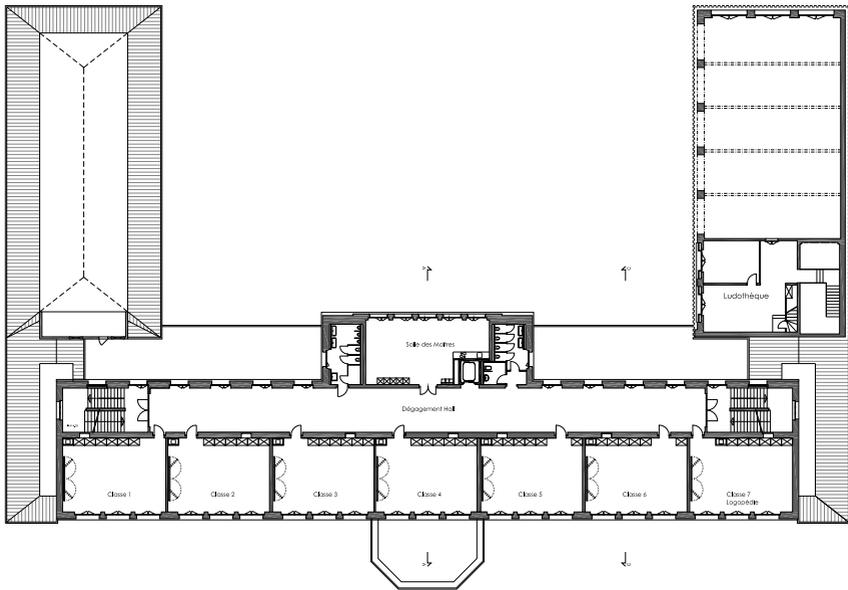
Art. 2. – Au besoin, il sera provisoirement pourvu à la dépense prévue à l'article premier au moyen d'emprunts à court terme à émettre au nom de la Ville de Genève, à concurrence de 57 500 francs.

Art. 3. – La dépense prévue à l'article premier sera inscrite à l'actif du bilan de la Ville de Genève, dans le patrimoine administratif, et amortie au moyen de 8 annuités qui figureront au budget de la Ville de Genève de 2013 à 2020.

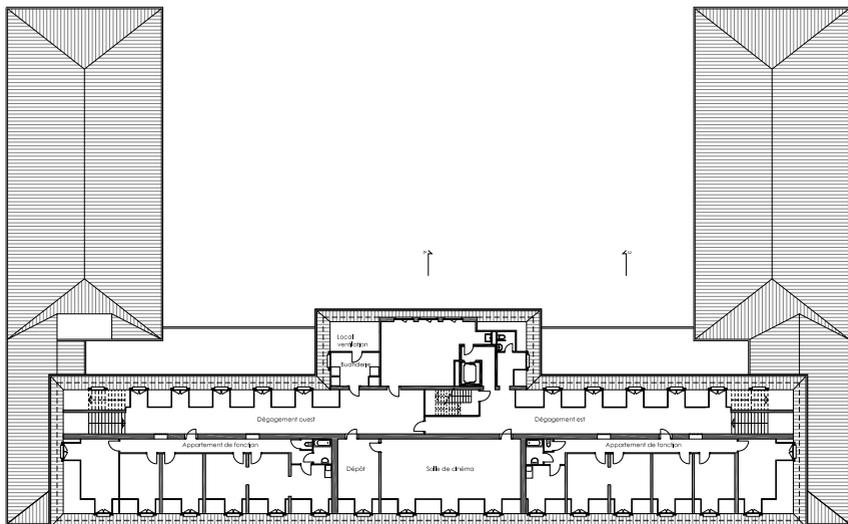
- Annexes:*
- Plan de situation
 - Plans et coupes du bâtiment
 - Photographies de l'état existant







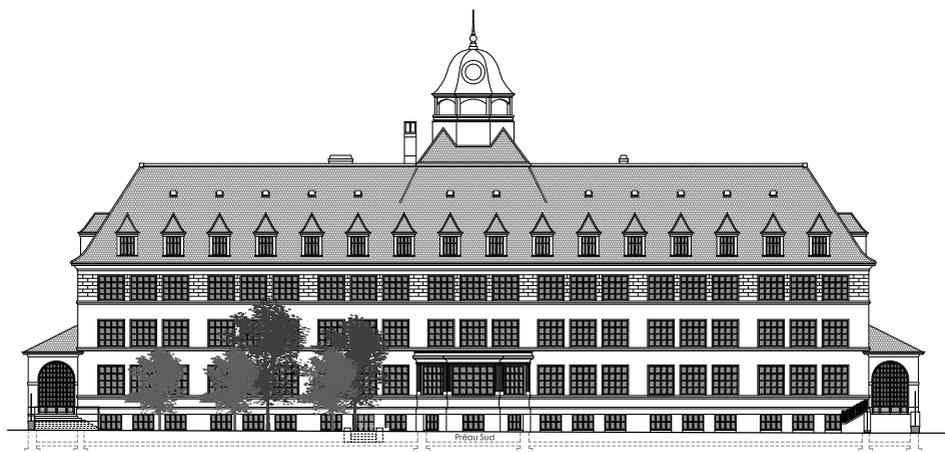
1er et 2ème Etage



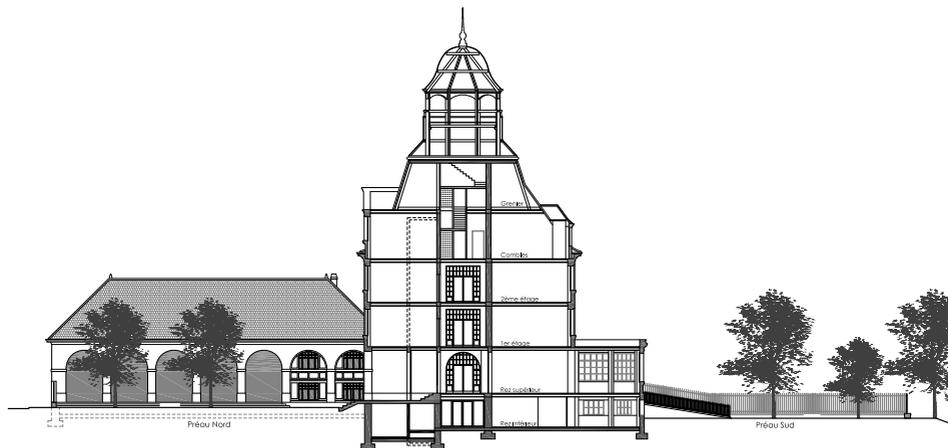
Combes



Façade nord



Façade sud



Coupe AA



Coupe BB



Façade nord . Avril 1915



Façade nord . Avril 1915

La proposition est renvoyée à la commission des travaux et des constructions sans débat de préconsultation.

7. Proposition du Conseil administratif du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut du personnel de la Ville de Genève (PR-749).

La présente proposition a pour but de soumettre à votre plénum le nouveau statut de la fonction publique municipale. Ce dernier, objet de longues négociations, recueille l'assentiment de l'ensemble des partenaires sociaux: la commission du personnel (CP), la commission du personnel du Service d'incendie et de secours (CP-SIS), l'Association des cadres de l'administration municipale (ACAM), le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) et le Syndicat des services publics (SSP).

I. Historique de la réforme

Le statut actuellement en vigueur date pour l'essentiel de 1926. Les modifications intervenues au fil du temps sont nombreuses. Les plus significatives remontent à 1986. En 1997, dans son rapport sur l'évolution de l'administration municipale pour les années 1997-2001, le Conseil administratif exprime la volonté de repenser et réformer le statut du personnel.

Cette proposition donne lieu au projet de résolution du Conseil administratif N° 262, du 25 juin 1997, intitulé «Refonte complète du statut du personnel de la Ville de Genève». Ce dernier sera examiné par la commission ad hoc pour l'examen des réformes en Ville. Lors de sa séance du 23 mai 2000, le Conseil municipal accepte le principe de l'élaboration d'un nouveau statut du personnel, basé sur des conceptions modernes de gestion, respectueuses du personnel et valorisant celui-ci, ces démarches s'effectuant en concertation avec les partenaires sociaux et avec l'appui d'experts.

La réalisation d'un avant-projet est alors confiée au Service des ressources humaines qui présente, à la fin 2002, une première version de nouveau statut. Ce travail, établi par un groupe ad hoc, se base sur un processus de consultations informelles.

Peu satisfait, le Conseil administratif décide de reprendre le dossier et de mettre en place un large processus de consultation. Il valide par ailleurs le principe d'un statut unique du personnel de la Ville de Genève, intégrant le statut du Service d'incendie et de secours.

En septembre 2004 a lieu la première séance de la Commission consultative pour la refonte du statut du personnel, présidée par M^{me} Fabienne Sturm. Cette commission réunit des représentants et représentantes de la commission du personnel, de l'Association des cadres de l'administration municipale, des principaux partenaires syndicaux (SIT et SSP), ainsi que des directions des différents départements. Ce groupe est chargé de proposer un projet et de débattre des principes et articulations d'un nouveau statut du personnel.

Sur cette base, un comité de pilotage, présidé par M. Manuel Tornare, conseiller administratif, et composé de M. Jean Erhardt, secrétaire général du Conseil administratif, M. Olivier Veyrat, chef du Service des ressources humaines, et M^{me} Fabienne Sturm, a pour mandat de fournir au Conseil administratif un projet de nouveau statut et de son règlement d'application. Ce comité est aidé dans le travail de rédaction et de technique législative par M^e Thierry Tanquerel, professeur de droit administratif à l'Université de Genève.

L'année 2005 alterne réunions du comité de pilotage et séances plénières de la commission consultative, jusqu'à la remise d'une première version de l'avant-projet de nouveau statut en novembre 2005. Puis, des nouvelles versions sont amendées jusqu'au dépôt au Conseil administratif, en juin 2006, d'un document de synthèse accompagné de la dernière version de l'avant-projet.

C'est à partir de cet avant-projet que le Conseil administratif entame une phase de négociations sous la présidence de M. André Hediger, maire, avec les représentantes et représentants du personnel. Ces négociations n'aboutiront pas.

A la faveur du renouvellement du Conseil administratif en juin 2007, une nouvelle délégation est constituée. Celle-ci est présidée par M^{me} Sandrine Salerno, accompagnée de MM. Pierre Maudet, Rémy Pagani et Jacques Moret. La délégation du Conseil administratif négocie avec une délégation du personnel composée de membres de la CP, de la CP-SIS, de l'ACAM, du SIT et du SSP.

Entre décembre 2007 et juin 2009, quelque 40 séances ont lieu au cours desquelles l'ensemble du texte est minutieusement discuté et révisé, le résultat de ces négociations aboutissant au projet qui est ici présenté. Les règlements annexes au statut indiqués ci-après sont également négociés avec les partenaires sociaux:

- règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP);
- règlement relatif aux conditions d'engagement de l'apprenti-e et grille salariale pour les apprenti-e-s;
- règlement relatif aux conditions d'engagement du ou de la stagiaire;
- règlement relatif aux conditions d'engagement de l'auxiliaire;
- règlement sur la protection de la santé et la sécurité au travail;
- règlement sur la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes;

- règlement d'application relatif au personnel en uniforme du Service d'incendie et de secours.

Le 27 mai 2009, l'Assemblée générale du personnel prend connaissance du projet de statut, et adopte l'accord conclu avec le Conseil administratif à une très large majorité.

Le 9 juin 2009, l'Assemblée générale du personnel du Service d'incendie et de secours valide le projet de nouveau statut, lui aussi à une très large majorité.

Le 14 octobre 2009, le Conseil administratif adopte le projet de statut.

II. Objectifs de la refonte du statut de l'administration publique municipale

Quelques objectifs fondamentaux guident la rédaction du projet de nouveau statut du personnel de la Ville de Genève.

1. La modernisation du statut tant en ce qui concerne les droits du personnel que les méthodes de gestion de celui-ci.
Le Conseil administratif a voulu ancrer dans le nouveau statut les instruments modernes de gestion du personnel, reconnaître les besoins actuels de protection de celui-ci et promouvoir le dialogue social.
2. Un progrès social d'ensemble pour le personnel.
Le statut actuel n'avait pas été revu depuis 1986. Dans ce contexte, il était primordial de l'adapter aux évolutions de la société.
3. Le dynamisme des rapports de travail, dans le respect de la garantie des droits du personnel.
Davantage de dynamisme dans la gestion du personnel implique d'une part des devoirs accrus pour le Conseil administratif dans son rôle d'employeur, mais aussi une plus grande capacité d'adaptation lui permettant de mettre en œuvre les ajustements individuels et collectifs exigés par les circonstances.
4. La lisibilité du statut, qui implique une simplification de la réglementation concernant le personnel.
En ce qui concerne la lisibilité et la simplification du droit du personnel municipal, il faut souligner d'abord qu'un seul statut régira l'ensemble du personnel municipal, mais que la situation particulière du personnel du SIS est dûment prise en compte.
5. L'équilibre général de la réforme, qui doit doter la Ville de Genève d'un instrument efficace de gestion du personnel tout en fournissant à celui-ci les garanties auxquelles il peut légitimement prétendre.

Ces cinq objectifs ont sous-tendu l'ensemble de la procédure de négociation du nouveau statut. Le Conseil administratif considère que la proposition qui vous est soumise aujourd'hui atteint les finalités fixées.

Pour le Conseil administratif, la proposition ci-après comporte les avantages suivants:

Une réforme sociale et progressiste

Une revalorisation du salaire des premières classes de traitement est proposée. La classe 4 actuelle est supprimée. Les deux premières classes de traitement de la nouvelle grille salariale correspondent au traitement de la classe 4-5 actuelle, avec un salaire maximal revalorisé respectivement de 1,5% et de 3%. A cela s'ajoute l'intégration des actuelles augmentations extraordinaires dans une grille unique d'augmentations ordinaires. Cela constitue un progrès important pour le personnel.

Une réforme qui favorise les débuts de carrière

La volonté du Conseil administratif est de renforcer l'attractivité du début de carrière en Ville de Genève. Cela permettra de mieux rémunérer les employés et employées durant la première partie de leur carrière, à un moment où nombre d'entre eux et elles fondent une famille.

Une réforme en faveur des familles

Le versement d'une allocation familiale supplémentaire par rapport à celle prévue par les dispositions légales en vigueur, l'amélioration du congé maternité, l'introduction du congé parental et du congé paternité ont été acceptés sur proposition du Conseil administratif.

Une réforme qui accroît l'employabilité

Un concept de formation continue est introduit. Il visera à améliorer la qualité des prestations de l'administration municipale et à encourager le développement professionnel des membres du personnel.

Une réforme qui promeut l'égalité

Un seul statut régira l'ensemble du personnel. Par ailleurs, l'élaboration d'une politique de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale est ancrée comme une priorité.

Finalement, le projet ainsi révisé contribue à modifier les conditions de travail, afin de permettre une égalité de traitement entre chacune et chacun ainsi que de développer des compétences, de retrouver des facteurs dynamiques de motivation, de pouvoir progresser dans sa carrière et d'évoluer dans un climat de travail et de santé favorable à la qualité de vie au sein de l'administration.

Bref, ce projet de nouveau statut est pour le Conseil administratif un véritable outil qui permettra, dans le respect du personnel de l'administration municipale, de donner à celle-ci les moyens d'un fonctionnement amélioré, moderne, dynamique et performant.

III. Principales innovations du nouveau statut du personnel

1. Une réglementation unifiée, clarifiée et facilement accessible

Le projet de statut régit l'ensemble du personnel de la Ville de Genève (art. 1 et 2 al. 1). La dualité qui prévalait jusqu'ici avec un statut spécial pour le personnel du SIS est abandonnée.

Il est toutefois tenu compte des spécificités du personnel en uniforme du SIS dans un chapitre spécial du statut (art. 108 à 112) et par le biais de dispositions réglementaires pour lesquelles le Conseil administratif reçoit une délégation de compétence (art. 108).

Par ailleurs, les dispositions d'application sont, pour l'essentiel, regroupées dans le règlement d'application du statut (REGAP), même si quelques règlements particuliers subsistent, notamment celui concernant le personnel en uniforme du SIS (RA SIS).

Le Conseil administratif reçoit aussi la compétence d'édicter des réglementations spéciales, dérogeant si nécessaire au statut, pour certaines catégories de personnel (art. 2 al. 3). Cette compétence n'est pas nouvelle, mais son cadre de droit public est désormais clair.

En effet, la hiérarchie des dispositions applicables est précisée dans le statut (art. 3): en premier lieu les dispositions du statut lui-même, puis les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail, lorsqu'un tel contrat, qui est de droit public, est admis par le statut. Le droit privé, à savoir le Code des obligations, est expressément déclaré applicable à titre de droit public supplétif en cas de lacune des normes précitées (art. 3 al. 2). Il n'y a donc plus de place pour des engagements de droit privé en marge des dispositions statutaires.

Enfin, l'accessibilité de l'ensemble des normes régissant le personnel est désormais garantie. En effet, le Conseil administratif doit publier toutes les dispositions d'exécution qu'il adopte (art. 4 al. 2) et les membres du personnel peuvent prendre connaissance en tout temps de l'ensemble des dispositions portant sur l'application du statut, y compris les directives et les décisions de portée générale du Conseil administratif ou des instances auxquelles celui-ci a délégué des compétences d'exécution (art. 18 al. 1).

2. *Des compétences clarifiées*

Les compétences du Conseil administratif, responsable de la politique du personnel en tant qu'autorité exécutive de la Ville de Genève, ne sont pas fondamentalement modifiées, mais elles sont formulées de façon plus claire et explicite (art. 4):

- le Conseil administratif adopte les dispositions d'exécution;
- il exerce les fonctions d'employeur, c'est-à-dire, entre autres, prend les décisions administratives et signe les contrats relevant de l'application du statut;
- il peut cependant déléguer ses compétences d'employeur, à moins que le statut ne prévoie expressément qu'il lui appartient de statuer (art. 4 al. 5); cette possibilité de délégation est absolument indispensable à la bonne marche de l'administration et du Conseil administratif lui-même; elle correspond au demeurant à la pratique générale dans les administrations publiques.

3. *Une politique et des instruments de gestion du personnel ancrés dans le statut*

Les buts de la politique des ressources humaines sont désormais inscrits dans le statut (art. 5). Il ne s'agit pas seulement d'une charte visant à faire de la Ville de Genève une administration efficace et un employeur exemplaire, mais d'objectifs concrets, qui se traduisent dans des dispositions statutaires ainsi que des actions sur le terrain, et qui, le cas échéant, pourront guider l'interprétation du statut.

Autre nouveauté qui illustre le même état d'esprit, le statut comporte des dispositions substantielles sur des instruments indispensables à toute gestion moderne et responsable des ressources humaines: définition des catégories de personnel, avec notamment l'inscription dans le statut de la notion de cadre (art. 6), inventaire des postes de travail et catalogue des fonctions (art. 7 et 8), principe du cahier des charges (art. 9), évaluation et entretiens avec le personnel (art. 10 à 12), formation continue (art. 13 à 15), système de promotion de la santé et de la sécurité (art. 16).

4. *Un partenariat social fort*

Par rapport au statut actuel, qui se contente de quelques articles sur la commission du personnel, le projet de statut renforce considérablement le partenariat social.

Il consacre en effet expressément la liberté syndicale (art. 17) et définit les obligations d'information, de consultation et de négociation qui incombent au Conseil administratif en tant qu'employeur (art. 18).

La commission du personnel est conservée dans son essence (art. 19 à 22). Le Conseil administratif peut cependant désormais prévoir qu'elle est formée de deux collèges: un collège des cadres et un collège représentant les autres membres du personnel (art. 19 al. 4 et 5). Le Conseil administratif a prévu, dans son projet de REGAP, de faire usage de cette faculté.

5. *Une simplification des procédures d'engagement*

Le projet de statut ne retient plus que deux formes d'engagement du personnel: la nomination (art. 24), qui est la procédure ordinaire, et l'engagement par contrat de droit public, dans des situations clairement délimitées par le statut (art. 28).

Comme aujourd'hui, la nomination doit faire l'objet d'une mise au concours, mais il est précisé que celle-ci est publique et que ce n'est qu'exceptionnellement qu'elle peut être interne à l'administration (art. 26).

La nomination est faite pour une période d'essai de deux ans (art. 27), et non plus trois ans comme c'est le cas actuellement. Pendant la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié, moyennant le respect du délai statutaire et sous réserve du licenciement abusif ou en temps inopportun (art. 32). Si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai, l'employé ou l'employée est réputé-e nommé-e pour une durée indéterminée (art. 27 al. 6). Il n'y a donc plus de décision de nomination à la fin de la période d'essai. Ce système clarifie les choses: il appartient à l'employeur de prononcer un licenciement pendant la période d'essai s'il n'est pas satisfait de l'intéressé-e. A défaut, c'est le régime normal du licenciement après la période d'essai qui s'appliquera.

Autre innovation, les employés et employées sont nommés directement dans la classe de fonction correspondant à leur poste (art. 45). La distinction entre membres du personnel «confirmés» et «non confirmés» est abandonnée.

La nomination est donc la procédure adéquate pour les engagements destinés à être de durée indéterminée.

Pour les situations où un engagement à durée déterminée s'impose – mission de nature temporaire, saisonnière ou expérimentale, financement précaire du traitement, collaborateurs personnels et collaboratrices personnelles des membres du Conseil administratif, stagiaires, apprenti-e-s – un engagement par contrat de droit public de durée déterminée est prévu (art. 28). Afin d'éviter le phénomène dit des «faux temporaires», consistant dans la succession sans limite de contrats de durée déterminée, la durée de ces contrats est strictement limitée à trois ans, exceptionnellement quatre ans, le non-respect de cette règle entraînant une nomination automatique pour une durée indéterminée (art. 29 al. 3 et 4).

6. *Un rééquilibrage des procédures de licenciement*

En matière de licenciement, le statut actuel se caractérise par la très grande difficulté pour la Ville de Genève de se séparer de membres du personnel ne donnant pas satisfaction comparée à l'extrême facilité, juridique en tout cas, de licenciement d'un membre du personnel en cas de suppression de poste sans qu'il soit possible d'affecter l'intéressé-e à un autre poste. Dans le premier cas, il faut passer par la révocation (art. 34) ou la démonstration de «motifs graves» (art. 97), alors que, dans le deuxième, il suffit de payer trois mois de salaire à la personne licenciée (art. 96).

Le projet de statut renforce sensiblement les exigences en cas de licenciement pour suppression de poste. Dans un tel cas, l'employeur doit procéder à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale et subsidiairement des mesures de reconversion professionnelles (art. 35 al. 1 et 2). Si malgré tout un licenciement doit être prononcé, l'indemnité est égale à six fois le dernier traitement mensuel plus 0,2 fois le dernier traitement mensuel par année passée au service de la Ville de Genève (art. 35 al. 3). Cette indemnité, calquée sur celle prévue par l'article 23, alinéa 4, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – RS/GE B 5 05), est considérablement plus élevée que celle prévue par le statut actuel.

