

Annexe au Règlement relatif au Statut du personnel du Groupement SIS (SIS R 151)

I. Adaptation des compétences

(cf. article 5 du Règlement relatif au Statut du personnel du Groupement SIS)

Texte de la réglementation de la Ville de Genève	Adaptation GSIS	Dispositions du Statut du personnel
Conseil municipal de la Ville de Genève	Conseil intercommunal	Art. 2 al. 2 Art. 19 al. 1
Conseil administratif de la Ville de Genève	Comité	Art. 2 al. 2 et 3 Art. 4 al. 1, 4 et 6 Art. 5 al. 2 Art. 6 al. 4 et 6 Art. 7 al. 1, 2 et 4 Art. 8 al. 2 et 4 Art. 10 al. 1 Art. 11 al. 1 Art. 13 al. 1 Art. 14 al. 1 et 2 Art. 15 Art. 16 al. 1 et 3 Art. 17 al. 3 Art. 18 al. 1 à 5 Art. 19 al. 1, 3 et 4 Art. 21 al. 2 Art. 22 al. 1 Art. 24 al. 1 et 2 Art. 25 al. 4 Art. 26 al. 2 Art. 27 al. 2 Art. 28 al. 1 Art. 29 al. 1, 3 et 4 Art. 30 al. 2 Art. 32 al. 2 Art. 34 al. 1 Art. 35 al. 2 Art. 38 al. 2 et 4 Art. 39 al. 1 Art. 40 al. 1 Art. 43 al. 3 Art. 45 Art. 50 al. 2 Art. 52 al. 1 et 3

		Art. 54 al. 2 Art. 57 al. 5 Art. 58 al. 2 Art. 64 al. 1 Art. 67 Art. 68 al. 6 Art. 71 al. 4 Art. 72 al. 1 Art. 73 al. 2 Art. 76 al. 4 Art. 77 al. 1 et 3 Art. 78 al. 4 Art. 81 Art. 85 al. 2 Art. 88 al. 2 Art. 89 al. 1 Art. 91 al. 1 et 6 Art. 92 al. 7 et 8 Art. 93 al. 2 Art. 96 al. 2 Art. 97 al. 1 et 3 Art. 98 al. 1, 3, 4 et 6 Art. 99 al. 1 et 3 Art. 103 al. 1 et 3 Art. 104 Art. 105 al. 1 et 2 Art. 107 al. 1 et 2 Art. 108 al. 1 à 4 Art. 112 al. 3
Conseiller administratif ou conseillère administrative responsable	Comité	Art. 98 al. 5
Directeur ou directrice de département	Commandant ou Commandante	Art. 98 al. 5
Chef ou cheffe de service	Commandant ou Commandante	Art. 98 al. 5

II. Autres adaptations

(cf. article 6 du Règlement relatif au Statut du personnel du Groupement SIS)

Texte de la réglementation de la Ville de Genève	Adaptation GSIS	Dispositions du Statut du personnel et/ou du REGAP
Commission du personnel d'un ou plusieurs services	Inapplicabilité	Art. 23 Statut Art. 55 à 61 REGAP
Deux collaborateurs personnels ou collaboratrices personnelles pour les membres du CA	Inapplicabilité	Art. 28 al. 1 let. c Statut Art. 29 al. 5 Statut
Délégation de la compétence de fixer l'horaire de travail	Inapplicabilité	Art. 91 al. 1 <i>in fine</i> Statut
Missions du SIS	Inapplicabilité	Art. 109 Statut
Clauses d'entrée en vigueur, clauses abrogatoires et dispositions transitoires propres au Statut du personnel de la Ville de Genève et au REGAP	Inapplicabilité (sauf l'art. 115 al. 5 Statut)	Art. 113 à 115 Statut Art. 110 à 112 REGAP
Conseiller administratif délégué ou conseillère administrative déléguée	Inapplicabilité	Art. 3 al. 1 <i>in fine</i> Art. 2 REGAP
Secrétaire général ou secrétaire générale	Inapplicabilité	Art. 4 REGAP
Directions de département	Inapplicabilité	Art. 5 al. 1 let. d REGAP Art. 6 REGAP
Délégation des compétences d'employeur	Nouvelle formulation découlant de l'article 20 al. 4 des Statuts du GSIS	Art. 4 al. 5 Statut
	<p><u>Nouvelle teneur de l'article 4 al. 5 Statut :</u></p> <p><i>5 Il peut, par règlement ou décision, déléguer au commandant ou à la commandante ses compétences d'employeur sauf dans les cas où le présent statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer.</i></p>	
Cheffes et chefs de service	Nouvelle formulation découlant de l'article 20 al. 4 des Statuts du GSIS	Art 7 REGAP
	<p><u>Nouvelle teneur de l'article 7 REGAP :</u></p> <p>Art. 7 Commandant ou commandante</p> <p><i>Le commandant ou la commandante exerce les prérogatives et responsabilités attachées à cette fonction, que le Comité lui délègue par voie réglementaire ou par décision.</i></p>	

