

Résolution de l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 20 novembre 2025

L'Assemblée générale a pris connaissance de l'avancement des négociations entre les organisations représentatives du personnel (Commission du personnel de la Ville de Genève-CP Ville, SIT et SSP) et le Conseil administratif (CA).

1. **Projet de budget 2026 :**

Le personnel constate que :

- Le premier projet de budget a été refusé par le Conseil municipal et qu'il est rentré en matière sur le 2^e projet de budget bis en date du 17 novembre 2025 pour un déficit de 69 millions comprenant le gel des mécanismes salariaux. Le même jour, le Conseil administratif a fixé une négociation sur une disposition transitoire en vue de suspendre les mécanismes salariaux pour 2026, refusant de la déplacer après l'assemblée générale du personnel du 20 novembre 2025.

Le personnel prend acte et valide:

- La décision de la CP Ville et des partenaires sociaux de ne pas entrer en matière sur l'introduction d'une disposition transitoire du Statut du personnel, avec la création de l'art. 115 al. 17, qui implique la suspension des mécanismes salariaux pour 2026 (annuité, 13^{ème} salaire progressif, prime d'ancienneté), l'absence d'indexation des salaires et le gel des postes vacants.

2. **Modification du Statut du personnel et des règlements :**

Le personnel constate et déplore que :

- Le Conseil administratif refuse de prendre en compte les demandes des organisations représentatives du personnel sur la gestion des absences pour causes d'atteinte à la santé et les mesures de reconversion professionnelle pour les personnes licenciées (modification du Statut, notamment art. 39 et 66, et du REGAP). Le Conseil administratif passe en force sans protocole d'accord en ayant déposé une proposition du 5 novembre 2025 au Conseil municipal (PR-1738) en vue des modifications du Statut.

Le personnel demande

- Le maintien des stages dans un autre service, le transfert sur un poste compatible avec ses capacités, la priorité pour l'engagement sur un poste vacant de l'Administration pour le personnel nécessitant de trouver un autre poste pour raison de santé, ainsi que le maintien de la progression de l'annuité en cas de maladie et d'accident.
- L'abandon du Règlement de la création d'un comité municipal de préavis en matière de licenciement et l'abandon des modifications du Statut (art. 34, 34A et 99). Le maintien de l'enquête administrative avant licenciement en cas d'insuffisance de prestation et d'inaptitude à remplir les exigences du poste (sauf dans ce dernier cas si la personne intéressée demande d'y renoncer).

Le personnel constate que

- la CP Ville et les partenaires sociaux n'ont pas été consultés sur la modification du règlement ORCOC sachant que cela a été découvert lors de la réception des documents en vue de la négociation sur un nouvel article du Statut du personnel (art. 108) et du projet de Règlement d'application relatif à la gestion du personnel en cas de nécessité ou de situation particulière qui suspend de nombreux droits du personnel prévus par le Statut.

Le personnel demande

- La négociation du règlement ORCOC du 1^{er} juillet 2025, car la CP Ville et les partenaires sociaux n'ont pas été consultés et l'ont appris dans le cadre de la négociation sur un nouvel article du Statut du personnel (art. 108) et du Règlement relatif à la gestion du personnel en situation particulière qui suspend de nombreux droits du personnel prévus par le Statut.

3. Externalisation du personnel municipal du Grand Théâtre vers la Fondation

Le personnel constate que :

- Les négociations concernant les conditions d'intégration du personnel du Grand Théâtre à la Fondation piétinent.

Le personnel :

- **Demande** le maintien des droits du personnel transféré de la Ville de Genève et de faire bénéficier au personnel de la Fondation des conditions de travail, de salaire et de retraite similaires à ceux de la Ville de Genève. Pas de réforme sans moyens supplémentaires pour la réaliser.
- **S'oppose** à toute externalisation future du personnel de la Ville de Genève travaillant au MAH et à la BGE. Ce personnel est actuellement entièrement municipal et doit le rester, indépendamment du fait que dans un avenir incertain, le canton participerait au financement de ces infrastructures.

4. Plan d'encouragement à une retraite anticipée pour toutes et tous (PLEND)

Le personnel constate que :

- A nouveau, le CA a refusé de reprendre les négociations sur une retraite anticipée alors qu'elles sont prévues par le Statut du personnel.

Le personnel demande au CA :

- La reprise des négociations pour un plan d'encouragement à une retraite anticipée (PLEND) pour toutes et tous, prévue par les art. 38 al. 4 et art. 115 al. 13 du Statut.

5. Informations diverses :

- Fin de la période transitoire liée au règlement sur les inconvénients de service horaire. Le règlement était déjà appliqué pour le personnel engagé depuis le 1^{er} janvier 2023. Dès le 1^{er} janvier 2026, il sera appliqué à tout le personnel, ce qui signifie une modification des plages horaires indemnisées (voir annexe au règlement sur les inconvénients de service horaire), la suppression de la prime spéciale vacances (qui garantissait une équité entre l'indemnité par forfait et l'indemnité par heure) ainsi que la prise en compte des indemnités dans le salaire de base par la CAP en 2027.

Après de longues négociations, les divergences entre le CA et les organisations représentatives du personnel persistent.

L'Assemblée générale décide d'organiser un rassemblement le mardi 25 novembre à 17h, devant le Conseil municipal à la rue de l'Hôtel de Ville, suivi d'une Assemblée générale du personnel à 17h45.

L'Assemblée générale décide de déposer un préavis pour une journée de grève le jeudi 4 décembre.