En contrepartie, le licenciement d'un membre du personnel est facilité, mais surtout les principes qui le régissent sont clarifiés.

Pendant la période d'essai, le licenciement est libre, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun (art. 32). La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le statut, elle est sujette à recours.

Après la période d'essai, le licenciement doit, d'une part, respecter le délai de préavis, ne pas être abusif et reposer sur un «motif objectivement fondé». Constitue un motif objectivement fondé, outre le cas de la suppression de poste évoqué plus haut, l'insuffisance des prestations, le manquement grave et répété aux devoirs de service, l'inaptitude à remplir les exigences du poste et l'échec définitif à des examens d'aptitude à l'exercice de la profession. Le motif doit être dûment constaté et démontrer que les rapports de service ne peuvent plus se poursuivre (art. 34). La formulation choisie montre cependant une volonté d'assouplir les critères extrêmement stricts de l'article 97 du statut actuel. On ajoutera que la distinction très difficile, voire impossible à appliquer en pratique, entre la révocation à titre de sanction et le licenciement pour manquement grave aux devoirs de service est supprimée. Seule la deuxième possibilité subsiste.

Les critères de résiliation stricts subsistent dans le nouveau statut pour le licenciement avec effet immédiat. Celui-ci peut être prononcé quelles que soient

la nature (nomination ou contrat de droit public) ou la durée (déterminée ou indéterminée) de l'engagement «pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation» (art. 30).

Le nouveau système distingue ainsi clairement trois degrés dans les motifs de licenciement:

- le degré le moins exigeant concerne la période d'essai qui, à défaut, ne pourrait jouer son rôle, mais dont la durée est réduite par rapport au statut actuel: à ce stade, il suffit que le licenciement respecte le délai de préavis et ne soit pas abusif ou prononcé en temps inopportun;
- le degré d'exigence ordinaire s'applique pour les licenciements avec préavis après la période d'essai: ces licenciements doivent reposer sur des motifs objectivement fondés, un régime spécial étant prévu en cas de licenciement pour suppression de poste;
- le degré d'exigence spécialement élevé s'applique en cas de licenciement avec effet immédiat: la continuation des rapports de service doit s'avérer impossible en regard des règles de la bonne foi.

S'agissant des personnes engagées par un contrat de droit public, leurs rapports de service prennent fin de plein droit à l'expiration du contrat (art. 31 al. 1). Ces personnes n'ont dès lors aucun droit à ce que leur contrat soit renouvelé ni à être nommées pour une durée indéterminée, sous réserve du cas où, en violation du statut, leur contrat est conclu ou renouvelé pour plus de trois ans, respectivement quatre ans (art. 29 al. 4). Pendant la durée de leur contrat, elles ne peuvent pas être licenciées, sous réserve du licenciement avec effet immédiat pour justes motifs et de la clause de résiliation contractuelle pour la fin du premier et du deuxième mois qui peut être prévue en vertu de l'article 31, alinéa 3.

On relèvera enfin que la protection contre la résiliation en temps inopportun prend effet, pendant la période d'essai, dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4). Après la période d'essai, conformément à l'article 36, alinéa 2, du statut, sa portée est extrêmement large et va beaucoup plus loin que ce qui est prévu par le droit privé ou par le droit de la fonction publique d'autres collectivités: elle s'étend en effet à toute la période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités selon le statut, sans limite de temps. Les membres du personnel de la Ville de Genève bénéficieront à cet égard d'une bonne protection.

On notera encore que le nouveau statut fait désormais usage, de façon limitée, de la possibilité offerte par l'article 86A, alinéa 1, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984, qui renvoie à l'article 31 LPAC, en permettant en cas de licenciement contraire au droit, hormis l'hypothèse du licenciement abusif

et celle du licenciement immédiat sans juste motif, de remplacer la réintégration par le versement d'une indemnité (art. 105 et 106).

7. *Une clarification des modifications des rapports de service*

Le nouveau statut distingue clairement trois hypothèses dans lesquelles les rapports de service se poursuivent tout en étant fondamentalement modifiés.

La première hypothèse est le cas où un employé ou une employée ayant achevé sa période d'essai est nommé-e à une nouvelle fonction pour laquelle il ou elle a postulé (art. 40). Dans ce cas, comme aujourd'hui, la nomination est faite pour une période d'essai d'une année, qui peut désormais être prolongée pour une nouvelle année (art. 40 al. 1 deuxième phrase). Si pendant cette période une partie renonce à la nomination (art. 40 al. 2), l'intéressé-e doit se voir proposer un poste correspondant à ses aptitudes, sans, et c'est nouveau, que son traitement soit inférieur à celui qu'il ou elle percevait avant la nomination en cause (art. 40 al. 3). Si cette voie n'est pas possible, la procédure de licenciement pour suppression de poste, dont nous avons vu qu'elle avait été sensiblement améliorée pour les personnes concernées, s'applique (art. 40 al. 4).

La deuxième hypothèse est le changement d'affectation d'office pour les besoins du service (art. 41 al. 1). Comme un tel changement n'a pas été demandé par l'intéressé-e, il est normal, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, qu'il ne puisse entraîner ni diminution de traitement ni passage dans une classe de traitement inférieure (art. 41 al. 2).

Enfin, la troisième hypothèse concerne les membres du personnel qui ne parviennent pas à fournir des prestations suffisantes dans leur poste. Ces personnes pourraient théoriquement être licenciées pour motif objectivement fondé en vertu de l'article 34, alinéa 2, lettres a ou c. Cependant, s'il apparaît que l'intéressé-e pourrait donner satisfaction dans un autre poste correspondant mieux à ses qualifications et aptitudes, un transfert dans un tel poste peut se révéler préférable pour les deux parties. C'est ce que permet désormais expressément l'article 41, alinéa 4. Comme dans ce cas le transfert est dû aux prestations insuffisantes de l'intéressé, il n'est pas justifié de prévoir une garantie de traitement. Celui-ci sera donc fixé conformément à la classification du nouveau poste, le délai de préavis de l'article 34, alinéa 1, devant toutefois être respecté par analogie (art. 41 al. 5). Au surplus, l'article 47, alinéa 3, sera applicable.

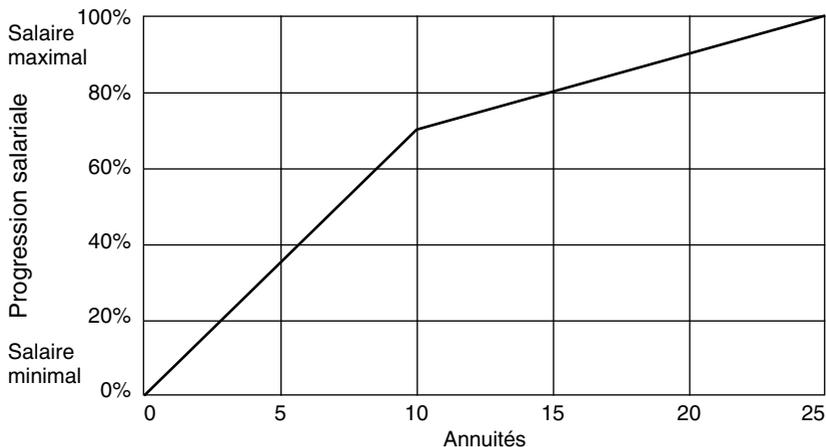
8. *Une simplification du système des traitements*

Les nombreuses discussions préalables entre partenaires sociaux ont fixé le cadre suivant pour la détermination d'une nouvelle grille salariale:

- Adoption du principe «une classe – une fonction»
Actuellement, chaque fonction est classée sur trois classes salariales (à l'exception des fonctions de la classe 4 et 4/5). Les engagements sont en principe réalisés en classe d'entrée, à savoir la plus basse. Par la suite, après l'octroi de deux promotions salariales, l'employé ou employée atteint sa classe confirmée.
La nouvelle grille proposée remplace ces classifications à cheval sur trois classes par une seule classe. Afin d'éviter toute confusion avec la classification existante, ces nouvelles classes seront définies par des lettres majuscules.
- Neutralité financière entre ancienne et nouvelle grille
Pour assurer une relative neutralité financière en terme de progression de masse salariale, les salaires minimaux (annuité 0 de la classe d'entrée) et maximaux (supermaximum de la classe confirmée) actuels ont été maintenus, à l'exception notoire des actuelles classes 4 et 4/5. En effet, la classe 4 est supprimée. Dans la nouvelle grille salariale, la première classe (classe A), correspond à la classe 4/5 actuelle, avec un salaire maximal réévalué de 1,5%. La classe 4/5 actuelle, qui correspond à la classe B dans la nouvelle grille, voit son salaire maximal réévalué de 3%.
- Progression salariale favorisant les employés et employées en début de carrière
La progression salariale en début de carrière sera quelque peu accélérée par rapport à la progression existante, favorisant par la même les jeunes employés et employées.

Après avoir fixé ces principes, de nombreuses simulations ont été effectuées pour tester différents barèmes. Finalement, la proposition suivante du Conseil administratif a obtenu l'aval des partenaires sociaux:

- Progression salariale totale en 25 annuités, dès la première année d'activité. A partir du salaire minimal d'entrée, il faudra à un employé ou une employée l'octroi de 25 annuités pour obtenir le salaire maximal de sa classe de fonction.
- 70% de la progression réalisée en 10 annuités, puis 30% en 15 annuités
Afin de soutenir les jeunes employés et employées, la progression salariale sera plus importante qu'actuellement en début de carrière. Ainsi, pendant les 10 premières années d'une carrière débutée en Ville de Genève, la progression de salaire annuelle sera de 7% du potentiel total. Cette progression sera ensuite réduite à 2% du potentiel total les 15 dernières années.



- Introduction de la nouvelle grille réalisée sans modification de salaire
Lors du passage à la nouvelle grille salariale, chaque employé et employée sera transféré-e dans sa nouvelle classe de fonction sans changement de salaire. Pour ce faire, son salaire et sa classe permettront de déterminer le positionnement en terme d'annuité dans la nouvelle grille. Cette indication figurera sur les fiches de salaires communiquées aux employés et employées. Chaque année, les employés reçoivent une annuité entière. L'entrée en vigueur de cette nouvelle échelle fera donc disparaître tout effet de seuil existant dans la grille actuelle.

Le système des traitements est ainsi simplifié de deux manières.

D'une part, comme cela a déjà été mentionné plus haut, l'engagement interviendra désormais directement dans la classe de fonction correspondant au poste de la personne engagée (art. 45). Il n'y aura donc plus deux ou trois classes par fonction, mais une seule.

D'autre part, la distinction entre augmentations annuelles ordinaires et extraordinaires est supprimée. Toutes les augmentations sont désormais automatiques (art. 46). Cela implique une refonte complète de la grille des salaires annexée au statut. Comme aujourd'hui, les membres en uniforme du SIS sont au bénéfice d'une grille salariale spéciale, qui est également annexée au statut (art. 43 al. 2).

Pour le reste, le 13^e salaire progressif et la gratification pour années de service sont maintenus (art. 48 et 49). En revanche, la prime d'ancienneté est supprimée, sauf pour les membres du personnel en fonction au moment de l'entrée en vigueur du nouveau statut (art. 115 al. 5). La participation aux primes d'assu-

rance maladie est également supprimée, sous réserve de la disposition transitoire de l'article 115, alinéa 4.

La simplification visée est tempérée par le fait que, pour des raisons budgétaires et afin de maintenir les avantages financiers des membres du personnel en fonction au moment de l'entrée en vigueur du statut, des mesures transitoires règlent le traitement de ces derniers (art. 115 al. 8 à 10).

9. *De nouveaux droits pour le personnel*

Le nouveau statut consacre une série de nouveaux droits pour les membres du personnel, notamment dans la mise en œuvre des principes et instruments de gestion des ressources humaines évoqués plus haut. Ces nouveaux droits portent aussi bien sur des questions de fond que sur des éléments de procédure.

a. Droits de fond

Le principe d'une affiliation à la prévoyance professionnelle est étendu à l'ensemble des membres du personnel, indépendamment des exigences du droit fédéral (art. 55).

Une allocation familiale complémentaire pour enfants est instituée (art. 62). Cette allocation, est versée par la Ville de Genève pour chaque enfant de moins de 18 ans qui est à la charge d'un membre du personnel. Pour les enfants en formation, l'allocation est versée jusqu'à la fin de celle-ci, mais au plus tard jusqu'à 25 ans.

Le congé maternité est étendu à 20 semaines (art. 69 al. 1), sans condition d'allaitement.

Un congé paternité de quatre semaines est accordé au membre du personnel qui devient père alors qu'il exerce une activité régulière au sein de la Ville de Genève (art. 70).

Un congé parental sans traitement, qui peut être pris aussi bien par un père que par une mère, remplace l'ancien congé maternité non payé (art. 71).

Le pont de fin d'année (congé du 26 au 30 décembre) est inscrit dans le statut (art. 68 al. 5).

Divers droits personnels, qui pouvaient déjà en partie être déduits du droit supérieur, sont désormais expressément mentionnés dans le statut: le droit à l'accès aux dispositions portant sur l'application du statut (art. 18 al. 1), le droit à la protection des données personnelles (art. 75), le droit à la délivrance automatique d'un certificat de travail (art. 76 al. 1), le droit à la protection de la person-

nalité (art. 77), le droit à la protection contre les discriminations (art. 78), le droit au respect de la santé et de l'intégrité physique et psychique (art. 79).

b. Droits procéduraux

Par rapport à la situation actuelle, les droits procéduraux des membres du personnel sont d'abord améliorés par la mise en conformité du statut aux exigences découlant de l'article 29a de la Constitution fédérale (Cst.) et de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF – RS 173.110), telles qu'elles ont été transposées en droit cantonal. C'est ainsi que, désormais, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre toute décision concernant un membre du personnel (art. 104). Afin d'éviter que cette règle ne soit vidée de sa portée par un éventuel refus de rendre une décision, le statut reprend la règle figurant notamment à l'article 34, alinéa 1, de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 selon laquelle, outre les cas où le statut prévoit qu'une décision doit être rendue, l'employeur rend une décision en cas de litige lié aux rapports de service si aucun accord n'intervient (art. 95).

Par ailleurs, le droit d'être entendu avant toute décision – qui résulte de toute façon de l'article 29 Cst. et de l'article 41 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – RS/GE E 5 10) et qui comporte notamment le droit à une décision motivée – est rappelé dans le statut de manière déclarative (art. 30 al. 2, 32 al. 2, 96 al. 2 première phrase, 99 al. 2). Ce point constituait une exigence forte de la délégation du personnel lors des négociations sur le projet de statut. Cette manière de faire ne signifie évidemment pas que le droit d'être entendu ne doit pas être respecté dans les cas où le statut ne le rappelle pas expressément.

Cela étant, le statut va plus loin que ne l'exige le droit supérieur sur deux points fondamentaux.

Premièrement, un recours hiérarchique au Conseil administratif est systématiquement ouvert lorsque celui-ci n'est pas autorité de décision. En d'autres termes, sauf lorsque le Conseil administratif tranche lui-même en première instance, les membres du personnel disposent d'un double degré de recours: un premier recours hiérarchique au Conseil administratif (qui peut revoir l'opportunité de la décision attaquée, conformément à l'art. 61 al. 3 LPA), puis un recours au Tribunal administratif (qui, lui, ne peut revoir l'opportunité, conformément à l'art. 61 al. 2 LPA). Lorsque c'est le Conseil administratif qui statue, le recours est ouvert directement au Tribunal administratif.

Deuxièmement, le droit d'être entendu des membres du personnel est renforcé quant à ses modalités. En effet, le droit d'être entendu découlant de la Cst. et de l'article 41 LPA ne comporte pas un droit d'être entendu oralement, sauf

disposition légale contraire (art. 41 deuxième phrase LPA). Le statut introduit expressément un droit à une audition orale à tous les niveaux. Ce droit est institué d'une manière générale pour toute décision concernant un membre du personnel (art. 96 al. 2 deuxième phrase). Ce principe est encore rappelé – de manière déclarative, à la demande expresse de la délégation du personnel – en matière de changement d'affectation d'office (art. 41 al. 3) et en matière de licenciement (art. 99 al. 3). Le droit à une audition orale est en outre prévu pour tous les recours hiérarchiques auprès du Conseil administratif (art. 103 al. 3). Pour les décisions prises par une autorité subordonnée au Conseil administratif, quelle que soit leur importance, les membres du personnel auront donc deux fois droit à une audition orale s'ils le demandent: d'abord devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ensuite devant une délégation du Conseil administratif. Pour les décisions prises par le Conseil administratif, les intéressés auront toujours droit à une audition orale devant une délégation de celui-ci. En matière de droit d'être entendu, les membres du personnel bénéficieront ainsi d'une protection sans équivalent en droit suisse.

Les droits procéduraux des membres du personnel sont encore complétés par deux procédures particulières.

L'article 100 prévoit une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité, dans laquelle la personne plaignante a la qualité de partie. Elle a donc droit à ce qu'au moins une décision en constatation quant à l'existence d'une atteinte à la personnalité soit rendue.

Par ailleurs, l'article 107 prévoit une procédure de réclamation contre les «décisions» du Conseil administratif relatives à l'évaluation d'une fonction.

10. *Un catalogue réduit de sanctions disciplinaires*

Dans une gestion moderne des ressources humaines centrée sur la correction des erreurs, l'amélioration des prestations lorsque celles-ci sont insuffisantes et la meilleure allocation possible des ressources humaines, le droit disciplinaire apparaît comme un instrument un peu désuet, qui comporte le danger d'exacerber les conflits plutôt que de les résoudre. Son abandon pur et simple, à l'instar du système vaudois, a paru un pas trop important à franchir. La réduction drastique du catalogue des sanctions disciplinaires permet ainsi de conserver un mécanisme intermédiaire entre l'admonestation informelle et le licenciement, tout en renonçant à une échelle de sanctions inutilement compliquée. L'article 93, alinéa 1, ne conserve donc, comme sanctions possibles, que l'avertissement et le blâme, sanctions avant tout symboliques, auxquels s'ajoute la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour une année. Cette dernière mesure est ainsi traitée non comme une modalité de l'augmentation, qui serait alors conditionnelle, mais comme une véritable sanction, donc par essence de caractère exceptionnel.

IV. Commentaire article par article*Art. 2 al. 2*

Cet alinéa est le complément nécessaire de la formulation très large de l'alinéa 1.

Art. 4 al. 6

Cet alinéa représente une directive d'organisation de l'administration qui ne donne pas de droit aux membres du personnel et ne confère pas non plus de droit de veto à la Direction des ressources humaines.

Art. 6

Les membres du personnel au sens de l'alinéa 1 sont répartis dans les différentes catégories énumérées aux alinéas 2 à 5, cette énumération étant exhaustive. Le terme de «fonctionnaire» est abandonné, les personnes nommées par décision pour une durée indéterminée étant désignées comme employés ou employées et les personnes engagées pour une durée déterminée par un contrat de droit public étant des auxiliaires si elles n'entrent pas dans les catégories spéciales des apprenti-e-s ou des stagiaires.

L'alinéa 6 donne une base statutaire aux notions de cadres supérieur-e-s et intermédiaires, qui constituent des catégories transversales de nature différente des précédentes. Les cadres seront en effet en principe des employé-e-s, mais il n'est pas totalement exclu que des auxiliaires puissent avoir cette qualité.

Art. 7 et 8

Les postes de travail correspondent à des emplois effectivement existants au sein de la Ville de Genève, alors que les fonctions correspondent à des types d'activités pour lesquels il n'est pas exclu qu'il n'existe qu'un seul poste de travail (p. ex. directeur général de l'administration municipale), mais qui, le plus souvent, représentent plusieurs voire de nombreux postes de travail (p. ex. les agents de la police municipale).

Art. 8 al. 2

L'obligation d'instituer une commission d'évaluation des fonctions et de prévoir une procédure de saisine de celle-ci introduit des éléments de participation dans le processus d'évaluation des fonctions. La décision finale et la responsabilité politique en la matière restent toutefois entre les mains du Conseil administratif.

Art. 9

Le cahier des charges est lié à une fonction et à un poste déterminés. Il peut évoluer, en fonction des besoins du service dans le cadre de la fonction. Si le cahier des charges doit être modifié dans une mesure telle qu'il ne correspond plus à la fonction dans laquelle l'intéressé-e a été nommé-e, une nomination à une autre fonction doit être envisagée conformément aux articles 40 et 41.

Art. 10 et 11

Ces articles donnent une base statutaire à l'évaluation de l'administration municipale sous deux formes distinctes. Est prévue, d'une part, une évaluation des services, orientée vers l'optimisation des prestations de l'administration municipale. Est ancré dans le statut, d'autre part, un système d'entretiens périodique avec les employés et employées, qui peut être étendu à l'ensemble du personnel. Ces entretiens ont avant tout une fonction formative et préventive, ce qui est mis en évidence par le mécanisme du plan de progrès en cas de difficultés d'ordre professionnel ou relationnel.

Art. 12

En complément des entretiens périodiques, dont l'objectif est plus large, les membres du personnel ont le droit d'obtenir en tout temps un entretien avec leur hiérarchie concernant leurs conditions de travail.

Art. 14

Comme c'est déjà le cas actuellement, le Conseil administratif est chargé d'édicter les règles régissant les congés, les décharges, les frais et les obligations liés à la formation continue. Une telle délégation est absolument indispensable pour assurer que les modalités de la formation continue soient constamment adaptées aux besoins et aux circonstances.

Art. 15

La création d'une commission de la formation continue, qui comportera évidemment des représentants du personnel s'inscrit dans la volonté de participation et de partenariat social qui marque le projet de statut.

Art. 16

Cet article synthétise les obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail, obligations qui doivent être détaillées et mises en œuvre concrè-

tement par le Conseil administratif. Là aussi, la participation du personnel est assurée par la création d'une commission de protection de la santé et de la sécurité (al. 3 *in fine*).

Art. 17

Les alinéas 1 et 2 énoncent des principes qui découlent déjà du droit supérieur, mais leur rappel vise à souligner l'importance qu'ils ont aux yeux de la Ville de Genève dans son rôle d'employeur. L'alinéa 3 donne délégation au Conseil administratif pour régler la question des décharges pour activité syndicale. La liberté du Conseil administratif est cependant encadrée, en ce sens qu'il ne peut pas prévoir une durée maximale des congés syndicaux qui soit inférieure à cinq jours par an. Il peut en revanche, s'il le juge adéquat et justifié, prévoir une durée maximale de ces congés supérieure à cette limite. La notion de durée maximale des congés tient compte du fait qu'en pratique une personne active syndicalement ne va pas nécessairement utiliser la totalité des jours de congé syndicaux auxquels elle pourrait prétendre. Il va de soi, au demeurant, que ces congés doivent être justifiés même lorsque le quota maximal n'est pas atteint.