Commissions d'évaluation des fonctions	Modification de la composition de la commission d'évaluation ; suppression de la commission primaire	Art. 19 à 26 REGAP
	<p>Inapplicabilité des articles 21 et 25 REGAP</p> <p><u>Nouvelle teneur des articles 19, 20, 22, 23, 24 et 26 REGAP :</u></p> <p>Art. 19 Constitution de la commission d'évaluation des fonctions (art. 8 statut) 1 La commission d'évaluation des fonctions est nommée par le Comité. La désignation des membres de la commission est faite, en début de législature, pour une durée de cinq ans, renouvelable. 2 En procédant à la désignation des membres de la commission, le Comité veille à ce que les diverses catégories professionnelles soient équitablement représentées. Il veille également à la parité entre femmes et hommes. 3 La commission d'évaluation des fonctions se compose de 4 membres. Le commandant ou la commandante préside la commission. 4 Deux membres représentent le Comité, dont le commandant ou la commandante et un membre de la direction du Groupement SIS. 5 Deux membres représentent le personnel, ainsi qu'un ou une suppléant-e. Ils ou elles sont désigné-e-s sur proposition de la commission du personnel. 6 Les analystes et le directeur ou la directrice de la direction des ressources humaines participent aux séances de la commission, avec voix consultative. 7 En cas d'empêchement du président ou de la présidente de la commission d'évaluation, la suppléance est assurée par un membre représentant le Comité. Le suppléant ou la suppléante est désigné-e par le président ou la présidente.</p> <p>Art. 20 Champ de compétences (art. 8 statut) 1 La commission d'évaluation se prononce sur l'analyse, l'évaluation et la classification des fonctions. 2 La commission d'évaluation est chargée de donner à la direction des ressources humaines les orientations générales liées à l'application, l'interprétation et l'évolution de la méthode. Elle s'assure de leur suivi. 3 La commission d'évaluation se détermine: a) sur la planification du traitement des demandes et des études en relation avec l'application de la méthode ; b) sur l'élaboration des fonctions-types ; c) sur toute question en relation avec la méthode d'analyse, d'évaluation et de classification des fonctions. 4 La commission d'évaluation est compétente pour résoudre, dans l'esprit du règlement, toutes les questions relevant de la procédure d'évaluation des fonctions et non explicitement prévues. 5 La commission d'évaluation est habilitée à présenter au Comité des propositions de modification de la méthode d'évaluation. 6 Elle peut constituer des groupes de travail pour étudier des questions spécifiques. 7 La commission d'évaluation est chargée : a) de procéder à l'examen de toutes les demandes d'évaluation ; b) d'auditionner les titulaires ou les représentantes et représentants des fonctions analysées et leurs responsables ;</p>	

	<p>c) de formuler des propositions à l'attention du Comité.</p> <p>Art. 22 Demande d'analyse de fonction (art. 8 statut) <i>1 Les demandes d'analyse de fonction peuvent émaner soit d'un employé ou d'une employée, soit du commandant ou de la commandante.</i> <i>2 Dans les cas où une analyse de fonction émane d'un employé ou d'une employée, une copie de la demande doit être adressée à la direction des ressources humaines.</i> <i>3 Les demandes sont adressées à la direction des ressources humaines. Celle-ci examine le dossier, élabore une proposition de suivi et en informe la commission d'évaluation, qui valide cette appréciation.</i> <i>4 La direction des ressources humaines peut proposer l'analyse de fonctions individuelles ou de fonctions-types.</i></p> <p>Art. 23 Traitement des dossiers et délais (art. 8 statut) <i>1 Les dossiers individuels sont traités dans un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la demande auprès de la direction des ressources humaines.</i> <i>2 Le délai d'un an peut être prolongé de 12 mois au maximum en cas d'analyse de nouvelles fonctions-types.</i></p> <p>Art. 24 Procédure (art. 8 statut) <i>1 Les demandes devant faire l'objet d'une analyse individuelle impliquent:</i> <i>a) l'examen de la description de la fonction ;</i> <i>b) l'audition du ou de la titulaire et de son ou sa responsable hiérarchique;</i> <i>c) la discussion du dossier au sein de la commission d'évaluation et</i> <i>d) l'élaboration d'une proposition de classification.</i> <i>2 Lorsqu'il s'agit de fonctions-types, il est procédé à l'audition d'une délégation de titulaires et de leur hiérarchie.</i> <i>3 La procédure est précisée par les règles de métier.</i></p> <p>Art. 26 Délibérations au sein de la commission d'évaluation (art. 8 statut) <i>Les propositions de classification sont adoptées à la majorité absolue des votantes et des votants. En cas d'égalité des voix, celle du président ou de la présidente compte double et le Comité doit en être informé. Un nombre égal de membres représentant le Comité et de membres représentant le personnel doivent prendre part aux votes.</i></p>	
<p>Commission de formation continue</p>	<p>Modification de l'alinéa 1 : la composition de la commission est définie par le Comité Inapplicabilité de l'alinéa 2</p>	<p>Art. 36 al. 1 et 2 REGAP</p>
<p>Commission du personnel</p>	<p>Suppression de l'institution de deux collèges ; conservation d'une commission du personnel qui représente l'ensemble des membres du personnel</p>	<p>Art. 49 à 54 REGAP</p>

