

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 6 octobre 2021

Projet de loi

accordant une indemnité annuelle de 2 432 043 francs à la Fondation des Ateliers Feux-Verts pour les années 2023 à 2026

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Contrat de prestations

¹ Le contrat de prestations conclu entre l'Etat et la Fondation des Ateliers Feux-Verts est ratifié.

² Il est annexé à la présente loi.

Art. 2 Indemnité

¹ L'Etat verse à la Fondation des Ateliers Feux-Verts un montant annuel de 2 304 375 francs, sous la forme d'une indemnité monétaire d'exploitation au sens de l'article 2 de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005.

² Dans la mesure où l'indemnité n'est accordée qu'à titre conditionnel au sens de l'article 25 de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, son montant fait l'objet d'une clause unilatérale du contrat de prestations. Cette clause peut être modifiée par décision du Conseil d'Etat dans les cas visés par l'article 9, alinéa 2.

³ Il est accordé, au titre des mécanismes salariaux annuels, un complément d'indemnité calculé sur la masse salariale de l'entité au prorata de la participation de l'Etat (subvention d'exploitation) à la couverture des charges, sous réserve de l'approbation du Grand Conseil. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré.

⁴ L'indexation décidée par le Conseil d'Etat donne également lieu à une augmentation de l'indemnité. Ce complément est calculé sur la masse salariale de l'entité au prorata de la participation de l'Etat (subvention d'exploitation) à la couverture des charges. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré.

⁵ Il est accordé, au titre de compléments CPEG décidés par le Conseil d'Etat, un complément d'indemnité calculé sur la masse salariale de l'entité et au prorata de la participation de l'Etat (subvention d'exploitation) à la couverture des charges, sous réserve de l'approbation du Grand Conseil. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré. Les autres dispositions relatives notamment aux mesures d'assainissement de la caisse de pension demeurent réservées.

Art. 3 Indemnité non monétaire

¹ L'Etat met à disposition de la Fondation des Ateliers Feux-Verts, sans contrepartie financière, l'usage partiel de l'immeuble sis chemin de la Verseuse 17, 1219 Aïre (cadastre n° 46-B1352), selon les plans annexés au contrat de prestations.

² Cette indemnité non monétaire est valorisée, charges d'exploitation et d'entretien du bâtiment comprises, à 127 668 francs par année et figure en annexe aux états financiers de l'Etat et de la Fondation des Ateliers Feux-Verts. Ce montant peut être réévalué chaque année.

³ En lieu et place de l'immeuble mentionné à l'alinéa 1, l'Etat peut mettre à disposition de la Fondation des Ateliers Feux-Verts un autre bâtiment permettant à cette dernière d'exercer ses activités. Dans un tel cas, le Conseil d'Etat peut adapter la présente indemnité non monétaire. En cas d'impossibilité de mettre un bâtiment analogue à disposition de la Fondation des Ateliers Feux-Verts, une indemnité monétaire équivalente lui est versée.

Art. 4 Programme

Cette indemnité est inscrite au budget annuel de l'Etat voté par le Grand Conseil sous le programme H02 « Privation de liberté et mesures d'encadrement ».

Art. 5 Durée

¹ Le versement de cette indemnité prend fin à l'échéance de l'exercice comptable 2026. L'article 9 est réservé.

² En cas d'entrée en vigueur de la présente loi après le 30 juin 2022, la période de versement de l'indemnité est reportée aux années 2024 à 2027.

Art. 6 But

Cette indemnité doit permettre à la Fondation des Ateliers Feux-Verts de participer à la réinsertion socio-professionnelle de personnes qui exécutent une sanction pénale ou qui sont suivies dans la phase postpénale ou en mesure de substitution à la détention avant jugement (ci-après : personnes suivies). Moyennant cette indemnité, la Fondation des Ateliers Feux-Verts fournit les prestations décrites dans le contrat de droit public annexé. Elle offre des ateliers favorisant l'accès à la formation et la réinsertion sociale par l'économie et assure l'accompagnement socio-professionnel des personnes suivies.

Art. 7 Prestations

L'énumération, la description et les conditions de modifications éventuelles des prestations figurent dans le contrat de droit public.

Art. 8 Contrôle interne

Le bénéficiaire de l'indemnité doit respecter les principes relatifs au contrôle interne prévus par la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013.

Art. 9 Relation avec le vote du budget

¹ L'indemnité n'est accordée qu'à la condition et dans la mesure de l'autorisation de dépense octroyée par le Grand Conseil au Conseil d'Etat dans le cadre du vote du budget annuel.