Art. 18 al. 1

A l'heure actuelle, un certain nombre de règles touchant l'ensemble du personnel ou du moins de larges catégories de celui-ci sont édictées sous forme de simple «décisions» du Conseil administratif et leur accessibilité n'est pas garantie. Cette situation n'est pas du tout satisfaisante du point de vue des principes de la bonne foi et du droit d'être entendu. Désormais, le statut prévoit clairement que l'ensemble des dispositions portant sur son application, y compris les directives et les décisions de portée générale du Conseil administratif et des instances disposant de compétences déléguées, doivent être accessibles à l'ensemble du personnel. Il est en outre prévu de clarifier et de mettre à jour le niveau normatif de ces dispositions (règlements, directives internes, décisions de portée générale). Le principe de publicité pour l'ensemble du personnel garantit toutefois qu'une éventuelle erreur à cet égard n'aura pas de conséquence préjudiciable pour les membres du personnel.

Art. 18 al. 2 à 5

Ces dispositions codifient la concrétisation du partenariat social voulu par le statut. Après avoir posé le principe général de l'information du personnel, de ses organisations représentatives et des commissions du personnel, elles définissent quelles sont les questions qui, suivant leur degré d'importance, doivent faire l'objet, respectivement, d'une information, d'une consultation ou de l'ouverture de négociations.

Art. 19 à 22

Les missions et l'organisation de la commission du personnel restent pour l'essentiel inchangées, sous réserve de la création de deux collèges, la formulation statutaire de celles-ci étant cependant clarifiée et simplifiée.

La nouveauté est donc la possibilité pour le Conseil administratif de prévoir que la commission du personnel est composée de deux collèges: un collège des cadres et un collège représentant les autres membres du personnel (art. 19 al. 4). Cette innovation résulte d'une revendication de l'Association des cadres que le Conseil administratif estime justifiée. Le REGAP instituera donc deux collèges, dont les missions, le fonctionnement et les droits des membres seront strictement parallèles (art. 19 al. 5). Les deux collèges pourront cependant, d'un commun accord, siéger conjointement (art. 21 al. 5).

Art. 23 al. 2

Le Conseil devra désormais obligatoirement instituer une commission du personnel d'un service si au moins la moitié des membres du personnel concernés lui en fait la demande.

Art. 24

Comme aujourd'hui, les nominations des employés et employé-e-s font l'objet d'une décision, soit un acte juridique unilatéral, du Conseil administratif. Ce dernier peut désormais déléguer sa compétence à l'un de ses membres, mais non à des cadres compte tenu de l'importance de la décision de nomination.

Art. 25

Les règles visées par cet article sont de la compétence du Conseil administratif. Comme celui-ci est compétent pour les engagements, il est normal qu'il puisse déterminer le cadre dans lequel il entend exercer cette tâche en fixant des conditions d'engagement. S'agissant de compétences d'employeur, le Conseil administratif peut les déléguer, conformément à l'article 4, alinéa 5, l'article 25 ne prévoyant pas qu'il doit lui-même statuer.

Art. 26

Si la possibilité d'une mise au concours interne à l'administration municipale est maintenue, elle est désormais expressément considérée comme exceptionnelle.

Art. 27

La période d'essai est réduite à deux ans (al. 1). Afin qu'elle puisse jouer son rôle, elle peut être prolongée en cas d'absence d'une certaine durée (al. 2). A

l'inverse, lorsque la personne nommée a pu être testée en qualité d'auxiliaire dans le poste en cause, la période d'essai est réduite (al. 3). En cas de nomination à une autre fonction avant la fin de la période d'essai, il est nécessaire de prévoir une nouvelle période d'essai pour le nouveau poste, les exigences pour celui-ci pouvant être différentes que pour le précédent. Toutefois, afin de ne pas prolonger indûment la précarité liée à la période d'essai, la durée totale de celle-ci ne peut excéder trois ans (al. 4). Une personne nommée à un nouveau poste juste avant la fin de la période d'essai aura donc une nouvelle période d'essai d'un peu plus d'un an dans son nouveau poste. Comme déjà relevé plus haut (III, 5), il n'y a plus de décision de nomination à la fin de la période d'essai: si l'employé-e concerné-e n'a pas été licencié-e avant la fin de cette période, il ou elle est réputé-e nommé-e pour une période indéterminée (al. 6). Afin que l'autorité compétente puisse correctement apprécier l'opportunité de se séparer ou de conserver une personne en période d'essai, une évaluation doit être menée au plus tard après neuf et vingt mois de service (al. 5). Ce nouveau système permet d'éviter la situation, envisageable selon le statut actuel, dans laquelle le Conseil administratif ne prend ni décision de licenciement ni décision de confirmation.

Art. 28

Les cas dans lesquels le Conseil administratif peut recourir au contrat de droit public à durée déterminée sont limitativement énoncés (al. 1 et 2). Ils reposent sur des éléments objectifs qui rendent impossible ou du moins inopportune une nomination pour une durée indéterminée. Comme pour les nominations, le Conseil administratif est en principe compétent pour conclure les contrats, mais il peut déléguer cette compétence à ses membres, ce qui est indispensable pour certains types de contrats, comme par exemple ceux concernant la Fête de la musique (art. 24 al. 2 par renvoi de l'art. 28 al. 3). Il est aussi compétent pour réglementer les conditions d'engagement (art. 25 par renvoi de l'art. 28 al. 3). Le Conseil administratif pourra, exceptionnellement et si des circonstances particulières l'exigent, déroger dans les contrats aux dispositions des chapitres V (Droits du personnel) et VI (Devoirs du personnel) du statut. Cette faculté est indispensable pour tenir compte des situations particulières qui justifient des engagements à durée déterminée. On peut ainsi imaginer qu'une personne disposant de compétences de pointe n'accepte un mandat à durée déterminée que moyennant certains avantages pécuniaires. A l'inverse, pour des missions extrêmement courtes, les dispositions ordinaires sur l'horaire de travail ou les heures supplémentaires peuvent se révéler inadéquates. Cette compétence de dérogation est doublement limitée. D'une part, une garantie est accordée aux personnes engagées par contrat en ce sens qu'il ne peut être dérogé à leur détriment aux dispositions impératives du CO. Il est donc exclu que la Ville de Genève traite ses auxiliaires, apprenti-e-s ou stagiaires moins bien qu'un employeur privé. D'autre part, pour répondre à une exigence de la délégation du personnel, ces dérogations sont caduques de

plein droit dès que les rapports de travail ont duré plus de 24 mois consécutifs, ce qui peut constituer une forte incitation à ne pas reconduire certains contrats au-delà de deux ans et ce qui, il faut le relever, peut jouer au détriment de l'auxiliaire concerné lorsque la dérogation est en sa faveur.

Art. 29

Afin de garantir que l'esprit de l'article 28 est respecté, il convient de limiter strictement la durée des engagements par contrats de droit public, ainsi que le nombre de leurs prolongations. A défaut, risquent d'apparaître des «faux temporaires», personnes engagées pour des périodes relativement courtes, constamment renouvelées et donc maintenues, sans aucune justification objective, dans une grande précarité. C'est pourquoi la durée maximale initiale d'un contrat est de deux ans, que le nombre de prolongations est limité à deux (al. 2) et que la durée totale d'engagements contractuels consécutifs ne doit pas dépasser trois ans, le Conseil administratif pouvant à titre exceptionnel prolonger cette durée à quatre ans (al. 3). Il ne sera donc pas possible de conserver pendant plus de quatre ans des auxiliaires contractuels. Il ne sera pas non plus possible de diviser la période totale de trois ou de quatre ans en une multitude de contrats de très courte durée, rendant ainsi l'engagement extrêmement précaire. Afin de garantir le respect de la durée contractuelle maximale, un système de passage automatique au régime de la nomination pour une durée indéterminée est prévu (al. 4). Ce système protège les intérêts des membres du personnel et met l'autorité d'engagement devant ses responsabilités: si elle tente de contourner les articles 28 et 29, elle pourra se voir opposer une nomination «tacite». Un régime spécial est prévu pour les collaborateurs personnels ou collaboratrices personnelles des membres du Conseil administratif, pour lesquels il convient de suivre le rythme des législatures.

Art. 30

Cette disposition reprend en substance, à l'alinéa 1, la règle classique pour la résiliation immédiate pour justes motifs telle qu'elle existe en droit privé (art. 337 al. 2 CO) ou à l'article 12, alinéa 7, de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers – RS 172.220.1). L'alinéa 2 est déclaratif, l'obligation de rendre une décision motivée découlant déjà de la LPA.

Art. 31

L'alinéa 1 a été commenté plus haut (III, 6). L'alinéa 3 apporte un tempérament à la logique du contrat à durée déterminée, qui voudrait que celui-ci ne soit pas résiliable pendant qu'il court. En effet, pour les contrats de plus de trois mois, il paraît prudent de permettre aux parties de convenir d'une clause de résiliation libre à la fin du premier et du deuxième mois, clause qui fonctionne comme l'équivalent d'une courte période d'essai.

Art. 32 al. 1 à 3

L'alinéa 1 a été commenté plus haut (III, 6). L'alinéa 2 est déclaratif. En vertu de l'alinéa 3, il convient de se référer à l'article 336 CO pour la liste des hypothèses dans lesquelles le licenciement doit être considéré comme abusif. Si tel est le cas, le licenciement, même prononcé pendant la période d'essai, sera annulé, avec réintégration (art. 106).

Art. 32 al. 4 et 5

En vertu de l'alinéa 4, dès le quatrième mois de service, l'article 336c CO sera applicable par analogie en cas de résiliation par l'employeur en temps inopportun. Selon l'article 336c alinéa 1 CO, la résiliation est faite en temps inopportun dans les cas suivants:

- a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c. pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

L'article 32, alinéa 5, étend la protection de l'article 336c, alinéa 1, lettre c, CO à la totalité de la durée du congé maternité et adoption prévu par le statut.

Conformément à l'article 336c, alinéa 2, CO, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 2 est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Il faut relever qu'en droit privé la protection contre la résiliation en temps inopportun n'entre en ligne de compte qu'après le temps d'essai (art. 336c al. 1 CO). Cependant, en vertu de l'article 335b, alinéa 2, CO le temps d'essai du droit privé ne peut dépasser trois mois. Comme la période d'essai du statut est de deux ans, il est normal d'appliquer par analogie l'article 336c CO dès le quatrième mois de service quand bien même la période d'essai est encore en cours.

Art. 34

Cet article a été commenté plus haut (III, 6).

Art. 35

Cet article a été commenté plus haut (III, 6).

Art. 36

Les principes découlant de l'application de l'article 336c CO ont été exposés plus haut à propos de l'article 32. On notera que l'article 36, alinéa 2, élargit doublement la protection résultant de l'article 336c CO. D'une part, cette protection s'étend à toute la durée du congé maternité ou adoption. D'autre part, en cas d'incapacité de travail, le renvoi aux articles 56 et 57 a pour effet d'étendre potentiellement le temps inopportun pour un licenciement jusqu'au moment de la retraite ou à l'octroi d'une rente invalidité en cas de maladie ou accident professionnels, respectivement jusqu'à vingt-quatre mois en cas de maladie ou d'accident non professionnel. Par contraste, l'article 336c, alinéa 2, lettre b, CO, prévoit une protection durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

Art. 38

L'alinéa 2 élargit la possibilité qui existe déjà aujourd'hui de demander une prolongation de l'activité en cas de faible taux de rente de prévoyance professionnelle. Le taux de retraite pris comme critère est relevé à 50% et le Conseil administratif reçoit la compétence de le fixer à un niveau plus élevé. A l'alinéa 4, l'âge permettant de prétendre à une retraite anticipée a été adapté aux nouvelles exigences du droit fédéral.

Art. 39

Le nouveau statut renonce à des détails de procédure concernant la reconnaissance de l'invalidité de membres du personnel et insiste sur les mesures permettant d'éviter l'invalidité.

Art. 40 et 41

Ces articles ont été commentés plus haut (III, 7).

Art. 42 à 46

Ces articles ont été commentés plus haut (III, 8).

Art. 47

L'alinéa 1 prévoit un mécanisme schématique pour calculer le nouveau traitement en cas d'affectation d'un membre du personnel dans un nouveau poste auquel correspond un traitement supérieur. En vertu de l'alinéa 2, le résultat de ce calcul ne peut cependant être inférieur au traitement qui aurait été accordé, en vertu de l'article 45 si la personne concernée n'était pas déjà membre du personnel. Il conviendra donc d'effectuer un double calcul de traitement: d'une part celui prévu par l'article 47, alinéa 1, et d'autre part la détermination du traitement qui résulterait de l'article 45. Le résultat le plus élevé déterminera le traitement versé.

Art. 52

La délégation conférée au Conseil administratif se justifie par la nature évolutive des indemnités et remboursement en cause, ainsi que par la diversité des situations à prendre en considération. Elle facilite en outre la négociation avec le personnel sur ces questions.

Art. 55 al. 2

Cet alinéa consacre le principe selon lequel tout membre du personnel doit être affilié à une institution de prévoyance, tout en laissant la souplesse nécessaire au Conseil administratif pour trouver la solution la plus appropriée pour les catégories de personnel qui ne peuvent être affiliées à la CAP.

Art. 62

Le montant de cette nouvelle prestation de la Ville de Genève sera fixé par règlement par le Conseil administratif conformément à l'article 4, alinéa 2.

Art. 64 al. 2

Cette délégation au Conseil administratif se justifie de la même manière que celle figurant à l'article 52.

Art. 65 al. 3

Le droit à 30 jours de vacances débute désormais à 59 ans et non 57. Les membres du personnel qui bénéficient déjà de ce droit au moment de l'entrée en vigueur du statut le conservent cependant en vertu de la disposition transitoire de l'article 115, alinéa 6.

Art. 67

Les modalités d'exercice du droit aux vacances, qui constituent manifestement des règles secondaires d'exécution du statut sont désormais de la compétence du Conseil administratif.

Art. 68 al. 5

Le congé du «pont» de fin d'année est désormais un droit statutaire.

Art. 69

En vertu de l'alinéa 1, le congé maternité (ou adoption selon l'alinéa 4) est porté à 20 semaines pour l'ensemble des membres du personnel, qu'il y ait allaitement ou non. Conformément à l'alinéa 2, qui constitue une exception au principe de l'alinéa 1, le congé est de 14 semaines dont huit avec traitement plein pendant les six premiers mois de service pour les mères qui ne remplissent pas les conditions permettant de bénéficier des allocations prévues par le droit fédéral ou cantonal. Au-delà du sixième mois de service, le régime ordinaire de l'alinéa 1, soit 20 semaines de congé, s'applique, ce que rappelle explicitement la deuxième phrase de l'alinéa 2.

Art. 70

Un congé paternité de quatre semaines est institué à l'occasion de la naissance d'un enfant si le père exerce une activité régulière au sein de la Ville de Genève.

L'alinéa 2 entre en ligne de compte dans le cas où la mère exerce une activité régulière et qu'elle ne bénéficie pas d'un congé adoption parce c'est le père qui a pris un tel congé.

Art. 72

Une délégation est ici accordée au Conseil administratif pour les mêmes motifs qu'à l'article 52 et à l'article 64, alinéa 2.

Art. 75

Cet article concrétise, dans le cadre particulier des rapports de service au sein de la Ville de Genève, les principes qui découlent de la nouvelle législation cantonale sur la protection de données, dont l'entrée en vigueur est probable courant 2010, et de la LPA.

Art. 76

Selon l'alinéa 1, la délivrance d'un certificat de travail complet s'effectue d'office au moment où les membres du personnel quittent leur fonction. Les intéressé-e-s n'ont à effectuer une démarche que s'ils ou elles souhaitent que le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service (al. 2).

Art. 77

Cet article précise les principes et les pratiques que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer concrètement la protection de la personnalité des membres du personnel. Il est complété sur le plan procédural par l'article 100.

Art. 78

Cet article est déclaratif quant au droit à l'égalité qu'il rappelle à l'alinéa 1. Mais il marque la volonté forte de la Ville de Genève de mettre ce droit en œuvre concrètement par une politique volontariste.

Art. 81

Cet article doit se lire en relation avec l'article 52, alinéa 1, qui prévoit une compétence règlementaire du Conseil administratif pour prévoir des indemnités en cas de travail particulièrement pénible ou dangereux.

Art. 82 à 84

Ces dispositions rappellent les principaux devoirs qui classiquement incombent aux membres du personnel d'une collectivité publique.

Art. 85 al. 2

Le Conseil administratif a décidé de faire un usage large de la compétence dérogatoire que lui confère le statut.

Art. 86

Cet article est calqué sur l'article 9A, alinéas 1 et 2 LPAC.

Art. 87

L'alinéa 1 est déclaratif. Quant à l'alinéa 2, il reprend la solution actuelle, avec une nuance: désormais seule la violation grave des devoirs de service peut, en dehors du cas de l'acte illicite, entraîner un devoir d'indemnisation à charge du membre du personnel qui en est l'auteur.

Art. 89

Cet article précise les contours de la compétence du Conseil administratif, ce qui est juridiquement nécessaire dans la mesure où les dispositions qu'il édictera pourraient être considérées comme dépassant la simple exécution. Dans cette mesure l'article 89 fait office de clause de délégation.

Art. 90

Cet article ne change rien à la situation actuelle.

Art. 92 al. 1

Malgré la formulation différente de celle de l'article 32, alinéa 1, du statut actuel, il faut considérer que les conditions pour que des heures supplémentaires puissent être exigées restent les mêmes.

Art. 92 al. 6

Il résulte a contrario de cette disposition que le système des heures «complémentaires» est abandonné. Pour les membres du personnel à temps partiel, il n'y a désormais que des augmentations temporaires du taux d'activité au sens de l'article 92, alinéa 6, ou des heures supplémentaires.

Art. 93

Cet article a été commenté plus haut (III, 10).

Art. 94

Réservés comme «autres mesures», le changement d'affectation d'office et le licenciement ne sont pas en tant que tels des sanctions, même s'ils peuvent être ressentis ainsi par l'intéressé-e et même si la faute de celui-ci ou de celle-ci peut en constituer le motif. En effet, l'un comme l'autre sont décidés avant tout dans l'intérêt de la bonne marche de l'administration.

Art. 95

Cet article a été commenté plus haut (III, 9, b). On précisera en ce qui concerne l'alinéa 2 que l'employeur n'a d'obligation de rendre une décision que dans les cas où il y a matière à le faire. Si un litige intervient sur des mesures d'organisation interne du service, assimilées à des actes matériels, comme par exemple l'allocation de bureaux ou le choix d'un modèle d'ordinateur, il n'y aura pas lieu de rendre une décision sauf si les droits d'un membre du personnel sont ainsi touchés. Dans un tel cas, l'intéressé aurait droit à une décision en vertu de l'article 4A LPA.

Art. 96

Cet article à une portée déclarative, sauf en ce qui concerne le droit à une audition orale des membres du personnel (cf. *supra* III, 9, b).

Art. 98

Cet article reprend pour l'essentiel le système actuel en clarifiant les compétences et les conséquences des mesures prises.

Art. 99

Alors que selon l'article 97, le Conseil administratif dispose d'une large liberté d'appréciation pour décider de l'ouverture d'une enquête administrative, il est contraint d'ordonner une telle procédure si un licenciement pour motif objectivement fondé après la période d'essai est envisagé, hormis le cas de la suppression de poste et celui de l'échec définitif à des examens d'aptitude. Les alinéas 2 et 3 sont déclaratoires, les droits qu'ils énoncent résultant déjà de la LPA et de l'article 96, alinéa 2.

Art. 100

L'élément central de cette disposition est la procédure dite d'enquête, qui conduit obligatoirement à une décision du Conseil administratif (al. 8). Cette procédure vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité. En ce sens, la décision qui la conclut a un caractère constatatoire. Mais l'enquête vise aussi à proposer les mesures aptes à remédier à une atteinte constatée. Si ces mesures sont des sanctions, elles ne font pas l'objet de la décision au sens de l'alinéa 8, puisque les sanctions sont expressément réservées à l'alinéa 9. S'il s'agit de mesures d'organisation assimilables à des actes matériels, elles ne font pas non plus l'objet de la décision du Conseil administratif. En revanche, on peut imaginer qu'une décision constitutive de droits ou d'obligations concernant la personne plaignante puisse être prise en sus de la constatation d'une atteinte. En tout état de cause, la personne plaignante a la qualité de partie en vertu de l'alinéa 5, qu'elle remplisse ou non les conditions de l'article 7 LPA.

Art. 103

Cette disposition a été commentée plus haut (III, 9, b)

Art. 104

Cet article (comme la deuxième phrase de l'article 100, alinéa 8, d'ailleurs) a une valeur déclaratoire, le recours au Tribunal administratif étant de toute façon ouvert en vertu du droit cantonal. Il se justifie toutefois pour des raisons d'information du personnel. Seules les décisions du Conseil administratif sont mentionnées, car pour les autres le recours hiérarchique de l'article 103 est ouvert. Ce sont donc bien uniquement des décisions du Conseil administratif qui pourront faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif.

Art. 105 et 106

Ces articles s'écartent en partie de la réglementation de l'article 31 LPAC, tout en en reprenant les principes essentiels. On peut donc considérer qu'ils prévoient bien une réglementation «analogue» à celle de l'article 31 LPAC, comme le permet l'article 86A, alinéa 1, LAC.

Art. 108 al. 3

Cet alinéa est nécessaire, comme clause de délégation, pour donner une base légale aux dispositions réglementaires spéciales concernant le personnel en uniforme du SIS.

Art. 115

Lors du passage à la nouvelle grille salariale, les membres du personnel sont placés dans la nouvelle échelle de traitement de manière à continuer à recevoir un salaire identique à celui qu'ils auraient continué à recevoir sous l'ancienne échelle de traitement (art. 115 al. 8).

Afin de respecter des droits acquis, le personnel déjà en place lors de l'entrée en vigueur du nouveau statut bénéficie de mesures transitoires:

- participation dégressive au paiement des primes d'assurance maladie, pendant une période de sept ans, pour le personnel qui en bénéficiait déjà mais qui ne reçoit pas l'allocation pour enfant prévue à l'article 62 (art. 115 al. 4);
- maintien de la prime d'ancienneté pour l'ensemble du personnel déjà en place (art. 115 al. 5);
- maintien de la sixième semaine de vacances, pour le personnel qui en bénéficiait déjà (art. 115 al. 6).