	<p>Inapplicabilité de l'article 49 REGAP</p> <p><u>Nouvelle teneur des articles 50 à 54 REGAP :</u></p> <p>Art. 50 Election (art. 19 statut) <i>1 La commission du personnel est élue au scrutin proportionnel de liste par l'ensemble des membres du personnel.</i> <i>2 Le commandant ou la commandante ainsi que les membres de la direction du Groupement SIS ne sont pas éligibles à la commission du personnel.</i></p> <p>Art. 51 Dépôt des listes (art. 19 statut) <i>1 Les cadres, respectivement les autres membres du personnel, qui désirent présenter une liste de candidates et candidats à l'élection de la commission du personnel doivent déposer cette liste, munie de l'acceptation écrite de chaque candidat et candidate, au secrétariat exécutif, dans les délais prescrits par l'ordre de service fixant l'élection.</i> <i>2 Pour être agréée, chaque liste déposée doit être revêtue d'au moins dix signatures d'électeurs ou d'électrices, dont l'un ou l'une est désignée comme mandataire du groupe.</i> <i>3 Un candidat ou une candidate ne peut pas figurer sur plusieurs listes et le même membre du personnel ne peut pas donner plusieurs fois sa signature d'appui à une liste. Le candidat ou la candidate portée sur une liste sans son acceptation écrite est biffée d'office.</i> <i>4 Chaque liste déposée doit porter une dénomination distincte. Dans le cas où plusieurs listes portent une dénomination identique, le secrétariat exécutif invite les groupes intéressés à établir la distinction nécessaire d'un commun accord, faute de quoi cette distinction est opérée d'office.</i></p> <p>Art. 52 Elections (art. 19 statut) <i>1 Les électeurs et électrices ne peuvent voter que pour des candidates et candidats régulièrement inscrits et en utilisant les listes agréées.</i> <i>2 Une commission électorale est désignée à l'occasion de chaque élection. Elle est composée des mandataires des groupes indiqués sur chaque liste déposée et agréée. La commission électorale est présidée soit par le ou la responsable du secrétariat exécutif, soit par son remplaçant ou sa remplaçante.</i> <i>3 Trois semaines avant l'élection, la direction des ressources humaines établit la liste du personnel ayant le droit de vote.</i> <i>4 La commission électorale est alors convoquée pour :</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>a) prendre connaissance de ladite liste nominative et la viser;</i> <i>b) oblitérer les estampilles ;</i> <i>c) sceller les urnes.</i> <i>5 La distribution des estampilles et des listes agréées s'effectue par poste et par les soins du secrétariat exécutif. Chaque membre du personnel ayant le droit de vote reçoit une estampille et un exemplaire de chaque liste déposée. Les frais d'impression des bulletins de vote pour l'élection des membres de la commission du personnel sont à la charge du Groupement SIS.</i> <i>6 Chaque pli contient deux enveloppes : l'une neutre destinée à recevoir le bulletin de vote muni de l'estampille, l'autre contenant la première pour la réexpédition au secrétariat exécutif. Celui-ci conserve lesdites enveloppes fermées à l'intention de la commission électorale.</i> <i>7 Une urne scellée par la commission électorale est déposée au secrétariat exécutif et demeure pendant six jours au maximum à la disposition du personnel qui désirerait y déposer son bulletin de vote.</i></p>
--	--

