

## Résolution adoptée à l'unanimité moins une abstention par l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 28 février 2019

L'assemblée générale (AG) du personnel a pris connaissance des informations transmises par les organisations représentatives du personnel et fait les constats suivants :

### Concernant le catalogue des fonctions types et la collocation des postes

Les organisations représentatives du personnel ont tenu des séances avec le Conseil administratif les 8 et 14 février 2019 sur un nouveau projet de « directive générale relative au processus de collocation des postes de l'administration municipale suite à l'adoption du catalogue des fonctions ». Ces séances sont considérées comme des séances d'information et non de négociation. Les organisations représentatives du personnel ont demandé des modifications à ce projet de directive et attendent des réponses d'ici à la prochaine séance fixée au 14 mars 2019. Le manque de transparence à l'égard des représentant-e-s du personnel demeure, ils-elles ne disposent toujours pas des informations complètes concernant le catalogue des fonctions types - l'inventaire des postes et leur nouvelle classification - les fiches descriptives des fonctions et la liste exhaustive des fonctions dont la classification provisoire a été revue à la hausse et à la baisse.

- L'adoption du catalogue n'entraînerait pas la collocation d'office de l'ensemble des postes de l'administration. La collocation des postes ne pourrait se faire que sur demande des titulaires ou de la hiérarchie, dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du catalogue. Les postes vacants et les nouveaux postes seraient colloqués d'office. La commission primaire et la commission d'évaluation retrouveraient leur rôle de préavis à l'attention du Conseil administratif. De plus, la collocation provisoire des postes ne serait pas rendue publique.
- Le titulaire du poste serait auditionné par la commission primaire et recevrait les comptes rendus. Lorsque la demande concerne plus de 5 collaborateurs-trices pour un poste identique, seulement 2 collaborateurs-trices seraient auditionnés.
- La date d'adoption du catalogue des fonctions n'est pas connue à ce jour. Une collocation à la hausse entrerait en vigueur avec effet rétroactif à la date de l'adoption du catalogue si la demande a été déposée dans les six mois avec un cahier des charges signé.
- Certains cahiers des charges n'ont pas été signés. S'ils ne le sont pas avant la date d'adoption du catalogue, le rétroactif ne serait pas appliqué. Ce qui constituerait une inégalité de traitement.
- En cas de collocation du poste à la baisse, les droits acquis sont maintenus même en cas de changement de poste dans une même fonction. Toutefois, le différentiel de classification serait à la charge du service recruteur, ce qui est un obstacle à la mobilité.
- Des postes récemment mis au concours sont déjà revus à la baisse alors que la collocation des postes n'a pas été approuvée par la commission d'évaluation des fonctions, et que le catalogue des fonctions types n'est pas entré en vigueur.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande une modification du projet de directive intégrant:**

- La transmission de l'intégralité des informations aux organisations représentatives du personnel.
- Que l'établissement du catalogue des fonctions ne conduise pas à une dévalorisation des métiers.
- La publication de la collocation provisoire des postes effectuée par la DRH (direction des ressources humaines) et les directeurs des services afin d'informer le personnel des éventuels changements dans la classification de leurs postes.
- La cessation immédiate des déclassifications de fonctions non conformes au Statut pour les nouveaux-elles engagé-es et l'annulation des classifications non validés par les commissions à ce jour.
- La prise en compte des demandes de collocation indépendamment du fait que le cahier des charges ait été signé par le titulaire. Les désaccords sur la formulation du cahier des charges doivent figurer au dossier par écrit.
- L'audition par la commission primaire de 2 titulaires lorsque la demande concerne de 2 à 5 collaborateurs et, l'audition d'au moins 3 titulaires lorsque la demande concerne plus de 5 collaborateurs.
- La suppression du principe selon lequel le différentiel de classification serait à la charge du service recruteur car cela fait obstacle à la mobilité.