Pour des membres du personnel qui se trouvent en fin de carrière, l'introduction de la nouvelle grille peut signifier une perte potentielle de salaire en fin de carrière. L'alinéa 10 de l'article 115 prévoit une compensation pour le personnel en place lors de l'introduction du statut, sous la forme d'une adaptation du salaire la dernière année avant le départ à la retraite. Ce mécanisme garantit un salaire de sortie identique à celui qui aurait été versé avec l'ancienne grille salariale.

Les alinéas 11 à 13 prévoient que des négociations seront ouvertes avec les organisations représentatives du personnel concernant les compensations pour fonctions pénibles et les indemnités, le plan de prévoyance pour le personnel à temps partiel qui ne peut être affilié à la CAP et les mesures d'encouragement à la retraite anticipée.

2314

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

PROJET D'ARRÊTÉ

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettre w), et alinéa 2 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

arrête:

Article unique. – Le statut du personnel de la Ville de Genève, dans la teneur du document annexé, est adopté. Son entrée en vigueur est fixée au 30 juin 2010.

Annexes: – statut du personnel de la Ville de Genève modifié.
– nouvelles grilles salariales

Statut du personnel de la Ville de Genève

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Objet

Le présent statut régit les rapports de service entre la Ville de Genève et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines de la Ville de Genève.

Art. 2 Champ d'application

1. Le présent statut s'applique à l'ensemble des personnes qui exercent une activité au service de la Ville de Genève et qui sont rémunérées pour cette activité.
2. Il ne s'applique pas aux membres du Conseil administratif, aux membres du Conseil municipal, ainsi qu'aux personnes dont l'activité est, par sa nature, régie par un contrat de droit privé autre que le contrat de travail.
3. Le Conseil administratif peut prévoir par règlement des dérogations aux dispositions du présent statut pour les stagiaires et les apprenties et apprentis.

Art. 3 Droit applicable

1. Les rapports de service des membres du personnel sont régis par le présent statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail.
2. En cas de lacune, les dispositions pertinentes du Code des obligations (CO) sont applicables à titre de droit public supplétif.

Art. 4 Autorités compétentes

1. Le Conseil administratif est chargé de l'application du présent statut.
2. Il adopte et publie les dispositions d'exécution nécessaires.
3. Il définit la politique des ressources humaines et en coordonne et en contrôle la mise en œuvre.
4. Le Conseil administratif exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service.
5. Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur, sauf dans les cas où le présent statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer.
6. Lorsque le Conseil administratif délègue ses compétences d'employeur, l'autorité compétente agit d'entente avec la direction des ressources humaines.
7. Il définit les missions et les compétences des personnes et du service plus particulièrement chargés, au sein de l'administration municipale, de la surveillance générale du personnel et de la gestion des ressources humaines.

Art. 5 Buts de la politique des ressources humaines

1. La politique des ressources humaines vise à assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale, à garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel, ainsi qu'à traduire la responsabilité sociale de la Ville de Genève.
2. Le Conseil administratif met ainsi en œuvre les mesures propres à assurer :
 - a) le recrutement et la fidélisation d'un personnel compétent,
 - b) le développement personnel et professionnel des membres du personnel, leur formation continue, leur motivation, leur polyvalence et leur mobilité,
 - c) la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité au travail des membres du personnel,
 - d) la promotion dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'une représentation équitable des sexes dans les postes à responsabilité,
 - e) la formation et la relève des cadres, ainsi que le développement des capacités de gestion des ressources humaines,

- f) un comportement au travail conforme aux principes du développement durable,
 - g) des conditions de travail permettant au personnel d'assumer ses responsabilités familiales et ses engagements sociaux,
 - h) une politique dynamique d'intégration des personnes handicapées et des personnes sans emploi,
 - i) la création de places d'apprentissage et de places de formation.
3. La politique des ressources humaines repose en outre sur les principes suivants :
- a) une gestion dynamique et prévisionnelle du personnel,
 - b) un partenariat social approfondi entre l'employeur et les membres du personnel, ainsi que leurs organisations représentatives,
 - c) une information régulière, complète et facilement accessible au personnel sur toutes les questions pertinentes pour l'application du présent statut.
 - d) l'octroi aux cadres des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Chapitre II Instruments de gestion

Section 1 Dispositions générales

Art. 6 Catégories de personnel

Membres du personnel

1. Sont considérées comme membres du personnel toutes les personnes exerçant une activité au service de la Ville de Genève auxquelles le présent statut est applicable en vertu de l'article 2.

Employées et employés

2. Sont des employées et employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée.

Auxiliaires

3. Sont des auxiliaires les membres du personnel engagés par un contrat de droit public pour une durée déterminée.

Stagiaires

4. Sont des stagiaires les membres du personnel engagés en cette qualité par un contrat de droit public pour une période déterminée. Le Conseil administratif définit par règlement dans quels cas et à quelles conditions des stagiaires peuvent être engagés.

Apprenties et apprentis

5. Sont des apprenties et apprentis, les membres du personnel engagés par un contrat de droit public et poursuivant une formation professionnelle au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002.

Cadres

6. Le Conseil administratif définit les membres du personnel qui sont des cadres supérieures ou cadres supérieurs et des cadres intermédiaires.

Art. 7 Inventaire des postes de travail

1. Le Conseil administratif établit un inventaire des postes de travail existant au sein de l'administration municipale.

2. Cet inventaire contient au moins, pour chaque poste, la désignation et la classification de la fonction correspondante au sens de l'article 8. Le Conseil administratif peut prévoir qu'il comporte des informations additionnelles, notamment de nature budgétaire ou relatives à l'occupation effective des postes.

3. L'inventaire est mis à jour de façon continue.

4. Les informations obligatoires qu'il contient sont publiques. Le Conseil administratif détermine dans quelle mesure les autres informations qu'il comporte sont publiques.

Art. 8 Description, évaluation et classification des fonctions

1. Les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale.
2. Le Conseil administratif règle la procédure de description, d'évaluation et de classification des fonctions. Il définit en particulier :
 - a) les critères d'évaluation des fonctions,
 - b) la composition de la commission consultative d'évaluation des fonctions, comportant des représentantes et représentants du personnel, chargée de faire des propositions au Conseil administratif concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions,
 - c) les modalités de saisine de la commission,
 - d) les modalités de réexamen d'une évaluation de fonction en cas de désaccord entre la commission d'évaluation et le Conseil administratif.
3. Lorsqu'une fonction est réévaluée elle peut, suivant les constatations faites, être maintenue dans la même classe de fonction ou être placée dans une classe de fonction supérieure ou inférieure.
4. Le Conseil administratif adopte le catalogue comportant la description et la classification des fonctions. Il peut déléguer à l'un ou l'une de ses membres ou à la direction des ressources humaines la compétence de modifier ce catalogue sur des points mineurs et de le tenir à jour après que les éventuelles modifications aient été validées par la commission d'évaluation. Le Conseil administratif valide chaque année les modifications du catalogue.
5. Le catalogue mentionné à l'alinéa précédent est public.

Art. 9 Cahier des charges

Les membres du personnel reçoivent un cahier des charges qui décrit les tâches à effectuer, ainsi que les responsabilités et les exigences liées au poste qu'elles ou ils occupent.

Section 2 Evaluation des services et entretiens avec le personnel

Art. 10 Evaluation des services

1. Le Conseil administratif met en place un système d'évaluation des différents services de l'administration municipale comprenant notamment une analyse de leur fonctionnement et de leurs prestations.
2. Ce système d'évaluation a en particulier les objectifs suivants :
 - a) l'amélioration des prestations de l'administration municipale, notamment sous l'angle de la satisfaction de leurs destinataires,
 - b) le fonctionnement optimal des services, notamment par l'utilisation adéquate des compétences des membres du personnel et la mise en place de bonnes conditions de travail,
 - c) la détection et la prise en considération précoces d'éventuels dysfonctionnements.

Art. 11 Entretien périodique

1. Le Conseil administratif met en place un système d'entretiens périodiques, dont il fixe la fréquence, avec les employées et employés ayant achevé leur période d'essai. Cet entretien porte sur l'activité qui leur est confiée, leurs responsabilités, l'environnement de travail, les compétences attendues dans le poste, les besoins en formation et les possibilités d'évolution de leur carrière.
2. Si au cours de l'entretien périodique des difficultés d'ordre professionnel ou relationnel sont constatées, un plan de progrès est établi à l'aide d'un formulaire type. Ce document fixe les objectifs spécifiques à atteindre et les moyens mis à disposition, ainsi que le délai fixé pour la résolution des difficultés.
3. Lorsque les circonstances le justifient, la responsable ou le responsable hiérarchique peut prévoir des entretiens d'équipe. Les membres du personnel conservent dans ce cas le droit d'obtenir un entretien individuel.
4. Le présent article peut être appliqué par analogie à l'ensemble des membres du personnel, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les apprenties, les apprentis et les stagiaires.

Art. 12 Entretien sur demande

Chaque membre du personnel a en tout temps le droit d'obtenir un entretien concernant ses conditions de travail avec la personne occupant l'échelon directement supérieur de la hiérarchie ou l'échelon suivant, en précisant le motif de sa requête. L'entretien est accordé dans un délai de quinze jours et la personne intéressée a le droit de s'y faire assister.

Section 3 Formation continue**Art. 13 Concept**

1. Le Conseil administratif adopte un concept de formation continue du personnel visant à améliorer la qualité des prestations de l'administration municipale et à encourager le développement professionnel des membres du personnel.
2. Le concept de formation continue du personnel est fondé sur la responsabilité conjointe des cadres et des membres du personnel en matière de formation continue.
3. Il définit les mesures permettant d'assurer que les compétences requises pour l'exercice des fonctions sont régulièrement mises à niveau et que les compétences acquises sont valorisées dans toute la mesure du possible.
4. Il est mis en œuvre notamment par une offre de formation et de perfectionnement correspondant aux besoins des différents services et de leur personnel.

Art. 14 Modalités

1. Le Conseil administratif règle les conditions dans lesquelles les membres du personnel peuvent prétendre à un congé ou une décharge horaire aux fins de formation, ainsi qu'à la prise en charge par la Ville de Genève des frais de formation. Il détermine dans quels cas un remboursement des frais de formation pris en charge par la Ville de Genève, y compris le salaire versé pendant la formation, peut être exigé des bénéficiaires.
2. Le Conseil administratif définit également dans quelles mesures et à quelles conditions les membres du personnel sont tenus de suivre des formations déterminées.

Art. 15 Commission de formation continue

Le Conseil administratif institue par règlement une commission de formation continue dont il définit la composition, la mission et le fonctionnement.

Section 4 Santé et sécurité**Art. 16 Santé et sécurité**

1. Le Conseil administratif met en place un système de promotion de la santé et de la sécurité visant notamment à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail des membres du personnel.
2. Ce système repose notamment sur les principes suivants :
 - a) la mise en œuvre concrète de l'ensemble des normes en matière de sécurité et de santé applicables aux activités de l'administration municipale,
 - b) la consultation et la participation active de l'ensemble du personnel à la mise en œuvre de la politique de promotion de la santé et de la sécurité,
 - c) la prise en compte de la gestion des relations humaines,
 - d) la prévention des absences non planifiées au travail,
 - e) des mesures de réadaptation professionnelle.
3. Le Conseil administratif fixe dans un règlement les dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Il institue notamment une commission de protection de la santé et de la sécurité au travail dont il définit la composition, la mission et le fonctionnement.

Chapitre III Partenariat social

Section 1 Principes généraux

Art. 17 Liberté syndicale

1. La liberté syndicale ainsi que la liberté d'opinion et d'expression des membres du personnel sont garanties.
2. L'appartenance à une organisation syndicale ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement.
3. Le Conseil administratif règle les conditions dans lesquelles des décharges horaires et des congés pour activité syndicale sont accordés. La durée maximale de ces congés ne peut être inférieure à cinq jours par an.

Art. 18 Information, consultation et négociation

1. Les membres du personnel peuvent en tout temps prendre connaissance de l'ensemble des dispositions portant sur l'application du présent statut, y compris les directives et les décisions de portée générale du Conseil administratif ou des instances auxquelles celui-ci a délégué des compétences d'exécution.
2. Le Conseil administratif veille à ce que le personnel, ses organisations représentatives et les commissions du personnel concernées soient informés en temps utile sur toutes les questions importantes en matière de personnel.
3. Le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet informe en particulier les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées :
 - a) avant d'adopter ou de modifier toute disposition d'exécution,
 - b) avant de créer ou de modifier de manière significative des systèmes de traitement des données relatives au personnel.
4. Le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet consulte les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées :
 - a) avant de transférer à des tiers un domaine d'activités assumé par l'administration municipale,
 - b) sur les questions relatives à la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité au travail des membres du personnel,
 - c) avant une réorganisation majeure d'un service,
 - d) sur le projet de budget concernant le personnel,
 - e) avant une modification de la protection sociale des membres du personnel,
 - f) avant d'adopter ou de modifier un règlement.
5. Le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées :
 - a) avant toute modification du présent statut, du règlement général d'application (REGAP), et du règlement d'application relatif au personnel en uniforme du service d'incendie et de secours,
 - b) sur les projets de suppression collective de postes et de licenciement collectif,
 - c) avant d'adopter le concept de formation continue,
 - d) avant de prendre des mesures en matière d'égalité de traitement et d'égalité salariale entre femmes et hommes,
 - e) sur les répercussions sur le personnel des mesures mentionnées à l'alinéa 4, lettres a) et c).

Section 2 Commission du personnel

Art. 19 Composition

1. Il est institué une commission du personnel élue au scrutin proportionnel de listes tous les quatre ans après le renouvellement du Conseil municipal et du Conseil administratif.
2. Les listes doivent veiller à respecter l'égalité entre femmes et hommes en tendant à assurer une représentation équitable des deux sexes.
3. Le Conseil administratif fixe le nombre de membres de la commission et les modalités de l'élection.
4. Le Conseil administratif peut prévoir que la commission du personnel est formée de deux collèges : un collège des cadres et un collège représentant les autres membres du personnel.
5. Dans ce cas, les alinéas 1 à 3, ainsi que les articles 20, 21 et 22 s'appliquent respectivement à chacun des collèges.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Art. 20 Mission

1. La commission du personnel fonctionne comme organe consultatif pour toutes les questions présentant un intérêt général pour le personnel. Elle a pour mission de défendre les intérêts des membres du personnel de la Ville de Genève.
2. L'activité de la commission ne peut être invoquée pour limiter les droits et libertés des organisations représentatives du personnel.
3. La commission du personnel doit être régulièrement informée, consultée ou appelée à des négociations conformément à l'article 18. Elle doit en outre être informée et consultée sur les projets et décisions de portée générale relatifs à l'application des articles 8 et 10.
4. La commission peut en tout temps formuler des propositions sur les questions entrant dans le champ de sa mission.

Art. 21 Fonctionnement

1. La commission élit chaque année son président ou sa présidente.
2. Elle est convoquée par son président ou sa présidente de sa propre initiative, sur requête du Conseil administratif, d'un membre du Conseil administratif ou d'une personne ayant reçu une délégation à cet effet, ou sur demande écrite d'un tiers de ses membres.
3. La commission dispose des locaux et des moyens matériels nécessaires à son activité. Elle peut demander au service chargé de la gestion des ressources humaines toute documentation utile.
4. La commission du personnel informe régulièrement le personnel sur son activité et ses prises de position.
5. Si la commission est composée de deux collègues, ceux-ci peuvent, d'un commun accord, siéger conjointement.

Art. 22 Droits des membres

1. Les membres de la commission du personnel peuvent en règle générale exercer leur activité durant les heures de travail dans les limites fixées par le Conseil administratif.
2. Ils bénéficient dans l'exercice de leur activité d'une complète liberté d'expression.
3. Les membres de la commission, ainsi que les candidates et les candidats à l'élection à la commission, ne peuvent subir aucun désavantage en raison de cette activité.

Section 3 Commissions du personnel d'un ou plusieurs services**Art. 23 Commission du personnel d'un ou plusieurs services**

1. Lorsque l'importance ou les particularités d'un service ou d'un ensemble de services actifs dans le même domaine le justifient, le Conseil administratif peut, par règlement, instituer une commission du personnel spécifique à ce ou ces services.
2. Le Conseil administratif institue d'office une telle commission lorsque la demande lui en est adressée par la moitié au moins des membres du personnel concernés.

Chapitre IV Naissance et fin des rapports de service

Section 1 Naissance des rapports de service

Art. 24 Nomination des employés et employés

1. Les employées et employés sont nommés par une décision du Conseil administratif.
2. Le Conseil administratif peut déléguer cette compétence à ses membres.

Art. 25 Conditions de nomination

1. Ne peuvent être nommées que les personnes qui ont les qualités personnelles et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.
2. Pour certaines fonctions, une obligation de présenter un certificat médical peut être prévue.
3. Des examens d'aptitude peuvent également être prévus.
4. Le Conseil administratif peut en outre édicter des conditions particulières de nomination pour certaines catégories d'employées ou d'employés.

Art. 26 Procédure de nomination

1. Toute nomination fait l'objet d'une mise au concours publique ou exceptionnellement interne à l'administration municipale.
2. Le Conseil administratif règle les modalités de la mise au concours et la procédure à suivre si celle-ci n'a pas donné le résultat attendu.

Art. 27 Période d'essai

1. Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans.
2. Le Conseil administratif peut prolonger la période d'essai par décision notifiée au moins un mois avant son échéance lorsque le travail a été interrompu pour cause de maladie, d'accident, de maternité, de congé parental ou d'accomplissement d'une obligation légale. La durée de la prolongation est égale au plus à celle de l'empêchement de travailler sous déduction d'une franchise de 20 semaines.
3. Lorsque la personne nommée a déjà occupé le poste en qualité d'auxiliaire la durée de son contrat est imputée sur sa période d'essai. L'alinéa 2 est applicable par analogie.
4. Lorsqu'un employé ou une employée en période d'essai est nommée à une autre fonction, une nouvelle période d'essai commence à courir. Toutefois, la durée totale de la période d'essai, sous réserve des prolongations résultant de l'alinéa 2, ne peut excéder trois ans.
5. Une évaluation des employées et employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation.
6. Les employées et employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai.

Art. 28 Contrats de durée déterminée

1. Le Conseil administratif peut, par contrat de droit public, engager des auxiliaires pour une durée déterminée dans les cas suivants :
 - a. lorsque la mission confiée est de nature temporaire, saisonnière ou expérimentale,
 - b. si le traitement est financé par des contributions de tiers dont la pérennité n'est pas assurée,
 - c. afin de permettre à chaque membre du Conseil administratif de disposer au maximum de deux collaborateurs personnels ou collaboratrices personnelles pour la durée de la législature.
2. Les stagiaires et les apprenties et apprentis sont également engagés par contrat de droit public.
3. Les articles 24 alinéa 2 et 25 sont applicables par analogie.
4. Le contrat de travail peut exceptionnellement contenir des dispositions dérogeant aux chapitres V et VI du présent statut et à leurs dispositions d'exécution si des circonstances particulières l'exigent. Ces dérogations sont précisées par voie réglementaire. Dans ce cas, il ne peut toutefois être dérogé au détriment de l'auxiliaire, de la stagiaire ou du stagiaire, de l'apprenti ou de l'apprentie, aux prescriptions impératives du CO.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)

Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

5. Les dérogations au sens de l'alinéa 4 sont caduques de plein droit dès que les rapports de service ont duré plus de 24 mois consécutifs.

Art. 29 Durée des contrats

1. La durée des contrats est déterminée par le Conseil administratif en fonction de la nature et des exigences de la mission. Il peut déléguer cette compétence à ses membres.

2. Les contrats visés à l'article 28 alinéa 1 lettres a et b sont conclus initialement pour deux ans au maximum. Ils peuvent être prolongés au maximum 2 fois.

3. La durée totale d'engagements contractuels consécutifs ne peut excéder trois ans. A titre exceptionnel, le Conseil administratif peut prolonger cette durée à quatre ans pour tenir compte de situations particulières.

4. Lorsque, en violation de l'alinéa précédent, un contrat est maintenu au-delà de trois ans, respectivement de quatre ans en cas de prolongation par le Conseil administratif, la ou le membre du personnel concerné est réputé avoir été nommé à titre d'employée ou d'employé pour une durée indéterminée dès que les rapports de service ont duré trois ans, respectivement quatre ans. Dans ce cas, le Conseil administratif est réputé avoir renoncé à la période d'essai conformément à l'article 27 alinéa 3.

5. Les contrats visés à l'article 28 alinéa 1 lettre c sont conclus au maximum pour la durée restante de la législature en cours. Ils sont renouvelables.

Section 2 Fin des rapports de service

Art. 30 Résiliation immédiate pour justes motifs

1. Quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation.

2. La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif.

Art. 31 En cas de contrat de durée déterminée

1. Les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, à l'échéance de la durée convenue.

2. Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de service.

3. Lorsque le contrat est conclu pour plus de 3 mois, celui-ci peut prévoir que les parties peuvent le résilier librement avec un préavis de 7 jours pour la fin du premier et du deuxième mois des rapports de service.

Art. 32 Durant la période d'essai

1. Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année.

2. La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif.

3. L'article 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO) est applicable en cas de licenciement abusif.

4. L'article 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service.

5. Le licenciement est en outre réputé intervenir en temps inopportun pendant toute la durée du congé maternité et adoption prévu par l'article 69.

Art. 33 Démission

Après la période d'essai, l'employé ou l'employée peut donner sa démission avec un préavis de 3 mois pour la fin d'un mois. L'employeur peut accepter un terme plus court.

Art. 34 Licencierement pour motif objectivement fondé

1. Après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de :

- a) trois mois durant les cinq premières années de service ;
- b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service ;
- c) six mois dès la onzième année de service.

2. Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'article 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de :

- a) l'insuffisance des prestations ;
- b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service;
- c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste.
- d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles.
- e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession.

Art. 35 Procédure en cas de suppression du poste

1. Avant d'envisager un licenciement fondé sur l'article 34 alinéa 2 lettre d, l'employeur procède à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidièrement, il doit proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement.

2. En cas de proposition de reconversion professionnelle à l'extérieur de l'administration municipale, le salaire est maintenu pendant la période de formation. Le Conseil administratif peut en outre décider que les frais de formation seront pris en charge par la Ville de Genève.

3. La personne licenciée en vertu de l'article 34 alinéa 2 lettre d a droit à une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la Ville de Genève, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge statutaire de la retraite.

4. Le droit à l'indemnité selon l'alinéa 3 tombe en cas de refus d'un poste équivalent au sein de l'administration municipale.

Art. 36 Licencierement en temps inopportun

1. Après le temps d'essai, l'article 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie.

2. Le licenciement est réputé intervenir en temps inopportun :

- pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens de l'article 56 et 57,
- pendant toute la durée du congé maternité ou adoption prévu par l'article 69.

3. La résiliation immédiate pour justes motifs au sens de l'article 30 est réservée.

Art. 37 Procédure

La procédure de licenciement est régie par les articles 96 et suivants, ainsi que par la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985.