	<p>8 A l'échéance du délai fixé pour voter, la commission électorale se réunit pour procéder au dépouillement. Si elle l'estime nécessaire, elle peut s'adjoindre pour accomplir ce travail une ou plusieurs personnes qu'elle désigne elle-même, mais choisies au sein du Groupement SIS.</p> <p>Art. 53 Dépouillement (art. 19 statut) La commission électorale procède au dépouillement du scrutin et note sur une feuille de récapitulation le nombre total des bulletins valables pour chacune des listes agréées, ainsi que le nombre total des suffrages individuels acquis par chaque candidat ou candidate.</p> <p>Art. 54 Répartition des sièges (art. 19 statut) 1 La répartition des sièges s'opère d'après le principe de la représentation proportionnelle tempérée par un quorum de 5%. 2 La commission électorale détermine, pour chaque liste, le nombre des suffrages nominatifs exprimés et les suffrages complémentaires de listes. 3 Elle calcule ensuite le pourcentage obtenu par chaque liste par rapport au total des suffrages nominatifs et complémentaires. 4 Si ce pourcentage est inférieur à cinq, le groupe concerné est éliminé de la répartition. 5 Chaque groupe a droit, sur le total des sièges à répartir, à un nombre de sièges proportionnel au pourcentage qu'il a obtenu tel que celui-ci est indiqué ci-dessus. 6 La répartition a lieu en deux tours: a) au premier tour, chaque groupe obtient un nombre de sièges égal au chiffre entier du quotient, la fraction décimale étant tout d'abord négligée ; b) au deuxième tour, les sièges non répartis au premier tour sont attribués aux groupes ayant obtenu les plus grosses fractions décimales, dans l'importance de ces fractions et à raison d'un siège par groupe jusqu'à épuisement des sièges restants. 7 Sont déclarés élus, dans l'ordre du nombre de voix qu'elles ou ils ont obtenu individuellement sur la liste de leur groupe, les candidates et candidats en nombre égal à celui des sièges obtenus par ledit groupe. 8 Seront inscrits au secrétariat exécutif comme suppléantes ou suppléants pour les vacances qui pourraient se produire entre deux élections, les candidates et candidats non élus de chacune des listes agréées, dans l'ordre du nombre de voix obtenu individuellement. 9 La commission électorale établit un procès-verbal de dépouillement qui est transmis au Comité, lequel enregistre le résultat de l'élection et le communique aux membres du personnel. 10 Les cas non prévus par le présent règlement sont traités par application analogique des dispositions relatives aux élections proportionnelles de la loi sur l'exercice des droits politiques du 15 octobre 1982.</p>	
Commission de domiciliation	Modification de la composition de la commission	Art. 94 al. 4 REGAP
	<p><u>Nouvelle teneur de l'article 94 al. 4 REGAP :</u></p> <p>4 La commission de domiciliation est composée du commandant ou de la commandante, qui la préside, de deux représentantes ou représentants de la commission du personnel, ainsi que d'un</p>	

	<i>représentant ou d'une représentante de la direction des ressources humaines.</i>	
Levée du secret de fonction	Nouvelle formulation (adaptation des compétences)	Art. 100 al. 1 REGAP
	<p><u>Nouvelle teneur de l'article 100 al. 1 REGAP :</u></p> <p>Art. 100 Levée du secret de fonction (art. 89 statut) <i>1 Les membres du personnel ne peuvent déposer en justice comme partie, témoin ou expert ou experte, sur les constatations se rapportant à leurs obligations et qu'elles ou ils ont faites en raison de leur fonction, qu'avec l'autorisation du commandant ou de la commandante. Le commandant ou la commandante est délié-e du secret de fonction par le président ou la présidente du Groupement SIS.</i></p>	
Sanctions disciplinaires	Nouvelle formulation (adaptation des compétences)	Art. 107 al. 1 et 2 REGAP
	<p><u>Nouvelle teneur de l'article 107 al. 1 et 2 REGAP :</u></p> <p>Art. 107 Sanctions disciplinaires (art. 93 statut) <i>1 Le commandant ou la commandante est compétent-e pour prononcer un avertissement concernant le personnel placé sous son autorité.</i> <i>2 Le commandant ou la commandante ainsi que le Comité sont compétents pour prononcer un blâme ou pour prononcer la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.</i></p>	
Ville de Genève Administration administration municipale	Groupement SIS	Dans l'ensemble du texte
Quatre ans (législature)	Cinq ans	Dans l'ensemble du texte
Services Départements	Divisions / unités	Dans l'ensemble du texte, si nécessaire