² Si l'autorisation de dépense n'est pas octroyée ou qu'elle ne l'est que partiellement, le Conseil d'Etat doit adapter en conséquence le montant de l'indemnité accordée, conformément à l'article 2, alinéa 2.

Art. 10 Contrôle périodique

Un contrôle périodique de l'accomplissement des tâches par le bénéficiaire de l'indemnité est effectué, conformément à l'article 22 de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, par le département de la sécurité, de la population et de la santé.

Art. 11 Affiliation à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève

¹ L'affiliation de la Fondation des Ateliers Feux-Verts à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève est approuvée, au sens de l'article 8 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012.

² Les personnes suivies sont exclues de l'assurance par la Caisse, au sens de l'article 11, alinéa 2, de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012.

Art. 12 Lois applicables

La présente loi est soumise aux dispositions de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, aux dispositions de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013, ainsi qu'aux dispositions de la loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les Députés,

1. Principaux enjeux du projet

La réinsertion des personnes condamnées est l'un des objectifs visés par l'exécution des sanctions pénales. C'est ainsi que l'article 75 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (CP; RS 311.0), prévoit : « *L'exécution de la peine privative de liberté doit améliorer le comportement social du détenu, en particulier son aptitude à vivre sans commettre d'infractions. [...]* ».

Le travail permet d'atteindre cet objectif de réinsertion, tant en détention (art. 81 CP) que lors de la phase de fin de peine ou la phase postpénale. Le retour progressif vers la vie libre ne se fait toutefois pas toujours facilement, étant donné la complexité pour une personne avec un passé pénal de trouver une place de travail.

L'Etat de Genève travaille depuis de nombreuses années avec la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV), fondation de droit privé, qui emploie dans ses ateliers de nettoyage, de menuiserie ou encore de jardinage des personnes détenues en fin de peine ou des personnes libérées de détention (ci-après : personnes suivies).

Cette activité s'insère d'ailleurs dans le concept de réinsertion et de désistance¹ de l'office cantonal de la détention (OCD) et en constitue une étape cruciale avant le retour complet à la liberté des personnes suivies. Les prestations délivrées par la FAFV concernent ainsi le programme H02 « Privation de liberté et mesures d'encadrement », géré par l'OCD.

Toutefois, même si la collaboration avec la FAFV est établie depuis plusieurs années, elle n'a jamais été clairement formalisée, ce à quoi le présent projet de loi propose de remédier. Il est également prévu de séparer de manière nette l'Etat et la FAFV, ce qui n'est pas le cas à ce jour, puisque l'encadrement des personnes suivies est assuré par des employés du service de probation et d'insertion (SPI), rattaché à l'OCD.

La situation actuelle est dès lors contraire à la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF; rs/GE D 1 11). Sa

¹ Disponible sur : <https://www.ge.ch/document/reforme-du-concept-reinsertion-desistance-ocd>.

clarification nécessite l'octroi d'une indemnité annuelle² de 2 304 375 francs, qui est quasiment intégralement compensée par la baisse des coûts du personnel du SPI (à hauteur de 2 009 902 francs par an, charges sociales comprises). En effet, les employés de ce service travaillant actuellement déjà, dans les faits, pour la FAFV seront engagés par cette fondation privée. Il s'agit de 15 personnes au 31 décembre 2020³. Ces employés bénéficieront d'un statut du personnel calqué sur le droit de la fonction publique.

L'OCD a identifié ces problématiques par le biais d'analyses internes et externes (en particulier un avis de droit externe), menées depuis 2015, visant à clarifier la situation factuelle et juridique. De nombreuses difficultés pratiques ont déjà pu être résolues. Le présent projet de loi et le contrat de prestations annexé permettent de régulariser entièrement la situation de la FAFV.

2. Historique de la FAFV

La FAFV a été créée en 1967 et a été inscrite au registre du commerce le 31 mai 1967 sous la dénomination Fondation des Foyers Feux-Verts (FFFV). Son but initial était de « *créer et de gérer des foyers et des maisons destinés soit à des mineurs relevant des tribunaux pour enfants et adolescents, soit à des jeunes en danger moral, soit à des détenus libérés, même majeurs* ».

Par la suite, le but de la fondation a été modifié à plusieurs reprises afin d'adapter le rôle de celle-ci aux évolutions de la politique pénale et du cadre réglementaire. Ainsi, à compter du 19 juin 1986, son but était de « *créer et gérer des établissements destinés à des mineurs ou à des adultes en difficultés relevant des tribunaux pour mineurs ou des services sociaux, pénaux et postpénaux* ». Ce but a encore été reformulé le 20 juillet 1998, dans le sens qu'il s'agissait de créer et gérer des établissements destinés à des mineurs ou à des adultes relevant des tribunaux pénaux ou des services sociaux, pénaux et postpénaux.