Art. 38 Retraite

1. Les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, lorsque les employées et employés atteignent l'âge de la retraite fixé à 62 ans.

2. Sur demande, le Conseil administratif prolonge les rapports de service des employées et employés dont le taux de rente de retraite de la prévoyance professionnelle pour leur activité en Ville de Genève est inférieur à 50% ou au taux plus élevé fixé par le Conseil administratif. 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.

3. Les employées et employés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite anticipée, conformément aux statuts de l'institution de prévoyance à laquelle elles ou ils sont affiliés.

4. Les membres du personnel peuvent demander, dès l'âge de 58 ans révolus, à bénéficier de mesures d'encouragement à la retraite anticipée prévues par la Ville de Genève. Le Conseil administratif définit dans le règlement les conditions et la procédure donnant droit à ces mesures.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Art. 39 Invalidité

1. Le Conseil administratif met fin aux rapports de service des membres du personnel dont l'invalidité totale a été reconnue conformément aux statuts de l'institution de prévoyance à laquelle elles ou ils sont affiliés dès que celles-ci ou ceux-ci reçoivent une pension d'invalidité.
2. L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité par des mesures de reconversion, notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible avec ses capacités.

Section 3 Modification des rapports de service**Art. 40 Nomination à une autre fonction à la demande d'un employé ou d'une employée**

1. La nomination d'un employé ou d'une employée qui a achevé sa période d'essai à une nouvelle fonction à laquelle il ou elle a postulé est faite pour une période probatoire d'une année, pouvant être exceptionnellement prolongée d'une année supplémentaire sur décision du Conseil administratif.
2. Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle nomination.
3. Dans ce cas, il est proposé à l'intéressé ou à l'intéressée un poste correspondant à ses aptitudes. Le traitement ne pourra être inférieur à celui qui était perçu avant la nomination visée à l'alinéa 1 ou au traitement perçu après cette nomination si celui-ci était plus bas que le précédent.
4. S'il n'est pas possible de trouver un poste conformément à l'alinéa 3, la procédure de licenciement fondée sur l'article 34 alinéa 2 lettre d est applicable.

Art. 41 Changement d'affectation d'office***Pour les besoins du service***

1. Lorsque les besoins de l'administration l'exigent, un employé ou une employée peut être affecté temporairement ou définitivement, totalement ou partiellement, à une autre fonction, dans la mesure ou la nouvelle activité est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.
2. Un tel changement d'affectation ne peut entraîner ni diminution de traitement, ni passage dans une classe de traitement inférieure.
3. La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement.

En raison des prestations de la personne intéressée

4. Lorsqu'il s'avère qu'un employé ou une employée ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans son poste, il ou elle peut, après avoir été entendue oralement, être transférée d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes.
5. Dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.

Chapitre V Droits du personnel

Section 1 Traitement

Art. 42 Principe

1. Les membres du personnel ont droit à un traitement versé en principe chaque mois avec remise d'un décompte. Le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint le jour de la cessation des rapports de service.
2. Ce traitement comprend un traitement de base auquel s'ajoutent, le cas échéant les suppléments, indemnités et allocations prévus par le présent statut.
- 3 Les membres du personnel qui travaillent à temps partiel au service de la Ville de Genève reçoivent un traitement de base calculé proportionnellement à leur taux d'activité.

Art. 43 Echelle des traitements

1. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à l'échelle figurant en annexe du présent statut.
2. Le traitement annuel des membres du personnel en uniforme du service d'incendie et de secours est fixé conformément à une échelle spéciale figurant en annexe du présent statut.
3. Le Conseil administratif met chaque année à jour les annexes mentionnées aux alinéas 1 et 2 en application de l'article 44.

Art. 44 Compensation du renchérissement

L'échelle des traitements est adaptée chaque année à l'évolution de l'indice genevois des prix à la consommation arrêté au 31 décembre de l'année précédente. La base de l'indice est celle retenue par la Caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève, des Services industriels de Genève et du personnel communal transféré dans l'administration cantonale (CAP).

Art. 45 Traitement initial

Le Conseil administratif ou, le cas échéant, l'autorité d'engagement selon l'alinéa 2 de l'article 24, fixe le traitement initial dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, y compris hors du canton de Genève. Il peut être aussi tenu compte de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste.

Art. 46 Augmentations annuelles

1. Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du présent statut.
2. Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service.
3. L'année de nomination compte pour une année de service au sens de l'alinéa 2 si la nomination est intervenue avant le 1er juillet.

Art. 47 Traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification

1. Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction supérieure, son traitement est augmenté :
 - d'une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de plus que la fonction antérieure,
 - de deux annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 2 classes de plus que la fonction antérieure,
 - de trois annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à plus de 2 classes de plus que la fonction antérieure.
2. Le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement résultant de l'application de l'article 45.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)

Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

3. Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, son traitement est fixé dans la nouvelle classe en tenant compte des annuités déjà acquises, à moins qu'il ne se justifie d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste. L'article 41 alinéa 2 est réservé.

4. Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste dans la même classe de fonction, son traitement ne subit pas de changement, à moins qu'il ne se justifie d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience ou d'une formation achevée utiles au nouveau poste.

5. Lorsque la fonction exercée par un ou une membre du personnel fait l'objet d'une nouvelle classification au sens de l'article 8 alinéa 3, le traitement est fixé dans la nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification en tenant compte des annuités déjà acquises. Lorsque la nouvelle classification est inférieure à la classification précédente, les membres du personnel déjà en fonction restent au bénéfice de cette dernière.

6. Dans tous les cas, lorsqu'une nouvelle classification intervient le 1er janvier, l'annuité ou les annuités de promotion s'ajoutent à l'augmentation annuelle prévue à l'article 46 alinéa 1 si le maximum de la nouvelle classe de fonction n'a pas été atteint.

Art. 48 13ème salaire progressif

1. Les membres du personnel reçoivent dès la première année de leur engagement un 13ème salaire progressif initialement égal à 50% du traitement mensuel calculé conformément aux articles 43 et suivants.

2. Ce taux augmente chaque année de 5% pour atteindre 100% dès la 11ème année.

3. Pour l'année de l'engagement, ainsi que pour celle durant laquelle les rapports de service sont résiliés et lors d'un départ à la retraite, le 13ème salaire est calculé proportionnellement à la durée de l'activité.

Art. 49 Gratification pour années de service

Après 20 et 30 ans de service accomplis au service de la Ville de Genève, les employées et employés reçoivent une gratification unique de 3'000 francs.

Art. 50 Comptabilisation des années de service

1. Pour l'application des articles 48 et 49, les années accomplies en qualité d'auxiliaire comptent comme années de service.

2. Le Conseil administratif détermine dans un règlement dans quelle mesure sont prises en compte les années passées au service d'autres organismes publics ou subventionnés.

Art. 51 Indemnisation pour heures supplémentaires

Les membres du personnel ont droit à une indemnisation pour heures supplémentaires dans les conditions définies par l'article 92.

Art. 52 Indemnités et remboursement de frais

1. Le Conseil administratif règle les conditions d'octroi et le montant des indemnités à verser aux membres du personnel pour des prestations particulières notamment en cas de travail particulièrement pénible ou dangereux, ainsi que de travail de nuit, le samedi, le dimanche et les jours fériés.

2. L'article 44 est applicable.

3. Le Conseil administratif règle également les modalités de remboursement des frais encourus par les membres du personnel pour l'exécution de leurs tâches.

Art. 53 Compensation

Le traitement peut être compensé avec toute somme due par la personne intéressée à la Ville de Genève conformément aux articles 120 et ss CO.

Section 2 Prestations sociales

Art. 54 Assurance accidents

1. La Ville de Genève assure tous les membres de son personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément à la législation en vigueur.
2. Le Conseil administratif détermine la part de la prime de l'assurance accidents non professionnels qui est à la charge des membres du personnel.

Art. 55 Prévoyance professionnelle

1. Les membres du personnel sont affiliés à la Caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève et des Services industriels (CAP), conformément aux statuts de celle-ci.
2. Les membres du personnel qui ne peuvent être affiliés à la CAP sont affiliés à une autre institution de prévoyance appropriée.

Art. 56 Indemnisation en cas de maladie ou d'accident professionnels

1. En cas d'incapacité de travail due à un accident survenant dans l'exercice de l'activité professionnelle ou de maladie professionnelle assimilable à un accident, l'employé ou l'employée reçoit, pendant la durée de l'incapacité, mais au plus tard jusqu'au moment de la retraite ou jusqu'à l'octroi d'une rente d'invalidité, une indemnité égale au traitement net versé au moment du sinistre.
2. Cette indemnité est adaptée chaque année à l'indice genevois des prix à la consommation, conformément à l'article 44.
3. Sont déduites de l'indemnité les prestations en cas d'incapacité de travail versées par les assurances sociales y compris l'institution de prévoyance.
4. L'employé ou l'employée a également droit au remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques non couverts par les assurances.
5. Les autres membres du personnel bénéficient des mêmes prestations jusqu'à l'échéance de leur contrat de travail. En cas de poursuite de l'incapacité de travail à l'échéance du contrat de travail, ils et elles bénéficient d'un libre passage dans l'assurance accident en conservant la même couverture d'assurance.

Art. 57 Indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel

1. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité.
2. Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de 900 jours consécutifs.
3. En cas de poursuite de l'incapacité de travail pour cause d'accident non professionnel au-delà de ce délai, l'employé ou l'employée recevra une indemnité journalière conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents du 20 mars 1981.
4. Sont déduites de l'indemnité les prestations en cas d'incapacité de travail versées par les assurances pour lesquelles la Ville de Genève a participé au paiement des primes.
5. Pour les autres membres du personnel, le Conseil administratif détermine pendant quelle durée l'indemnité visée à l'alinéa 1 est versée.

Art. 58 Réduction de l'indemnisation en cas de faute grave

1. L'indemnité en cas d'accident fondée sur les articles 56 ou 57 peut être réduite ou supprimée en cas de faute grave de la personne intéressée.
2. Le Conseil administratif statue après examen des circonstances du cas d'espèce.

Art. 59 Subrogation

Dans tous les cas, la Ville de Genève est subrogée, jusqu'à concurrence de l'indemnité versée, aux droits de la personne intéressée contre tout tiers responsable du dommage ayant entraîné l'incapacité de travail, de même que contre l'assurance responsabilité civile de ce dernier.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Art. 60 Traitement en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile.

1. Les membres du personnel ont droit à l'intégralité de leur traitement lorsqu'ils effectuent un service militaire, un service civil ou servent dans la protection civile.
2. Ce droit tombe en cas de service volontaire ou résultant de négligence ou d'indiscipline.
3. Les allocations pour perte de gain dues par la Caisse de compensation sont acquises à la Ville de Genève jusqu'à concurrence du traitement qu'elle a versé.

Art. 61 Allocations familiales

Les membres du personnel reçoivent des allocations familiales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 62 Allocations pour enfants

En sus des allocations visées à l'article 61, la Ville de Genève verse une allocation complémentaire pour chaque enfant âgé de moins de 18 ans qui est à charge d'un ou d'une membre du personnel. Pour les enfants suivant une formation, l'allocation est versée jusqu'à la fin de leur formation, mais au plus jusqu'à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 25 ans.

Art. 63 Allocation de mise à la retraite et invalidité

Les membres du personnel qui sont mis à la retraite ou qui quittent l'administration pour cause d'invalidité complète perçoivent une allocation égale à leur dernier traitement mensuel.

Art. 64 Autres allocations

1. Le Conseil administratif détermine dans quelle mesure et selon quelles modalités les membres du personnel reçoivent d'autres allocations.
2. Il prévoit notamment le versement d'allocations en cas de naissance d'un enfant ou d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, ainsi qu'en cas de décès d'un ou d'une membre du personnel.

Section 3 Vacances et congés

Art. 65 Durée des vacances

1. Les membres du personnel ont droit à des vacances annuelles rémunérées.
2. Pour les membres du personnel dont la semaine de travail est de cinq jours, la durée des vacances est de 25 jours par année civile.
3. Cette durée est portée à 30 jours dès l'âge de 59 ans.
4. La durée des vacances est fixée par analogie pour les membres du personnel dont la semaine de travail est de plus ou de moins de cinq jours.
5. Elle est calculée proportionnellement pour les membres du personnel qui commencent ou cessent leur activité au service de la Ville de Genève en cours d'année civile.
6. Les samedis, dimanches et les jours fériés et de congé au sens de l'article 68 ne sont pas comptés dans la durée des vacances.

Art. 66 Réduction de la durée des vacances

En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 3 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 120 jours d'absence.

Art. 67 Modalités d'exercice du droit aux vacances

Le Conseil administratif règle les modalités d'exercice du droit aux vacances.

Art. 68 Jours fériés et de congé

1. Les jours fériés autres que le dimanche sont le 1er janvier, le Vendredi-Saint, les lundis de Pâques et de Pentecôte, l'Ascension, le 1er Août, le Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.
2. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le lendemain de ce jour est déclaré férié.
3. Pour les personnes travaillant à temps partiel, lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, leur premier jour de travail effectif suivant celui-ci est déclaré férié.
4. Les membres du personnel ont en outre congé le 1er mai.
5. À l'occasion du pont de fin d'année, les membres du personnel ont congé du 26 décembre au 30 décembre compris.
6. Le Conseil administratif peut prévoir d'autres jours de congé pour l'ensemble du personnel.
7. Les membres du personnel qui assurent, dans le cadre de leur horaire normal, un service permanent ou de nécessité un jour férié ou de congé sont mis au bénéfice d'un congé de remplacement sans majoration.

Art. 69 Congé maternité et adoption

1. En cas de maternité, l'intéressée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé de 20 semaines avec traitement plein.
2. Pour l'intéressée qui ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952, et la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, pendant les six premiers mois de service le droit au congé est de 14 semaines, dont 8 avec traitement plein. Au-delà du 6ème mois de service, l'alinéa 1 est applicable.
3. En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander un report du congé visé à l'alinéa 1 jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son traitement plein jusqu'à ce moment.
4. L'accueil d'un enfant en vue d'adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant âgé de moins de 10 ans.

Art. 70 Congé paternité

1. En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à un congé paternité de 4 semaines pour autant qu'il exerce une activité régulière au sein de l'administration municipale.
2. En cas d'adoption, si c'est le père qui prend un congé adoption, la mère bénéficie d'un congé de 4 semaines par analogie.
3. Le congé paternité ne doit pas nécessairement être épuisé en une fois au moment de la naissance de l'enfant. Il peut aussi être pris à temps partiel sur une durée d'une année au maximum.
4. L'accueil d'un enfant en vue d'adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant âgé de moins de 10 ans.

Art. 71 Congé parental

1. Les employées et employés qui en font la demande obtiennent un congé parental sans traitement d'une année au plus avec l'assurance de retrouver leur poste. Ce congé doit débiter au plus tard cinq ans après la naissance ou la date de l'accueil d'un enfant en vue d'adoption.
2. Il peut exceptionnellement être prolongé.
3. Ce congé peut aussi être pris à temps partiel sur une durée d'une année au maximum.
4. Le Conseil administratif peut exceptionnellement accorder un congé parental à un ou une auxiliaire.

Art. 72 Congés spéciaux

1. Le Conseil administratif détermine quels sont les congés spéciaux auxquels ont droit les membres du personnel.
2. Il prévoit notamment des congés appropriés en cas de mariage, d'enregistrement d'un partenariat, de décès d'un proche, de déménagement, de mariage ou d'enregistrement d'un partenariat d'un enfant, de maladie ou d'accident d'un enfant ou d'un proche, d'activités syndicales.
3. L'article 14 alinéa 1 est applicable aux congés de formation et l'article 17 alinéa 3 aux congés pour activité syndicale.

Art. 73 Congés sans traitement

1. Chaque membre du personnel peut demander à bénéficier de cinq jours de vacances supplémentaires par année sans traitement.
2. Le Conseil administratif détermine dans quels cas et selon quelles modalités des congés sans traitement de plus longue durée peuvent être accordés.

Art. 74 Réduction de la durée du travail

1. Les demandes des membres du personnel souhaitant travailler à temps partiel sont facilitées par l'employeur.
2. L'employeur peut accorder aux membres du personnel qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 57 ans.
3. Le traitement des personnes intéressées est réduit proportionnellement jusqu'à 10% pour une réduction du temps de travail de 20%.

Section 4 Droits personnels**Art. 75 Protection des données et droit d'accès au dossier administratif**

1. La Ville de Genève ne peut traiter de données personnelles concernant des membres du personnel que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.
2. Les membres du personnel peuvent prendre connaissance de leur dossier administratif à tout moment dès leur entrée en fonction.
3. Aucun document ne peut être utilisé contre un ou une membre du personnel sans que celui-ci ou celle-ci n'en ait eu connaissance par écrit et qu'un délai ne lui ait été fixé pour faire part de son point de vue.

Art. 76 Certificat de travail

1. Au moment où ils quittent leurs fonctions, les membres du personnel reçoivent un certificat de travail complet.
2. A la demande expresse du ou de la membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.
3. Les membres du personnel peuvent demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.
4. Le Conseil administratif règle les modalités de l'établissement des certificats de travail.

Art. 77 Protection de la personnalité

1. Les membres du personnel ont droit à la protection de leur personnalité.
2. L'employeur veille au respect effectif de ce droit, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.
3. Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à détériorer le climat de travail ou à mettre en péril son emploi.

4. Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée.

5. L'employeur met en place des mesures de prévention et d'information.

6. Les supérieures et supérieurs hiérarchiques sont tenus d'examiner avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel et de prendre des mesures pour faire cesser l'atteinte. L'article 100 est réservé.

7. L'employeur met en place une procédure de médiation à laquelle les membres du personnel peuvent recourir sur une base volontaire.

8. Il met également à disposition des membres du personnel un soutien psychologique, pour lequel une totale confidentialité est garantie.

Art. 78 Protection contre les discriminations

1. Les membres du personnel ne doivent subir aucune discrimination, conformément à l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale et à la législation fédérale et cantonale en la matière.

2. La Ville de Genève prend des mesures appropriées pour promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que l'élimination des obstacles affectant les membres du personnel en situation de handicap.

3. Ces mesures ne constituent pas des discriminations au sens de l'alinéa 1.

4. Le Conseil administratif fixe dans un règlement les dispositions relatives à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

Section 5 Santé et sécurité

Art. 79 Santé et sécurité au travail

Les membres du personnel ont droit au respect de leur santé et de leur intégrité, tant physique que psychique, dans l'exercice de leurs fonctions.

Art. 80 Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent

Les articles 35, 35a et 35b de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964, ainsi que leurs dispositions d'exécution, sont applicables aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent.

Art. 81 Fonctions pénibles ou dangereuses

Le Conseil administratif arrête la liste des fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses pour la santé et pour lesquelles des compensations sont prévues par règlement.

Chapitre VI Devoirs du personnel

Section 1 Devoirs généraux

Art. 82 Respect des intérêts de la Ville de Genève

Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la Ville de Genève et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

Art. 83 Attitude générale

Les membres du personnel doivent par leur attitude :

- a) entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes,
- b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public,
- c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la Ville de Genève doit être l'objet.

Art. 84 Exécution du travail

Les membres du personnel doivent notamment :

- a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence,
- b) respecter leur horaire de travail,
- c) assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail,
- d) s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés,
- e) veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail,
- f) se conformer aux règlements et directives les concernant,
- g) se conformer aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement.

Art. 85 Obligation de domicile

1. Les employées et employés doivent être domiciliés dans le canton de Genève.
2. Le Conseil administratif peut prévoir des dérogations.
3. Lorsque les besoins du service l'exigent, un lieu de résidence déterminé peut être imposé aux employées et employés concernés.

Art. 86 Secret de fonction

1. Les membres du personnel sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont elles et ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public et l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 ou d'autres dispositions légales et réglementaires ne leur permettent pas de les communiquer à autrui.
2. L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service.

Art. 87 Responsabilité civile

1. La responsabilité des membres du personnel pour le dommage causé à des tiers est régie par loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989.
2. Les membres du personnel sont en outre tenus envers la Ville de Genève de réparer le dommage qu'elles ou ils lui ont causé par un acte illicite ou par une violation grave de leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence.

Art. 88 Propriété intellectuelle

1. Sauf disposition réglementaire ou contractuelle contraire, les droits de propriété intellectuelle sur les inventions faites ou les œuvres créées par les membres du personnel dans le cadre de leur activité au service de la Ville de Genève appartiennent à cette dernière.
2. Le Conseil administratif règle les modalités. Il définit en particulier les exceptions au principe de l'alinéa précédent, ainsi que les cas dans lesquels une rétribution spéciale équitable est due.

Art. 89 Dispositions d'exécution

1. Le Conseil administratif précise les devoirs des membres du personnel dans un règlement.
2. Il détermine notamment :
 - a) dans quelle mesure les membres du personnel à temps plein peuvent être autorisés à exercer une activité accessoire,
 - b) dans quelle mesure les autres activités professionnelles des membres du personnel à temps partiel peuvent être contrôlées ou limitées afin d'en assurer la compatibilité avec l'activité exercée au service de la Ville de Genève,
 - c) les modalités d'exercice d'un mandat électif,
 - d) les responsabilités et les devoirs particuliers des cadres,
 - e) les modalités de la levée du secret de fonction, notamment en vue de déposer en justice,
 - f) dans quelle mesure les membres du personnel peuvent être astreint à des examens de contrôle médical,
 - g) les devoirs du personnel en matière de sécurité au travail,
 - h) les devoirs du personnel concernant le port d'un uniforme, d'insignes de service ou de vêtement de travail.

Section 2 Durée du travail et horaire

Art. 90 Durée du travail

1. La durée normale du travail est de 39 heures par semaine en moyenne, soit 2036 heures par année.
2. La durée des vacances et des congés statutaires est imputée sur les heures de travail.
3. Le temps nécessaire pour se rendre à son lieu de travail et en revenir n'est pas compris dans la durée du travail.

Art. 91 Horaire

1. Le Conseil administratif fixe l'horaire de travail en fonction des nécessités des différents services. Il peut déléguer cette compétence au conseiller administratif ou à la conseillère administrative dont dépendent les services.
2. Il prévoit une consultation appropriée du personnel.
3. L'horaire est fixé dans les limites de la durée normale du travail. Même s'il n'est pas définitif, l'horaire est transmis un mois à l'avance. L'horaire définitif est publié avec quinze jours d'anticipation au moins.
4. La semaine de travail est de cinq jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré comme un jour ouvrable.
5. Le samedi, le dimanche, les jours fériés et le travail de nuit peuvent être inclus dans l'horaire normal de travail lorsque la nature de l'activité exercée l'exige. Dans ce cas les indemnités prévues à l'article 52 sont applicables.
6. Le Conseil administratif fixe dans un règlement les principes applicables à l'aménagement de l'horaire de travail au sein de l'administration municipale.