### **Concernant la classification des agents de la police municipale (APM)**

Les APM ont débrayé les 25 et 27 février et ont déposé un nouveau préavis de grève pour obtenir au moins la classe en plus déjà budgétée en 2018 et une réévaluation de leur fonction en vue d'obtenir une classification supérieure tenant compte de leur nouveau cahier des charges. La Ville de Genève est responsable d'avoir bloqué toutes les demandes de réévaluation en cours et de les avoir intégrées dans le projet Fonctions-types.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande:**

- La mise en œuvre de l'augmentation d'une classe salariale de suite indépendamment de l'issue des travaux généraux sur le projet Fonctions-types.

**Pour donner une chance à l'ouverture de véritables négociations, le personnel réuni en assemblée générale demande aux représentant-e-s du personnel dans la Commission d'évaluation de reprendre leurs travaux.**

**De plus, il demande au Conseil administratif de mettre fin à la confidentialité des séances de cette commission.**

### **Concernant les allocations enfants**

Le Conseil municipal a décidé de ne pas respecter le protocole d'accord signé entre les organisations du personnel et le Conseil administratif. Il a introduit dans le Statut les montants moins généreux versés depuis quelques années au personnel municipal en raison d'économies budgétaires. Le Conseil administratif a présenté aux organisations représentatives du personnel un projet de règlement portant sur la procédure d'octroi des allocations enfants. Les organisations du personnel ont demandé d'allonger les délais dans lesquels les demandes doivent être déposées. Le Conseil administratif n'a pour l'instant pas rendu de réponse à ce sujet.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande:**

- De ne pas imposer des délais qui ne permettent pas au personnel de faire valoir leurs droits à l'allocation enfants.
- Au Conseil municipal de respecter le protocole d'accord signé entre le Conseil administratif et les organisations du personnel.

### **Concernant la cessation anticipée d'activité pour les fonctions particulièrement pénibles et le plan d'encouragement à une retraite anticipée (PLEND)**

Les travaux sont bloqués depuis des années sous prétexte qu'il faut d'abord terminer le projet Fonctions-types. Les dispositions transitoires de la caisse pension CAP arrivent à échéance en 2020.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande:**

- Au Conseil administratif de respecter le statut et donc de reprendre les négociations sans délai. Ceci afin de permettre à tous les employé-e-s de la Ville de Genève de bénéficier d'une retraite anticipée digne de ce nom à 62 ans ou d'une cessation anticipée d'activité à 60 ans pour les personnes exerçant une fonction pénible.

### **Concernant les externalisations en Ville de Genève et leurs conséquences**

L'AG a pris connaissance de la situation particulièrement scandaleuse du personnel d'ONET qui est chargé du nettoyage des WC publics de la Ville de Genève et qui est en grève afin de faire respecter ses droits. La sous-traitance de tous les nettoyages de la Ville de Genève conduit à faire des économies sur le dos du personnel concerné.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande :**

- La ré-internalisation de tous les nettoyages en Ville de Genève et la fin de toute externalisation.
- L'engagement du Conseil administratif à faire respecter les conditions de travail du personnel d'ONET et la réintégration du personnel licencié à tort.
- Le contrôle systématique du respect des conditions de travail lors des marchés publics sous peine d'exclusion des entreprises.

### **Concernant la grève des femmes\*/féministe du 14 juin 2019**

L'AG a pris connaissance des discriminations persistantes à l'égard des femmes et des personnes LGBTIQ, de l'appel des syndicats et du collectif de préparation à la grève du 14 juin 2019.

➤ **En conséquence, le personnel réuni en assemblée générale demande :**

- L'ouverture de négociation entre les syndicats et le Conseil administratif/le Conseil de Fondation du Grand-Théâtre de Genève sur le cahier de revendication et sur les modalités pratiques de mise en œuvre de la grève des femmes\*/féministe. Une AG spécifique sera convoquée ultérieurement.

**A défaut de réponses satisfaisantes de la part du Conseil Administratif, une nouvelle AG du personnel sera convoquée qui décidera des mesures de lutte à prendre pour obtenir satisfaction.**