Art. 92 Heures supplémentaires

1. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le personnel peut être astreint à des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
2. Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées par le personnel sur demande expresse de la hiérarchie en plus de l'horaire de son service.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

3. Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés d'une durée équivalente, d'entente entre les parties, aussitôt que possible mais au plus tard dans un délai de six mois.
4. Elles donnent en outre droit à un congé additionnel d'une demi-heure par heure supplémentaire et une heure par heure supplémentaire effectuée entre 22h et 6h ainsi que les dimanches et les jours fériés.
5. Exceptionnellement, le congé additionnel peut être remplacé, sur demande de la personne intéressée, par une indemnité équivalente.
6. L'augmentation volontaire du taux d'activité d'un ou d'une membre du personnel à temps partiel pour une période déterminée pour effectuer un remplacement ou une mission temporaire donne droit au traitement salarial ordinaire.
7. Le Conseil administratif définit dans quelle mesure les heures supplémentaires des cadres supérieures et cadres supérieurs et des cadres intermédiaires sont compensées. Il peut notamment prévoir un quota d'heures supplémentaires non compensées, ainsi que des compensations forfaitaires.
8. Le Conseil administratif règle les modalités d'application.

Section 3 Violations des devoirs de service

Art. 93 Sanctions disciplinaires

1. Les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.
2. Le Conseil administratif détermine par règlement l'autorité compétente pour prononcer ces sanctions.

Art. 94 Autres mesures

En tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'article 41 alinéa 4 ou le licenciement sont réservés.

Chapitre VII Procédure et contentieux

Section 1 Décisions concernant les membres du personnel

Art. 95 Principe

1. L'employeur statue par décision dans tous les cas où le présent statut le prévoit.
2. En outre, l'employeur rend une décision en cas de litige lié aux rapports de service si aucun accord n'intervient.
3. La compétence est régie par l'article 4 alinéas 4 et 5.

Art. 96 Procédure applicable

- 1 La procédure de décision est régie par la loi sur la procédure administrative, en particulier en ce qui concerne la notification et la motivation des décisions.
- 2 Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister.

Art. 97 Enquête administrative

1. Lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le Conseil administratif peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale.
2. La personne intéressée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister et représenter conformément à l'article 9 de la loi sur la procédure administrative.
3. Au terme de l'enquête, le Conseil administratif communique le rapport à la personne intéressée et lui impartit un délai pour se prononcer.

Art. 98 Mesures provisionnelles

1. En cas de faits graves ou si cette mesure est exigée par la bonne marche du service, le Conseil administratif peut suspendre avec effet immédiat un ou une membre du personnel.
2. La suspension emporte interdiction de se rendre sur le lieu de travail.
3. Le Conseil administratif décide en fonction des circonstances si la suspension comporte la suppression du traitement et de toute prestation à la charge de la Ville de Genève.
4. Le Conseil administratif peut aussi décider le déplacement temporaire d'un ou d'une membre du personnel.
5. En cas d'urgence, la suspension peut être décidée pour deux jours au plus par le directeur ou la directrice de département ou par le chef ou la cheffe de service. Cette suspension peut être prolongée par le Conseiller administratif ou la Conseillère administrative responsable. Elle ne comporte pas la suspension du traitement.
6. La suspension fondée sur l'alinéa 5 cesse de plein droit après 8 jours, si elle n'est pas confirmée par le Conseil administratif en application des alinéas 1 à 3.
7. Les prestations supprimées en vertu de l'alinéa 3 sont rétablies rétroactivement si la suspension n'est pas suivie d'un licenciement.

Art. 99 Procédure en cas de licenciement

1. Lorsqu'il s'avère qu'un ou une membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'article 34 alinéa 2, lettre a à c, le Conseil administratif ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'article 97.
2. Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier.
3. Dans les cas de licenciement fondés sur les articles 30, 32 et 34, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du Conseil administratif. La personne intéressée a le droit de se faire assister.
4. Lorsque le licenciement a été précédé d'une suspension, il peut, si les conditions de l'article 30 sont remplies, être prononcé avec effet à la date de la suspension.

Art. 100 Plainte en matière d'atteinte à la personnalité

1. Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique ou sexuel, qui n'ont pas pu être réglés au sein d'un service ou d'un département, peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction des ressources humaines. Pour le personnel de la direction des ressources humaines la plainte est déposée auprès de la direction générale.
2. L'autorité qui reçoit la plainte prend toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte, sans délai.
3. Si l'atteinte persiste et sur demande de la personne plaignante, le Conseil administratif, sur préavis de la direction des ressources humaines ou du directeur général ou la directrice générale de la Ville de Genève, ouvre immédiatement une enquête.
4. La procédure d'enquête vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier.
5. La personne mise en cause et la personne plaignante ont la qualité de parties à la procédure d'enquête. La direction des ressources humaines les informe qu'elles peuvent chacune se faire assister par un conseil de leur choix lors des auditions dans le cadre de l'enquête.
6. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil administratif désigne les personnes chargées des enquêtes. La ou les personnes chargées des enquêtes sont externes à l'administration et sont aptes, par leurs compétences et leurs expériences professionnelles, à exercer cette fonction, à laquelle elles sont formées spécifiquement.
7. L'enquête doit être diligentée dans un délai qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours.
8. Le Conseil administratif communique, à bref délai, sa décision à la personne mise en cause et à la personne plaignante. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif.
9. Les sanctions disciplinaires et les autres mesures à l'égard de la ou des personnes responsables d'une atteinte à la personnalité sont réservées.

Art. 101 Responsabilité de la Ville de Genève envers les membres du personnel

L'application de la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 est réservée.

Art. 102 Soutien vis-à-vis des tiers

Lorsque les circonstances l'exigent, l'employeur apporte un soutien à un employé ou une employée mise en cause personnellement de manière injuste, par un tiers, dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 103 Recours hiérarchique

1. Lorsqu'il n'est pas lui-même autorité de décision, un recours hiérarchique auprès du Conseil administratif est ouvert contre toute décision concernant les membres du personnel. Le délai de recours est de 30 jours.
2. Le recours doit être exercé par une requête écrite, motivée sommairement et accompagnée, le cas échéant, des pièces justificatives pertinentes.
3. S'il ou elle en fait la demande, le recourant ou la recourante est entendue par une délégation du Conseil administratif avec le droit de se faire assister.

Art. 104 Recours au Tribunal administratif

Toute décision du Conseil administratif concernant les membres du personnel peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif conformément aux articles 56a et suivants de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 dans un délai de 30 jours.

Art. 105 Conséquences d'un licenciement contraire au droit

1. Si le Tribunal administratif retient qu'un licenciement est contraire au droit, il peut proposer au Conseil administratif la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire.
2. En cas de refus du Conseil administratif, le Tribunal administratif alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 3 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut.
3. En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. Le Tribunal administratif alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit :
 - a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 du statut), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat, sous imputation des revenus que la personne intéressée a réalisés pendant cette période ou auxquels elle a intentionnellement renoncé ; s'y ajoute un montant supplémentaire qui ne peut être inférieur à 3 mois et supérieur à 12 mois du dernier traitement brut ,
 - b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à 3 mois et supérieur à 12 mois du dernier traitement brut.

Art. 106 Conséquences d'un licenciement abusif ou sans juste motif

En dérogation avec l'article 105, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'article 336 du Code des obligations (CO) ou des articles 3 ou 10 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), ou sans juste motif au sens de l'article 30 statut, le Tribunal administratif annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée.

Section 2 Décisions en matière d'évaluation d'une fonction ou de fonctions-type

Art. 107 Réclamation

1. Chaque membre du personnel occupant la fonction évaluée peut former une réclamation contre la décision du Conseil administratif auprès de cette même autorité, par écrit motivé, dans les 30 jours dès la notification de celle-ci.
2. Avant de statuer sur la réclamation, le Conseil administratif demande le préavis de la commission d'évaluation.

Chapitre VIII Personnel en uniforme du SIS**Art. 108 Principe**

1. En édictant les dispositions d'application du présent statut le Conseil administratif tient compte de la situation particulière du personnel en uniforme du service d'incendie et de secours.
2. Le Conseil administratif prévoit une classification des fonctions exercées par le personnel en uniforme du SIS fondée notamment sur une hiérarchie formalisée par des grades et comportant des règles de promotion automatique.
3. Le Conseil administratif peut déroger aux dispositions du présent statut portant sur les questions suivantes :
 - a) horaires et organisation du travail,
 - b) heures supplémentaires,
 - c) vacances et congés,
 - d) nominations et promotions
 - e) domiciliation.
4. Le Conseil administratif institue une commission du personnel du SIS représentant les intérêts du personnel en uniforme comme ceux du personnel civil.

Art. 109 Mission du service

Le service d'incendie et de secours a pour mission :

- d'assurer les premiers secours en cas d'incendie et autres sinistres survenant sur le territoire de la Ville de Genève,
- d'assurer les transports sanitaires urgents au sens de la loi cantonale relative à la qualité, la rapidité et l'efficacité des transports sanitaires urgents,
- d'assurer l'exploitation de la centrale d'engagement et de traitement des alarmes,
- d'assurer les services de garde et de prévention contre l'incendie,
- d'administrer le bataillon des sapeurs-pompiers et des sapeuses-pompières,
- de coordonner l'intervention des services cantonaux et municipaux engagés sur les lieux de sinistre,
- d'assurer les tâches communales de la protection civile telles que définies par les lois fédérales et cantonales.

Art. 110 Personnel en uniforme

1. Une partie du personnel de l'état-major (officières supérieures ou officiers supérieurs de direction, capitaines et officières ou officiers subalternes spécialisés), la totalité du personnel des sections de transmissions, d'intervention et de l'entité sanitaire, ainsi que le personnel hors du rang, porte l'uniforme.
2. Tout le personnel en uniforme est astreint à une formation en adéquation avec sa fonction.
3. Les employées et employés en uniforme, titulaires d'un brevet ou d'un certificat de sapeur-pompier ou d'un diplôme d'ambulancier ou d'ambulancière actifs ou actives au sein d'une entité d'intervention ou de la centrale d'engagement et de traitement des alarmes, forment le personnel du rang.

Art 111 Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail du personnel en uniforme du SIS est comprise entre 40 heures et 51 heures 1/4.

Art 112 Cessation d'activité

1. Les employées et employés en uniforme visés à l'article 110 cessent leur activité à 57 ans révolus.
2. Elles ou ils restent néanmoins affiliés en qualité de membres assurés à la CAP, la Ville de Genève prenant en charge la totalité des contributions fixées aux articles 22 et 25 des statuts de la CAP.
3. Ils ou elles reçoivent jusqu'à l'âge où ils ou elles peuvent prétendre à la rente maximum de la CAP une indemnité dont les modalités d'octroi sont fixées par un règlement du Conseil administratif.

Chapitre IX Dispositions finales

Art. 113 Entrée en vigueur

Le présent statut entre en vigueur le

Art. 114 Clause abrogatoire

Le statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 et le statut du service d'incendie et de secours du 28 avril 1987 sont abrogés, sous réserve de l'article 115 alinéa 14 du présent statut.

Art. 115 Dispositions transitoires

1. Les membres du personnel sont soumis aux dispositions du présent statut dès son entrée en vigueur.
2. Toutefois les contrats de droit privé de durée déterminée en cours sont maintenus jusqu'à leur échéance. Leur renouvellement éventuel est soumis au présent statut.
3. Les contrats de droit privé de durée indéterminée sont convertis dans un délai de 6 mois dès l'entrée en vigueur du présent statut en nomination au titre d'employé ou d'employée conformément aux articles 24 et suivants. La durée du contrat est imputée sur la période d'essai. Le domicile au sens de l'article 85 et le taux d'activité ne peuvent être invoqués pour refuser une nomination.
4. Les membres du personnel qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent statut, étaient au bénéfice de la participation de CHF 70.- mensuels pour le paiement des primes d'assurance maladie prévue par l'article 81 alinéa 2 du statut du 3 juin 1986 et qui ne reçoivent pas d'allocation pour enfant selon l'article 62 du présent statut ont droit à une prime de CHF 70.- pendant 12 mois dès l'entrée en vigueur du présent statut. Dès l'année suivante, cette prime sera diminuée de CHF 10.- chaque année, pendant sept ans. Le versement de cette prime cesse en cas de droit à l'allocation pour enfant.
5. La prime d'ancienneté prévue par l'article 56bis du statut du 3 juin 1986 est maintenue pour les membres du personnel en fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent statut qu'elles ou ils soient déjà ou pas encore au bénéfice de cette prime. Cette prime, égale à 0.45% du traitement annuel, est versée à partir de la 12ème année de service. Ce taux augmente chaque année de 0.45% pour atteindre 2.7% au maximum dès la 17ème année de service.
6. Les membres du personnel qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent statut ont 57 ans révolus et bénéficient déjà de la 6ème semaine de vacances, conformément à l'article 69 alinéa 2 du statut du 3 juin 1986, conservent le droit à 30 jours annuels de vacances.
7. L'année d'entrée en vigueur du nouveau statut, les employées et employés ayant 21, 22, 23, 24 ou 25 années de service bénéficient de la gratification pour 20 années de service prévue à l'article 49. Les employées et employés ayant 31, 32, 33, 34 ou 35 années de service reçoivent la prime pour 30 de service prévue à l'article 49.
8. Au moment de l'entrée en vigueur du présent statut les membres du personnel sont placés dans la classe de fonction de l'échelle de traitement prévue à l'art. 43, selon le tableau de correspondance ci-dessous ainsi qu'au niveau salarial qui leur permet de recevoir un traitement exactement identique à celui qui aurait été le leur si l'ancienne échelle des traitements leur était toujours appliquée. Si l'entrée en vigueur du présent statut à lieu au début de l'année civile, le personnel bénéficie d'une annuité de la nouvelle échelle de traitement au sens de l'art. 46.

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Tableau de correspondance des classes salariales

Statut du 3 juin 1986	Présent statut	Statut du 3 juin 1986	Présent statut
4/4	A	13/15	L
4/5	B	14/16	M
4/6	C	15/17	N
5/7	D	16/18	O
6/8	E	17/19	P
7/9	F	18/20	Q
8/10	G	19/21	R
9/11	H	20/22	S
10/12	I	21/23	T
11/13	J	22/24	U
12/14	K	23/25	V

9. Lors de l'entrée en vigueur du présent statut, les employées et employés qui se trouvent dans leur 3ème année de période d'essai, au sens de l'article 7 du Statut du 3 juin 1986 et qui sont au bénéfice d'une évaluation avec un préavis favorable après 24 mois seront réputés être nommés. Pour les employées et employés au bénéfice d'évaluations avec un préavis défavorable après 24 mois, une nouvelle évaluation devra être effectuée par le supérieur ou la supérieure hiérarchique qui permettra de confirmer ou non une nomination définitive au plus tard dans un délai de 36 mois à compter de la date d'engagement.

10. Tous les employées et employés en fonction lors de l'introduction du présent statut, bénéficieront d'une mesure exceptionnelle de compensation du salaire de sortie. Douze mois avant leur départ à la retraite, leur salaire sera ajusté au niveau qu'il aurait atteint sous l'ancien statut, si la progression dans l'échelle de traitement s'était déroulée conformément à l'application complète des mécanismes salariaux et en tenant compte de l'indexation au coût de la vie. Le coût du rattrapage CAP sera entièrement pris en charge par la Ville de Genève. Cette mesure est également applicable aux membres du personnel qui bénéficieront d'une retraite anticipée parce qu'ils ou elles auraient atteint un taux de rente maximum à la CAP.

11. Des négociations seront ouvertes avec les organisations représentatives du personnel dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent statut concernant la liste des fonctions pénibles et les différentes formes de compensation, notamment la cessation anticipée d'activité, et le règlement prévu à l'article 81.

12. Des négociations seront ouvertes avec les organisations représentatives du personnel dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent statut concernant un plan de prévoyance adapté aux membres du personnel à temps partiel qui ne peuvent être affiliés à la CAP au sens de l'article 55 alinéa 2.

13. Dès l'entrée en vigueur du présent statut le Conseil administratif ouvre avec les organisations représentatives du personnel des négociations sur les mesures d'encouragement à la retraite anticipée au sens de l'article 38 alinéa 4.

14. Lorsque le droit du personnel de la Ville de Genève présente une lacune en raison du fait que le Conseil administratif n'a pas encore adopté les dispositions d'exécution prévues par le présent statut, cette lacune est comblée par application des dispositions du statut du 3 juin 1986, respectivement celles du statut du service d'incendie et de secours du 28 avril 1987.

TABLE DES MATIERES

Chapitre I	Dispositions générales	1
Art. 1	Objet	1
Art. 2	Champ d'application	1
Art. 3	Droit applicable	1
Art. 4	Autorités compétentes	1
Art. 5	Buts de la politique des ressources humaines	1
Chapitre II	Instruments de gestion	2
Section 1	Dispositions générales	2
Art. 6	Catégories de personnel	2
Art. 7	Inventaire des postes de travail	2
Art. 8	Description, évaluation et classification des fonctions	3
Art. 9	Cahier des charges	3
Section 2	Evaluation des services et entretiens avec le personnel	3
Art. 10	Evaluation des services	3
Art. 11	Entretien périodique	3
Art. 12	Entretien sur demande	4
Section 3	Formation continue	4
Art. 13	Concept	4
Art. 14	Modalités	4
Art. 15	Commission de formation continue	4
Section 4	Santé et sécurité	4
Art. 16	Santé et sécurité	4
Chapitre III	Partenariat social	5
Section 1	Principes généraux	5
Art. 17	Liberté syndicale	5
Art. 18	Information, consultation et négociation	5
Section 2	Commission du personnel	5
Art. 19	Composition	5
Art. 20	Mission	6
Art. 21	Fonctionnement	6
Art. 22	Droits des membres	6
Section 3	Commissions du personnel d'un ou plusieurs services	6
Art. 23	Commission du personnel d'un ou plusieurs services	6
Chapitre IV	Naissance et fin des rapports de service	7
Section 1	Naissance des rapports de service	7
Art. 24	Nomination des employées et employés	7
Art. 25	Conditions de nomination	7
Art. 26	Procédure de nomination	7
Art. 27	Période d'essai	7
Art. 28	Contrats de durée déterminée	7
Art. 29	Durée des contrats	8
Section 2	Fin des rapports de service	8
Art. 30	Résiliation immédiate pour justes motifs	8
Art. 31	En cas de contrat de durée déterminée	8
Art. 32	Durant la période d'essai	8
Art. 33	Démission	8
Art. 34	Licenciement pour motif objectivement fondé	9
Art. 35	Procédure en cas de suppression du poste	9
Art. 36	Licenciement en temps inopportun	9
Art. 37	Procédure	9
Art. 38	Retraite	9
Art. 39	Invalidité	10

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Section 3	Modification des rapports de service.....	10
Art. 40	Nomination à une autre fonction à la demande d'un employé ou d'une employée.....	10
Art. 41	Changement d'affectation d'office.....	10
Chapitre V	Droits du personnel.....	11
Section 1	Traitement.....	11
Art. 42	Principe.....	11
Art. 43	Echelle des traitements.....	11
Art. 44	Compensation du renchérissement.....	11
Art. 45	Traitement initial.....	11
Art. 46	Augmentations annuelles.....	11
Art. 47	Traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification.....	11
Art. 48	13ème salaire progressif.....	12
Art. 49	Gratification pour années de service.....	12
Art. 50	Comptabilisation des années de service.....	12
Art. 51	Indemnisation pour heures supplémentaires.....	12
Art. 52	Indemnités et remboursement de frais.....	12
Art. 53	Compensation.....	12
Section 2	Prestations sociales.....	13
Art. 54	Assurance accidents.....	13
Art. 55	Prévoyance professionnelle.....	13
Art. 56	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident professionnels.....	13
Art. 57	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel.....	13
Art. 58	Réduction de l'indemnisation en cas de faute grave.....	13
Art. 59	Subrogation.....	13
Art. 60	Traitement en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile.....	14
Art. 61	Allocations familiales.....	14
Art. 62	Allocations pour enfants.....	14
Art. 63	Allocation de mise à la retraite et invalidité.....	14
Art. 64	Autres allocations.....	14
Section 3	Vacances et congés.....	14
Art. 65	Durée des vacances.....	14
Art. 66	Réduction de la durée des vacances.....	14
Art. 67	Modalités d'exercice du droit aux vacances.....	15
Art. 68	Jours fériés et de congé.....	15
Art. 69	Congé maternité et adoption.....	15
Art. 70	Congé paternité.....	15
Art. 71	Congé parental.....	15
Art. 72	Congés spéciaux.....	16
Art. 73	Congés sans traitement.....	16
Art. 74	Réduction de la durée du travail.....	16
Section 4	Droits personnels.....	16
Art. 75	Protection des données et droit d'accès au dossier administratif.....	16
Art. 76	Certificat de travail.....	16
Art. 77	Protection de la personnalité.....	16
Art. 78	Protection contre les discriminations.....	17
Section 5	Santé et sécurité.....	17
Art. 79	Santé et sécurité au travail.....	17
Art. 80	Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent.....	17
Art. 81	Fonctions pénibles ou dangereuses.....	17
Chapitre VI	Devoirs du personnel.....	18
Section 1	Devoirs généraux.....	18
Art. 82	Respect des intérêts de la Ville de Genève.....	18
Art. 83	Attitude générale.....	18
Art. 84	Exécution du travail.....	18
Art. 85	Obligation de domicile.....	18
Art. 86	Secret de fonction.....	18
Art. 87	Responsabilité civile.....	18
Art. 88	Propriété intellectuelle.....	19
Art. 89	Dispositions d'exécution.....	19

Section 2	Durée du travail et horaire.....	19
Art. 90	Durée du travail	19
Art. 91	Horaire	19
Art. 92	Heures supplémentaires	19
Section 3	Violations des devoirs de service	20
Art. 93	Sanctions disciplinaires	20
Art. 94	Autres mesures.....	20
Chapitre VII	Procédure et contentieux	21
Section 1	Décisions concernant les membres du personnel	21
Art. 95	Principe	21
Art. 96	Procédure applicable	21
Art. 97	Enquête administrative	21
Art. 98	Mesures provisionnelles.....	21
Art. 99	Procédure en cas de licenciement	21
Art. 100	Plainte en matière d'atteinte à la personnalité	22
Art. 101	Responsabilité de la Ville de Genève envers les membres du personnel	22
Art. 102	Soutien vis-à-vis des tiers	22
Art. 103	Recours hiérarchique	22
Art. 104	Recours au Tribunal administratif.....	22
Art. 105	Conséquences d'un licenciement contraire au droit	23
Art. 106	Conséquences d'un licenciement abusif ou sans juste motif	23
Section 2	Décisions en matière d'évaluation d'une fonction ou de fonctions-type	23
Art. 107	Réclamation	23
Chapitre VIII	Personnel en uniforme du SIS	24
Art. 108	Principe	24
Art. 109	Mission du service	24
Art. 110	Personnel en uniforme	24
Art. 111	Durée du travail	24
Art. 112	Cessation d'activité.....	24
Chapitre IX	Dispositions finales	25
Art. 113	Entrée en vigueur.....	25
Art. 114	Clause abrogatoire	25
Art. 115	Dispositions transitoires	25

SÉANCE DU 10 NOVEMBRE 2009 (après-midi)
Proposition: statut du personnel de la Ville de Genève

Nouvelle grille salariale (statut du personnel)
Echelle des traitements 2009

après intégration de l'allocation de vie chère 2008 (1,5%) adaptée à 108,7 points de l'indice des prix (mai 2008 = 100)



Table with 28 columns (0-27) and 28 rows (A-Y). Each cell contains numerical values representing salary points for different categories and grades.

Préconsultation

M. Jacques Hämmerli (UDC). Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers municipaux, le fonctionnaire n'est pas un citoyen ordinaire, puisqu'il incarne l'exercice de la puissance publique.

De ce fait, il se doit d'être neutre et indépendant, tout en étant loyal avec celles et ceux que le corps électoral désigne pour siéger au Conseil administratif.

Le statut de la fonction publique doit protéger ses membres de l'arbitraire et leur permettre d'exercer leur activité dans un climat de sérénité propre à garantir aux usagers l'impartialité que l'on est en droit d'attendre d'une bonne administration.

C'est pourquoi le statut de la fonction publique ne saurait se contenter de reprendre les règles du contrat de travail énoncées dans le Code des obligations.

En effet, les devoirs particuliers des fonctionnaires ont pour corollaire des droits leur offrant un traitement différent de celui qui a cours dans le secteur privé.

Une lecture rapide de ce projet appelle de notre part deux observations, que nous développerons lors de son examen en commission des finances.

La première concerne la santé et la sécurité des collaboratrices et collaborateurs. Nous regrettons que le Conseil administratif n'ait pas saisi l'occasion de cette révision pour inscrire l'obligation faite aux collaborateurs de l'administration de prendre soin de leur santé en ne portant pas atteinte à cette dernière par un comportement fautif, notamment en consommant de manière excessive certains produits, en dehors de leur activité professionnelle.

La seconde relève du savoir-être, le fonctionnaire devant en tout temps, aussi bien sur sa place de travail que dans la cité, avoir un comportement exemplaire et respectueux d'autrui, c'est-à-dire ne pouvant nuire à l'image de la Ville de Genève.

C'est donc avec intérêt et soin que nous examinerons en commission des finances, sans pression d'aucune sorte – je tiens à le souligner – ce projet de modification du statut du personnel de la Ville de Genève.

Je remercie celles et ceux qui ont eu la politesse et la correction de s'abstenir de faire des commentaires durant ma prise de parole...

M. Mathias Buschbeck (Ve). Enfin! serait-on tenté de dire... Depuis le temps que nous attendions le nouveau statut du personnel, depuis le temps qu'on

nous le promettait! Enfin, le voilà! Nous souhaitons tout d'abord remercier et féliciter la délégation du Conseil administratif, qui a su insuffler une méthode pour arriver à un résultat. Félicitations également aux représentants du personnel, qui ont su négocier avec le Conseil administratif pour arriver à ce compromis!

Globalement, les Verts trouvent que ce nouveau statut comporte de nombreuses améliorations. En effet, la revalorisation des classes les plus basses, la progression plus rapide des salaires pour favoriser les jeunes, le congé paternité, ou encore la facilité de licenciement en cas de dysfonctionnement sont des points positifs que nous relevons.

Néanmoins, pour un management vraiment moderne, il faudrait accompagner tout cela de nouvelles pratiques en matière de ressources humaines. Nous sommes un peu déçus de voir que le règlement sur les indemnités n'est pas intégré au statut, ce qui fait que nous ne pouvons pas connaître la rémunération d'un fonctionnaire. Il y a des indemnités en cas de pluie pour port de bottes et d'uniforme qui ne sont pas dignes de la Ville de Genève, le personnel devant ainsi quémander une partie de son salaire. Soit il y a droit, soit il n'y a pas droit, mais ce règlement particulier reste un peu opaque en la matière. Nous aurions souhaité qu'il disparaisse du nouveau statut du personnel.

De plus, nous aurions aimé que celui-ci induise un jeu à somme nulle, c'est-à-dire que les améliorations compensent les détériorations et que nous nous retrouvions avec le même montant de masse salariale totale, ce qui n'est pas le cas. En effet, on remarque une légère progression au niveau des coûts entraînés par les innovations proposées.

Les Verts renverront la proposition PR-749 en commission avec la volonté de connaître la cause de ce surcoût, ainsi que la différence avec l'accord passé entre la fonction publique cantonale et l'Etat. Nous avons les mêmes partenaires sociaux en Ville de Genève, et certaines spécificités communales devront donc être justifiées. S'il le faut, nous ouvrirons la boîte de Pandore, c'est-à-dire que nous toucherons à ce nouveau statut du personnel pour l'améliorer. Nous préférons y passer une année supplémentaire, et que le Conseil administratif relance les négociations, plutôt que de nous retrouver pour vingt ou trente ans avec un statut qui ne nous convient pas.

Pour terminer, j'en viens à un dernier point cher au cœur des Verts. Nous avons constaté que le Conseil administratif et les partenaires sociaux avaient renoncé aux 39 heures de travail hebdomadaires. A une certaine époque, pourtant, la gauche s'était fait un fer de lance de réduire le temps de travail, et nous aurions préféré voir prévue une semaine de 35 heures au lieu de 40. Nous estimons que c'est là une renonciation fort désagréable à ce que nous avons défendu. Pour toutes ces raisons, nous renverrons cet objet à la commission des finances.

M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio (S). Au nom du Parti socialiste, je salue avec vigueur la proposition PR-749 du Conseil administratif, car elle témoigne de sa capacité de négociation – je pense particulièrement à sa délégation chargée de négocier le nouveau statut du personnel et présidée par M^{me} Salerno. Je salue également les organisations représentatives du personnel, tant les commissions du personnel que les syndicats, qui se sont engagés à fond dans cette négociation.

Le Parti socialiste ne remettra absolument rien en question dans ce nouveau statut du personnel de la Ville de Genève car, contrairement à ce qu'a dit M. Buschbeck au nom des Verts, il pense qu'il n'est nullement question d'ouvrir la boîte de Pandore. Lorsque des négociations syndicales entre employeur et organisations représentatives du personnel ont eu lieu, nous n'avons qu'à prendre acte des accords conclus, par respect pour l'exercice de la liberté syndicale.

Nous estimons que le Conseil administratif a pleinement joué son rôle d'employeur, et nous l'en félicitons. Nous aimerions relever la qualité de l'engagement de son groupe de négociation. Vous l'aurez remarqué dans le rapport, Mesdames et Messieurs: le temps consacré par le Conseil administratif et les organisations représentatives du personnel à la rénovation de ce statut a été immense, et cela témoigne de la reconnaissance réciproque du rôle des partenaires sociaux, pour avoir une fonction publique municipale de qualité. Cette garantie de la pratique syndicale est très importante pour nous, élus de gauche, et nous tenons à la saluer.

Nous aimerions relever certains points qui représentent, selon nous, une avancée très importante. Ce nouveau statut marque la fin des annuités extraordinaires. Lors des débats budgétaires, nous avons souvent eu l'occasion de relever à quel point cette pratique relevait d'une forme de salaire au mérite, et nous apprécions la nouvelle transparence adoptée en la matière. Dorénavant, il y aura une place, une fonction et des salaires garantis en tant que reconnaissance du travail accompli. Cette transparence est à souligner, car elle donne une certaine lisibilité à la fonction publique municipale.

Comme l'a fait M. Hämmerli tout à l'heure, nous saluons les progrès effectués en matière de santé et de sécurité au travail; en tant qu'employeur, la Ville de Genève est également responsable de cet aspect-là. Nous relevons évidemment les progrès réalisés pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, notamment le congé paternité, les allocations et l'augmentation du congé maternité. Je citerai encore les allocations en faveur des enfants. Nous voyons bien que le Conseil administratif entend mettre en place une politique en faveur non seulement du personnel, mais également de l'égalité et de la famille.

Pour finir, nous aimerions souligner les efforts accomplis en matière de formation: la formation continue est garantie, ce qui donne une très belle impulsion à la fonction publique municipale. Evidemment, en tant qu'élus socialistes, nous

sommes très satisfaits de voir la part belle accordée aux droits syndicaux et à la reconnaissance de la liberté syndicale. Nous félicitons la collectivité et la Ville employeur pour cela, et nous espérons que ces progrès manifestes dans la reconnaissance des droits syndicaux seront suivis par les partenaires privés. En effet, nous savons que nombre de conventions collectives sont aujourd'hui remises en question.

Nous saluons l'effort du Conseil administratif et de sa délégation, car ce nouveau statut du personnel permettra d'avoir un service public exemplaire, basé sur la reconnaissance réciproque du travail et la garantie de prestations de qualité. Reconnaître l'effort du travailleur sera une source de motivation pour la fonction publique municipale.

Par conséquent, même s'il aura du plaisir à réentendre la délégation du Conseil administratif en commission, ainsi que les organisations représentatives du personnel, le groupe socialiste votera ce statut du personnel tel quel. Je le répète, il ne s'agit pas de le remettre en question, mais de reconnaître une fois de plus le formidable travail de négociation qui a été mené et que nous applaudissons.

M^{me} Salika Wenger (AGT). Chers collègues, je suis par nature extrêmement critique, et il est rare que je distribue des bons points. Je ne saluerai pas la délégation du Conseil administratif chargée de négocier ce nouveau statut du personnel, mais je reconnaitrai qu'elle a fait du très bon travail. C'est le moins que nous attendions d'elle, donc il n'y a pas à la saluer.

Ces négociations ont été longues et difficiles, mais elles ont débouché sur un projet abouti. Toutes les parties impliquées ont fait du bon travail, et j'imagine les incompetents que nous sommes en matière de droit du travail commencer à bidouiller ce statut dont l'élaboration a demandé une année de négociations... Je veux bien que certains aient quelques critiques à faire à son égard, chacun en a. Mais, si les syndicats et le personnel ont accepté le document qui nous est soumis ce soir, je me vois mal prétendre qu'il n'est pas adéquat, ou même tenter de l'améliorer.

J'imagine que chaque avancée est le fruit de discussions difficiles et compliquées – nous savons tous comment cela se passe, en tout cas pour ceux qui ont déjà eu l'opportunité de faire ce genre de travail. Nous savons qu'un tel statut représente un équilibre instable et qu'il suffit d'en changer un seul élément pour tout remettre en question. Or, nous sommes tous d'accord, dans cette assemblée – en tout cas, les membres de la gauche – de reconnaître que nous sommes parvenus avec ce statut à un résultat équilibré, conforme en tout cas aux attentes de la gauche. Je ne vois donc pas pourquoi nous commencerions à refaire un travail qui, je le reconnais, a déjà été extrêmement bien fait.

Pour cette raison, A gauche toute! renverra ce projet de nouveau statut du personnel de la Ville de Genève à la commission des finances, afin qu'elle l'accepte. Je vois mal qu'elle puisse faire autre chose et, surtout, que nous reprenions tout le travail pendant un an. Ce serait une charge inutile non seulement pour les responsables des négociations ayant abouti à la proposition PR-749, car ils ont déjà discuté longtemps, mais également pour la commission des finances, qui n'a pas les compétences requises pour mener à bien une telle tâche. Aussi, j'invite le Conseil municipal à renvoyer ce projet de statut à la commission des finances. Mais de grâce, Mesdames et Messieurs les commissaires, ne touchez pas à cet équilibre, car nous ne saurions le rétablir s'il se perdait!

M. Alexis Barbey (L). J'ai un plaisir tout particulier, ce soir, à engager le dialogue avec les vrais démocrates des bancs d'en face... Ces vrais démocrates que nous venons d'entendre nous expliquent que ce nouveau statut du personnel de la Ville de Genève est intouchable, qu'il s'agit d'une grande réussite et qu'il ne vaut même pas la peine d'en discuter en commission. On ne saurait donc faire autrement que l'accepter...

Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, vous comprendrez par cette entame que je ne partage pas exactement cette analyse – et le groupe libéral avec moi. Vous me permettez de développer pourquoi. Je tiens néanmoins à commencer par saluer le travail effectué par la délégation du Conseil administratif. Avant son intervention, nous avons calculé que, au train où allaient les négociations, nous avions une petite chance de voir aboutir un nouveau statut de la fonction publique municipale en 2016 environ... Mais le Conseil administratif a mis les bouchées doubles, le Conseil municipal ayant été entendu sur ce point. Je pense qu'une certaine vitesse de négociation est bonne à la fois pour les employés de la Ville de Genève et pour le Conseil municipal, afin qu'il garde une certaine vue d'ensemble sur tout ce processus.

Cependant, cet hommage que je rends aux deux conseillers administratifs membres de ladite délégation est bien le seul point sur lequel je partage les avis qui viennent d'être exprimés par mes préopinants. Dans la forme, les négociations menées pour l'élaboration du nouveau statut du personnel ont quelque chose qui ne me paraît pas acceptable. Autant les employés de la Ville de Genève ont bénéficié de conseils actifs de leurs syndicats, autant les conseillers administratifs ne sont jamais venus s'enquérir des objectifs que pouvaient avoir les conseillers municipaux, en particulier ceux de l'Entente et de l'Union démocratique du centre, par rapport à la fonction publique. Ils ont donc avancé dans le brouillard par rapport à leurs obligations patronales, en devant imaginer nos souhaits; en tout cas, nous ne faisons pas nôtre le résultat de leurs anticipations!

Je tiens également à dire, au nom des libéraux, que, lorsque ces négociations avec la fonction publiques ont été engagées, nous attendions du Conseil administratif la réalisation de deux objectifs. Le premier était la diminution des coûts de la fonction publique. Le second était l'augmentation de l'efficacité de l'administration de la Ville de Genève. Eh bien, le moins que l'on puisse dire, c'est que l'examen de ce nouveau statut de la fonction publique est un échec flagrant sur ces deux points.

Prenons tout d'abord la diminution des coûts de la fonction publique. Pour résumer le résultat des négociations, selon nous, je dirais que tout ce qui coûte de l'argent au contribuable, au Conseil administratif et donc dans les budgets votés par le Conseil municipal, a été concédé à la fonction publique par notre exécutif. En revanche, tous les acquis de ces négociations reposent exclusivement sur le jugement et le bon vouloir des responsables de l'administration et des conseillers administratifs dans leurs différents départements. On peut bien imaginer que l'application des concessions adoptées sera extrêmement différente selon que l'on a affaire à un Conseil administratif de droite ou de gauche. Par conséquent, je suis très dubitatif quant à l'efficacité des concessions obtenues par le Conseil administratif.

Je reprends maintenant le plan général de mon intervention, basée sur les deux volets que sont, pour le Parti libéral, la diminution des coûts et l'augmentation de l'efficacité de la fonction publique. En matière de diminution des coûts, que propose ce nouveau statut du personnel? Une augmentation de 100 francs des allocations familiales pour tous les employés; l'attribution d'un congé paternité; l'attribution automatique obligatoire des congés supplémentaires que représentent les ponts de fin d'année; l'augmentation des congés, la déclaration de cinq semaines de congé payé figurant comme base de départ pour tous les fonctionnaires.

Je citerai encore la progression des salaires avec une rémunération plus forte dès le départ. Le rééquilibrage des salaires entre les jeunes et les anciens est peut-être souhaitable, dans l'esprit du Conseil administratif, mais cela coûte 3,3 millions de francs! Je sais que le prix de l'argent des contribuables ne touche pas beaucoup notre exécutif mais, pour nous, c'est important. On peut faire des choix entre favoriser la fonction publique ou faire des investissements. Nous ne choisissons pas obligatoirement de donner 3,3 millions de francs supplémentaires à la fonction publique, sans autre forme de discussion.

Voilà pour ce qui est de la diminution des coûts. On voit en fait que diminution des coûts il n'y a pas! Il y a une augmentation des coûts et un certain lâcher-prise de la part du Conseil administratif. Je suis désolé d'avoir des mots assez durs mais, étant donné que je serai probablement le seul à les prononcer ce soir, il faut que ma position et celle des libéraux soit claire.

En ce qui concerne l'augmentation de l'efficacité de la fonction publique, Mesdames et Messieurs, reprenons ensemble quelques-unes des mesures décidées dans le nouveau statut du personnel. Tout d'abord, un entretien bisannuel pour chacun des employés; je dois dire que je suis plutôt d'accord avec cette mesure car, en tant qu'employé d'une unité de relations humaines dans une banque de la place, je sais l'utilité et la source de motivation que peuvent représenter les entretiens réguliers entre les employés et leurs cadres. Mais, en l'occurrence, les entretiens prévus n'offrent aucune possibilité à l'employeur de motiver ses employés en prenant acte de leur travail et en les félicitant. Ils ne lui permettent pas non plus d'agir sur leur revenu, s'il y a des problèmes, que ce soit au niveau des primes ou des salaires. Nous savons que la gauche refuse de manière dogmatique les salaires au mérite dans la fonction publique, c'est pour elle une sorte de vache sacrée, mais nous la remettons en cause.

Bien sûr, le nouveau statut du personnel donne la possibilité au Conseil administratif de se séparer plus rapidement qu'avant d'éléments qui ne donneraient pas satisfaction. Cette possibilité est naturellement laissée au libre arbitre du chef du département, ce que je trouve normal; cependant, on peut douter du fait qu'elle soit toujours appliquée comme elle le devrait par l'un ou l'autre des magistrats. Le réalisme dont chacune ou chacun fera preuve en la matière restera hautement subjectif.

Ensuite, je ne vois pas dans ce document de progrès majeur en ce qui concerne l'absentéisme. Nous avons essayé d'en discuter lors de la précédente législature, mais ce débat n'a jamais abouti. Ici encore, les mesures à prendre dépendront des magistrats.

Le nombre des fonctionnaires de la Ville de Genève n'est pas touché non plus. Nous prenons acte, une fois de plus, que la fonction publique ne peut pas être réduite dans son ensemble. Si l'on peut prévoir des ajustements d'un département à l'autre, il n'est pas question pour la Ville d'avoir moins que les 3000 fonctionnaires actuels. Or, nous estimons que le nombre de fonctionnaires de la Ville de Genève n'est pas en rapport avec celui des autres grandes villes de Suisse.

Voilà ce que j'avais à dire quant aux objectifs des libéraux en matière de baisse des coûts et d'augmentation de l'efficacité de la fonction publique municipale. Nous estimons que le statut de cette dernière ne peut pas rester dans l'état où il est présenté dans la proposition PR-749. La négociation avec le Conseil municipal n'a pas eu lieu, et le résultat est vicié, à notre avis.

J'aimerais évoquer un dernier point. Quelle est la justification d'un statut du personnel aussi favorable aux employés de la Ville, par rapport à ceux du Canton ou d'autres villes suisses? Nous n'avons jamais vu une comparaison objective sortir du chapeau du Conseil administratif sur ce point, naturellement moins encore du chapeau des syndicats chargés de négocier ce statut de la fonction publique.

Mesdames et Messieurs, vu le brouillard dans lequel ont été menées ces négociations, vu l'absence de comparaison nationale ou internationale en matière de statut du personnel de la fonction publique, vu le renoncement complet à la baisse des coûts et à la hausse de l'efficacité de cette dernière, les libéraux non seulement ne recommandent pas de voter directement la proposition PR-749, mais ils refusent l'entrée en matière sur cet objet et son renvoi en commission. Nous vous invitons à en faire autant.

M. Rémy Burri (R). La prise de position du groupe radical sur la proposition PR-749 est plutôt mitigée. Il est vrai qu'il était temps de refondre le statut du personnel de la Ville de Genève, car cela faisait environ trente ans qu'il était dans des tiroirs sans avoir été retravaillé de fond en comble. Nous pouvons donc dire qu'il méritait une sérieuse remise à neuf.

Le document que nous soumet ce soir le Conseil administratif ressemble à un joli catalogue de nouvelles prestations et de confirmations de certaines pratiques. Par exemple, on y découvre que, suivant l'âge d'un employé et les possibilités de repos compensatoire, certains collaborateurs de la Ville pourront avoir jusqu'à huit semaines de vacances par année. Je trouve cela assez fort de café et incompréhensible.

Mais ce statut prévoit également des procédés un peu plus modernes en matière d'engagement du personnel. Il me semble que c'est bien la moindre des choses, et qu'il est donc déplacé de pavoiser à ce sujet. L'intégration des employés du Service d'incendie et de secours (SIS) au statut du personnel municipal devrait faciliter quelque peu le contrôle et le suivi de ces collaborateurs. D'autres modernisations sont à relever, comme par exemple l'officialisation des semaines de congé maternité, le congé parental, et autres.

Mais, si le groupe radical accepte l'entrée en matière sur la proposition PR-749 et son renvoi en commission, c'est parce qu'il n'a pas bien vu quelles concessions ont été faites de la part des représentants des employés, s'il y en a eu. Nous constatons aujourd'hui que le catalogue présenté par les fonctionnaires de la Ville de Genève a été pris en compte et il semble scellé dans le marbre, comme nous l'avons entendu tout à l'heure de la bouche des préopinants d'A gauche toute! et de nos amis socialistes. Selon eux, ce nouveau statut du personnel est intouchable, c'est cela ou rien! Mais nous entendons bien, pour notre part, en discuter en commission.

La présidente. Il est presque 19 h, mais il est évident que nous irons jusqu'au bout de ce débat avant de clore la séance.

M. Jean-Charles Lathion (DC). Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, ce nouveau statut du personnel va dans le bon sens. Nous y voyons un effort d'égalisation des conditions de travail entre le personnel de l'Etat et celui de la Ville. Le souhait le plus cher du Parti démocrate-chrétien serait que les statuts respectifs du personnel de l'Etat et de la Ville aient encore plus de points en commun, afin de favoriser la mobilité des cadres ou du personnel. Je sais que cela se fait déjà, mais j'estime que cette pratique peut encore s'améliorer. Il est assez gênant de voir le volume du personnel et des cadres de la Ville par rapport à celui de l'Etat. Si l'on considère le volume de cette administration municipale, les différences sont importantes, même parfois sur des points fondamentaux.

Quoi qu'il en soit, nous saluons la volonté du Conseil administratif d'instaurer pour le personnel de la Ville le principe «une classe, une fonction» et de favoriser les jeunes. Je pense que c'est une bonne chose, qui correspond à la réalité que nous vivons. C'est justement lorsque les jeunes travailleurs fondent une famille qu'ils doivent être encouragés, le Conseil administratif l'a compris. Nous saluons également l'adoption du congé de paternité, puisque je rappelle que le Parti démocrate-chrétien l'avait demandé par le biais de la motion M-662. Nous saluons toutes les avancées de ce nouveau statut du personnel municipal en matière d'allocations familiales et d'allocations aux enfants.

Nous sommes également favorables aux procédures d'évaluation des fonctionnaires, conçues comme un exercice de dialogue entre la hiérarchie et le personnel, car elles visent à une amélioration de leurs rapports. De plus, je m'en voudrais de ne pas relever les progrès prévus dans ce nouveau statut en termes de formation continue; c'est un élément très important.

Après ce tissu de louanges, je m'étonne quand même que personne, depuis le début de ce débat, n'ait parlé de la retraite. Mesdames et Messieurs, nous ne cessons de lire dans les journaux des articles à ce propos, et nous savons qu'il s'agit d'une question cruciale, au niveau fédéral aussi bien que cantonal. Or, le nouveau statut du personnel de la Ville de Genève fixe l'âge de la retraite à 62 ans. Peut-on vraiment se débarrasser de ce sujet de cette façon, par les temps qui courent? Est-ce encore possible? Je veux bien que l'on souhaite privilégier le personnel de la Ville de Genève, mais pensons aussi aux statuts d'autres administrations, notamment dans le domaine privé. Pensons que ce sont les contribuables qui paient les retraites du personnel municipal. Je crois qu'un débat de fond doit être mené en commission sur cette problématique.

Pour ce qui est de la forme, je relève que le Conseil administratif n'en a cure! En effet, bien souvent, nous apprenons tout par les journaux. C'était déjà le cas pour la suppression des lignes de bus 32, 35 et 36, dont nous avons parlé tout à l'heure: nous l'avons apprise par les journaux, alors qu'il s'agit d'une mesure grave qui touche entre autres les personnes âgées. M^{me} Salerno a fait de grandes

déclarations aux médias sur le nouveau statut du personnel de la Ville de Genève, mais elle aurait pu nous fournir les informations avant de donner une conférence de presse.

Enfin, j'aimerais exprimer mon étonnement total à l'écoute des propos tenus tout à l'heure par M^{me} Salika Wenger. Depuis deux ans, elle nous «bassine» avec les questions de personnel en se posant comme spécialiste en la matière, et là voilà maintenant qui vient nous dire que nous ne sommes pas compétents! Vraiment, les chaussettes m'en tombent! M^{me} Salika Wenger, spécialiste de la problématique du personnel, prétend que le Conseil municipal est incompetent en la matière et qu'il n'y a donc rien à étudier en commission... C'est extraordinaire!

J'adresse d'ailleurs la même critique aux socialistes, car cela en vaut la peine. Alors que nous les savons très critiques, ils nous disent ce soir qu'ils accepteront tel quel ce nouveau statut du personnel. Mais alors, Mesdames et Messieurs, votons-le ce soir sur le siège! Pourquoi le renvoyer à la commission des finances? Ce n'est vraiment pas sérieux! Nous sommes là dans le cas de figure flagrant où les socialistes suivent leur conseillère administrative. Grand bien leur fasse!

C'est comme pour le budget: circulez, il n'y a rien à voir! Le budget 2010 est un copier-coller de celui de l'année passée, et on nous a dit sans cesse, pendant six mois, qu'il n'y avait rien à y changer et qu'il fallait l'accepter tel quel... La gauche est d'accord de le faire, mais c'est montrer une totale absence de conscience du rôle de critique qu'il nous est demandé d'assumer en tant que parlementaires.

Nous étudierons donc la proposition PR-749 sur le nouveau statut du personnel de la fonction publique municipale en commission des finances, mais nous demanderons à nos commissaires de le faire avec l'esprit critique qui correspond aux attentes des citoyens. (*Applaudissements.*)

M^{me} Sandrine Salerno, conseillère administrative. Monsieur Lathion, vos remerciements me vont droit au cœur! Ce soir, une fois de plus, vous vous êtes dévoilé en remerciant la magistrate – votre magistrate préférée, celle que vous trouvez la plus ric-rac de toute l'enceinte – qui est quand même parvenue à négocier le statut du personnel. Mais je vous rappelle que je n'étais pas seule. J'ai beaucoup entendu, dans votre discours, «M^{me} Salerno par-ci, M^{me} Salerno par-là»... Vous savez que je suis très sensible à vos hommages mais, dans cette lourde tâche de négociation, j'étais accompagnée par M. Maudet. Il a beaucoup travaillé et participé aux travaux d'élaboration du nouveau statut, afin que nous arrivions à un accord avec le personnel. Je vous saurais donc gré de rendre à César ce qui lui appartient...

En ce qui concerne le nouveau statut lui-même, il est vrai que le Conseil municipal l'a beaucoup attendu. Le Conseil administratif a pris du temps – beaucoup de temps – pour parvenir au document qui vous est soumis ce soir; la proposition PR-749 comporte d'ailleurs un historique qui rappelle les différentes étapes de nos travaux, et qui montre que ce ne sont pas les plus contemplatifs du Conseil administratif qui ont pris à cœur cette tâche.

Depuis quelques années déjà, le fardeau de repenser un statut pour la fonction publique municipale avait été partagé: notre excellent collègue Manuel Tornare – nous lui rendons hommage, ici – avait compris l'importance de penser un nouveau statut et de préparer le travail; M. Pagani, au début, a fait un bout de chemin avec nous; finalement, M. Maudet et moi-même, nous nous sommes chargés des négociations. Nous vous signalons aussi, dans cet historique, les rencontres avec nos partenaires sociaux qui ont été consacrées à ces avancées pendant quarante jours. Bien évidemment, pour le Conseil administratif, il a fallu bien plus de séances que cela pour rapidement se mettre d'accord sur les points que nous allions amener à la table des négociations.

Monsieur Barbey, vous disiez tout à l'heure que nous avons avancé dans la nuit, sans aucune lumière, sans savoir ce que le Conseil administratif et le Conseil municipal voulaient. Le Conseil administratif a été régulièrement tenu informé des débats de sa délégation avec les autres instances de négociation. Quant au Conseil municipal, lors de la séance du 23 mai 2000 – je crois que vous siégiez déjà au Conseil municipal, à l'époque – avait signalé ce qu'il souhaitait en acceptant le projet de résolution PR-262 du Conseil administratif en vue de la refonte complète du statut du personnel de la Ville de Genève. Dans le brouillard, nous avions donc une lueur, à savoir les desiderata du Conseil municipal exprimés sous la forme d'une résolution.

La délégation du Conseil administratif a beaucoup travaillé, il est vrai, mais il nous reste encore beaucoup à faire. Vous avez toutes et tous lu très attentivement la soixantaine de pages de la proposition PR-749, et vous avez certainement constaté, à l'article 115 dans les «Dispositions provisoires», que nous avons encore de nombreux points à négocier avec les partenaires sociaux. Mais nous avons fait notre partie du travail en matière de négociation et nous avons assumé notre responsabilité; à présent, vous devrez assumer la vôtre en commission des finances ou du règlement, Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux.

Nous vous avons proposé ce que vous nous aviez demandé, à savoir un statut du personnel moderne. Je ne reviendrai pas sur les avancées réalisées principalement en faveur des familles et des débuts de carrière, que les intervenants de l'Alternative et de l'Entente ont mentionnées. Ce nouveau statut est beaucoup plus lisible, notamment grâce à l'intégration du SIS, comme cela a été dit tout à l'heure; jusqu'à présent, nous avons deux statuts – un pour le SIS et un pour le reste du personnel.

Nous avons fait un énorme travail pour regrouper une bonne partie des dispositions réglementaires dans un règlement d'application du statut du personnel, et nous avons procédé à l'élaboration de différents règlements ad hoc; ceux qui nous tiennent particulièrement à cœur – et qui, j'imagine, obtiendront également les faveurs du Conseil municipal – sont le règlement sur la santé et la sécurité des employés, et le règlement sur l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration municipale, auquel M^{me} Valiquer Grecuccio faisait référence au nom du Parti socialiste.

Nous avons fait ce travail, car le Conseil administratif est unanime à affirmer que la Ville a besoin d'un service public fort, exemplaire, qui garantisse les meilleures prestations à la population. Pour cela, il faut fournir un cadre de travail adéquat aux collaboratrices et aux collaborateurs de la Ville. Parallèlement, l'employeur – le Conseil administratif – doit avoir des instruments de gestion du personnel adéquats et modernes, qui permettent de mener une véritable politique de relations humaines en Ville de Genève. Ce n'était pas le cas en début de législature, et le Conseil administratif y a travaillé, séance après séance, en collaboration avec les directeurs et les directrices des départements – notamment la directrice de la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève, que je me permets de citer et de remercier, M^{me} Nicole Regamey. Avec ces différents intervenants, le Conseil administratif est en train de mettre en place une réelle politique des ressources humaines pour la Ville de Genève.

J'en viens maintenant à diverses interventions que j'ai entendues en début de débat. Je commence par celle des Verts; M. Buschbeck a dit que son groupe n'hésiterait pas, le cas échéant, à ouvrir la boîte de Pandore en commission. Si vous le faites, Monsieur Buschbeck, ce sera votre responsabilité. Bien sûr, vous avez le droit de le faire. Mais je vous rappelle que votre groupe, qui se plaint d'avoir attendu ce nouveau statut pendant des années – vous avez d'ailleurs raison de le souligner – risque de ralentir encore la procédure, s'il ouvre la boîte de Pandore en commission. Je ne suis pas certaine, alors, que nous aurons un nouveau statut du personnel en Ville de Genève...

Je vous rappelle que votre attitude face au projet que nous vous soumettons ce soir déterminera la suite du travail, à savoir la discussion – que vous appelez de vos vœux – du système des primes et indemnités versées en sus du salaire. Tant que vous n'aurez pas statué sur le corpus principal réglementaire du nouveau statut, le Conseil administratif ne pourra pas poursuivre les négociations avec les partenaires sociaux que sont les syndicats et la commission du personnel.

Quant aux libéraux, avec leur manière de dire que 1 franc est 1 franc, ils essaient de donner l'impression que le Conseil administratif a été beaucoup trop généreux avec les fonctionnaires. Je rappelle notre position de principe. Nous ne sommes pas généreux, mais attentifs aux deniers publics – et cela, au point que nous avons remboursé la dette à hauteur de 400 millions de francs et réduit de

50% les intérêts de cette même dette sur le budget de fonctionnement. Vous voyez que nous sommes très attentifs aux deniers publics, Monsieur Barbey, et que, pour nous aussi, 1 franc est 1 franc. Nous ne sommes pas généreux vis-à-vis des fonctionnaires, mais nous assumons notre responsabilité d'employeur en fournissant à nos collaborateurs les meilleures conditions de travail possibles.

En outre, toutes ces avancées que d'aucuns jugent progressistes – peut-être trop progressistes, pour certains – vont exactement dans le sens que vos partis ont prôné au niveau cantonal, Mesdames et Messieurs, à savoir de favoriser les familles et les débuts de carrière. Je rappelle que c'était aussi l'un des éléments principaux sur lequel vous avez insisté en demandant la baisse d'impôts du Canton – qui équivalait à 400 millions de francs. Eh bien, concrètement, favoriser les familles, c'est ce que nous avons fait, M. Maudet et moi. Nous avons introduit le congé paternité, le congé parental, et étendu le congé maternité, exactement dans la lignée de ce que défendait le Parti démocrate-chrétien. Nous avons décidé de favoriser sur le plan salarial les débuts de carrière. Vous voyez donc que le message politique que vous avez donné, notamment au niveau du Canton, nous l'avons mis en œuvre au niveau de la Ville.

Il est vrai que nous n'avons pas procédé à une comparaison intergalactique entre les cadres et la fonction publique de la Ville et ceux de l'Etat, ou d'autres villes et cantons. Je peux néanmoins vous dire, Mesdames et Messieurs – et nous le verrons en commission – que le niveau des salaires des cadres en Ville de Genève n'est pas compétitif. Il l'est pour certaines classes de fonctions qui, par ailleurs, n'existent plus à l'Etat – je pense au nettoyage de l'espace public et de l'espace privé, qui existe encore à la Gérance immobilière municipale (GIM) – mais pas pour les cadres intermédiaires et supérieurs. Par conséquent, si la situation semble rose en Ville de Genève – et tant mieux! – elle pourrait l'être encore plus. Mais nous en discuterons au fil du temps, avec mes collègues.

Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, je vous remercie du bon accueil que vous réserverez à ce nouveau statut du personnel de la Ville de Genève, et je me réjouis d'en discuter avec vous à la commission des finances ou du règlement, c'est-à-dire là où vous déciderez de renvoyer la proposition PR-749.

M. Pierre Maudet, conseiller administratif. Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux, M^{me} Salerno vient d'exprimer la position du Conseil administratif, qui est également la mienne. Je souhaiterais ajouter trois points rapides, en réaction à ce qui vient d'être dit.

Tout d'abord, j'espérais ce soir pouvoir compter sur une entrée en matière unanime sur la proposition PR-749 – mais évidemment pas un vote sur le siège,

car nous voulons engager un dialogue avec vous. Nous parlons, ce soir, du résultat d'une négociation. Par nature, une négociation est difficile et imparfaite. Ce que nous vous proposons ici, ce sont des accords que nous avons passés parfois très tard dans la nuit ou très tôt le matin, et qui sont le fruit de longs échanges. Nous vous en révélerons peut-être partiellement les coulisses en commission des finances. Ce nouveau statut est une pesée d'intérêts, d'équilibres subtils qui nécessitent, à tout le moins, une entrée en matière pour des explications.

J'aimerais apporter trois éléments de réponse aux propos des uns et des autres. Je commence par la prise de position du Conseil municipal. Très clairement, Mesdames et Messieurs, vous êtes ici les arbitres. Nous, Conseil administratif, nous sommes l'employeur; nous avons cette responsabilité de par la loi, et nous entendons l'assumer pleinement. Il était exclu de vous présenter d'emblée ou à intervalles réguliers l'état des négociations en cours, dès lors que vous êtes maintenant appelés à arbitrer le nouveau statut. Cela est évident, pour des motifs de séparation des pouvoirs.

En outre – et je réponds ici au représentant du Parti démocrate-chrétien – nous n'avons jamais livré d'informations relatives au nouveau statut du personnel avant d'envoyer les documents y afférents au Conseil municipal. Toutes les informations parues dans la presse ont été données par les syndicats, au mois de juin dernier, car ils avaient la liberté de parole et la possibilité de s'exprimer dès la fin des négociations. Raison pour laquelle nous nous sommes sentis autorisés, le moment venu – et avec cinq mois d'intervalle – à faire également une conférence de presse pour expliquer la situation. Mais, si vous avez été blessé parce que le Conseil municipal n'a reçu les documents que quelques heures après, je vous prie de nous en excuser, Monsieur Lathion.

Le deuxième élément que je voulais mentionner est extrêmement important. A la faveur de ce nouveau statut du personnel, nous devons changer de mentalité. Je rappelle que le statut précédent date de 1926, quant à sa forme stricte, et de 1986, quant à l'essentiel de son contenu – c'est-à-dire d'il y a plus de vingt ans, époque à laquelle il y avait en Ville de Genève ce que l'on appelle un office du personnel. Il servait essentiellement au versement des salaires – des «paies», comme on disait alors. Il y avait même, alors, une indemnité pour aller chercher les salaires le dernier vendredi du mois. Aujourd'hui, on parle de direction de ressources humaines, d'employabilité, de concepts de formation continue – toutes choses par ailleurs connues dans le privé. Cette mise à jour est bien nécessaire! J'aimerais croire que, dans cette salle, vous êtes tous unanimes à vouloir entrer en matière au moins sur cet aspect de la modernité du statut.

Je passe au troisième élément que je voulais mentionner. Certains reprochent au Conseil administratif d'avoir cédé facilement devant les représentants du personnel. Vous en jugerez lorsque vous connaîtrez le détail des négociations, Mes-

dames et Messieurs. Je rappelle que ce nouveau statut prévoit la suppression de l'aide pour l'assurance maladie et de la prime d'ancienneté – suppression monétaire, réelle, qui a été négociée – et la facilitation de tout un arsenal de licenciements. Ce sont des changements tangibles qui plaident pour une certaine responsabilité de l'employeur quant à sa manière de concevoir les débats avec les employés. Nous payons bien la fonction publique – et nous en sommes fiers – mais, en contrepartie, nous posons des exigences et nous nous autorisons de procéder à la cessation des rapports de travail, si nous le jugeons nécessaire.

Je conclurai par là, Mesdames et Messieurs. Finalement, entrer en matière sur ce nouveau statut du personnel, c'est reconnaître l'aspect non politique du débat que nous engageons aujourd'hui. Ensuite, lors du vote final du statut, évidemment, chacun reprendra ses billes et décidera de la position qu'il souhaite adopter. Mais reconnaissez à tout le moins – vous l'avez dit tout à l'heure, Monsieur Barbey – que ce que nous vous proposons ici est un instrument. Certes, il est tributaire des personnes qui l'utilisent. A ce sujet, j'aimerais vous révéler un petit scoop. Depuis le début de la législature, le Conseil administratif, sur la base des statuts actuels du personnel, a procédé à près d'une quarantaine de licenciements – soit davantage que pendant les quatre législatures qui ont précédé. Cela montre bien que, au-delà de l'instrument dont nous nous réjouissons de débattre avec vous, il faut considérer la manière de le gérer. Mais ce sera là un autre débat, qui aura lieu dans un an et demi.

Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, je ne saurais trop vous inciter à voter l'entrée en matière sur la proposition PR-749, si possible unanimement, afin que nous puissions vous expliquer le bien-fondé de ce nouveau statut du personnel de la Ville de Genève en commission des finances.

M. Alexis Barbey (L). Puisque l'opinion des libéraux est ainsi attaquée par le Conseil administratif – c'est bien normal, il défend son travail – je tiens juste à répondre sur deux points à M. Maudet. Tout d'abord, le fait que les accords sur le statut du personnel aient été passés à l'issue de longues nuits de travail ne nous intéresse pas; notre rôle est de juger le résultat, à savoir le document qui nous est présenté dans la proposition PR-749. Or ce résultat ne nous convient pas. Et il y a un aspect de ce projet qui montre que vous aussi, Monsieur Maudet, vous êtes extrêmement dubitatif sur les fameuses conditions-cadres extraordinaires que vous accordez aux employés de la Ville. Si vous étiez tellement convaincu de votre capacité à motiver la fonction publique, pourquoi avez-vous créé des postes de psychiatres supplémentaires pour encadrer ces employés?

La deuxième chose que je voulais vous dire, Monsieur le magistrat, c'est que, si certains points peuvent paraître des avancées du point de vue de l'employeur,

le Conseil administratif s'est bien gardé de nous donner le coût du résultat de ces négociations. Combien cela coûtera-t-il? Combien cela rapportera-t-il? Cela permettra-t-il de réaliser des économies? Nous connaissons déjà le coût de l'augmentation des allocations familiales, et nous savons que les changements liés à la progression des salaires se monteront à 3,3 millions de francs. Mais, pour tout le reste, nous n'en savons rien. Le Conseil administratif n'a pas voulu établir de comparaison avec la fonction publique d'autres municipalités et d'autres cantons, ce qui fait que nous travaillons complètement dans le vide.

Mais cela n'a rien de nouveau, car c'est là une situation que le Conseil administratif a voulue dès le départ. Nous n'avons pas été intégrés aux négociations, certes, mais ce n'est pas cela que les libéraux demandaient. Nous voulions que le Conseil administratif prenne connaissance d'un certain nombre d'objectifs globaux de négociation fixés par le Conseil municipal, afin de poser ensemble des limites de négociation. C'est ce qui se fait d'habitude. Je constate que la fonction publique, elle, avait ses limites, posées par les syndicats; mais le Conseil administratif n'avait aucun moyen de savoir où étaient ses propres limites, dans ces négociations. Le résultat est un statut que les libéraux n'accepteront pas. Ni sur la forme, ni sur le fond, nous ne voulons entrer en matière sur cet objet.

M. Jacques Hämmerli (UDC). Je n'aime pas intervenir après les conseillers administratifs, mais j'aimerais répliquer à M. Maudet. Il nous a dit que l'actuel Conseil administratif, depuis deux ans, avait procédé à plus de licenciements – pour de justes motifs – que durant les quatre législatures précédentes. Cela montre bien la pétaudière qu'était le Conseil administratif précédent, qui obéissait à votre orientation politique, Mesdames et Messieurs de la gauche. C'était le temps des copains, le temps des coquins, comme on le reverra plus avant dans l'ordre du jour...

Mise aux voix, la prise en considération de la proposition est acceptée par 60 oui contre 11 non (1 abstention).

Mis aux voix, son renvoi à la commission des finances est accepté sans opposition (59 oui et 11 abstentions).

La présidente. Mesdames et Messieurs, je vous rappelle que la commission des pétitions se réunit maintenant pour dix minutes à la salle Nicolas-Bogueret. Nous reprendrons nos débats à 21 h.

8. Propositions des conseillers municipaux.

Néant.

9. Interpellations.

Néant.

10. Questions écrites.

Néant.

Séance levée à 19 h 25.

SOMMAIRE

1. Communications du Conseil administratif	2230
2. Communications du bureau du Conseil municipal	2232
3. Prestation de serment de M ^{me} Sandra Golay, remplaçant M. Vincent Maitre, conseiller municipal démissionnaire, et de M ^{me} Chantal Perret-Gentil, remplaçant M ^{me} Anne-Marie Gisler, conseillère municipale démissionnaire.	2238
4. Election d'un-e secrétaire du Conseil municipal, en remplacement de M ^{me} Anne-Marie Gisler, démissionnaire.	2238
5. Questions orales	2238
6. Proposition du Conseil administratif du 30 septembre 2009 en vue de l'ouverture de trois crédits pour un total de 13 154 500 francs, soit:	
– un crédit de 12 310 000 francs destiné à la rénovation du groupe scolaire de Saint-Jean (y compris jardin d'enfants et ludothèque), situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève;	
– un crédit de 787 000 francs destiné à compléter l'équipement en mobilier du groupe scolaire de Saint-Jean et de la ludothèque, situés rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève;	
– un crédit de 57 500 francs destiné à l'équipement en mobilier du jardin d'enfants Pomme d'Api, situé rue de Saint-Jean 12, parcelle N° 1350, feuille 39 du cadastre de la commune de Genève, section Petit-Saconnex, propriété de la Ville de Genève (PR-748)	2260
7. Proposition du Conseil administratif du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut du personnel de la Ville de Genève (PR-749).	2285
8. Propositions des conseillers municipaux	2362
9. Interpellations	2362

10. Questions écrites 2362

La mémorialiste:
Marguerite Conus