Le but actuel de la fondation a été validé par arrêté du Conseil d'Etat (Aigle n° 8635-2001) du 27 juin 2001. Cette dernière modification résultait du fait que la réforme du système pénitentiaire genevois ne permettait plus à la fondation de poursuivre certains de ses buts, dans la mesure où certaines activités étaient désormais assurées directement par l'Etat. Cette modification

² Il s'agit bien d'une indemnité et non pas d'une aide financière, tel que cela est exposé ci-dessous, au chiffre 4.

³ Ces 15 personnes occupent 13 équivalents plein temps (ETP), 3,8 ETP étant vacants au 31 décembre 2020 (16,8 ETP au total).

du but a aussi entraîné une adaptation de l'organisation et de la dénomination de la fondation, qui est alors devenue la Fondation des Ateliers Feux-Verts.

3. Missions de la FAFV

Selon les statuts actuels de la fondation, du 15 novembre 2013, le but de la FAFV est de gérer des ateliers favorisant des mesures éducatives, ainsi que la réinsertion sociale. Les ateliers proposés par la FAFV sont destinés aux personnes placées dans des établissements d'exécution de peines de courte durée, de fin de peine et de semi-détention du canton de Genève ou qui exécutent leur peine sous forme de travail d'intérêt général dans le canton, ainsi qu'aux personnes prises en charge par les services intervenant pendant la phase postpénale. A teneur du but statutaire, les ateliers s'adressent également aux détenus mineurs (ce qui n'est toutefois plus pratiqué).

La FAFV contribue ainsi à la mise en œuvre du travail externe (TEX), du travail d'intérêt général (TIG) et de l'assistance de probation. Il s'agit de tâches publiques dont l'exécution incombe aux cantons, selon les articles 375 et suivants CP.

La mission de la FAFV vise l'insertion professionnelle d'un public désavantagé dans l'accès à l'emploi en raison d'un passé pénal, suivi par le SPI et par les établissements ouverts pour ce qui est des personnes en TEX. L'objectif visé est de permettre à ces personnes de travailler dans des ateliers de production orientés vers le marché du travail. La FAFV vise aussi à offrir une formation aux personnes suivies, afin d'augmenter les possibilités de celles-ci de trouver un emploi dans le domaine privé.

L'emploi rémunéré est un atout nécessaire et important pour l'insertion de personnes désavantagées. Cela permet, notamment, d'améliorer l'estime de soi, d'obtenir légalement des ressources monétaires, de favoriser la non-récidive, d'encourager la socialisation, de maintenir une reconnaissance sociale, de planifier l'avenir, de cotiser aux assurances sociales et de renouer avec le marché du travail.

La FAFV incite aussi les personnes suivies à faire un travail sur le savoir-être, dans le but d'acquérir un comportement professionnel conforme aux exigences du marché.

Les ateliers de la FAFV sont placés sous la responsabilité de maîtres socioprofessionnels (MSP), eux-mêmes sous la direction d'un chef de secteur. Les MSP accompagnent, au quotidien, les personnes suivies dans le processus de réinsertion tant sur le plan de la formation que du développement de l'attitude générale et de l'aptitude au travail.

En 2019, la FAFV a ainsi mis à disposition 34 places de travail réparties sur 7 ateliers : cuisine⁴, anti-tags, menuiserie, nettoyage, paysagisme, peinture, valorisation des déchets. Le nombre mensuel moyen des personnes s'établissait à 36 en 2018 et 30 en 2019. Au total, la FAFV a employé 83 personnes suivies en 2018 et 61 en 2019⁵.

4. Fonctionnement actuel et statut hybride

A Genève, l'assistance de probation au sens de l'article 93 CP est l'une des missions du SPI (art. 2, al. 1, du règlement sur le service de probation et d'insertion, du 7 janvier 2009 (RSPI; rs/GE E 4 50.15) et art. 15, lettre a du règlement sur l'exécution des peines et mesures, du 19 mars 2014 (REPM; rs/GE E 4 55.05)). A teneur de l'article 3, alinéa 1 RSPI, l'assistance de probation doit préserver les personnes prises en charge de la commission de nouvelles infractions, notamment en favorisant leur intégration sociale. Le RSPI prévoit une collaboration privilégiée entre le SPI et la FAFV, en disposant à son article 6, alinéa 1, que le service bénéficie du soutien de la FAFV dans l'accomplissement de ses missions.

En pratique, la FAFV chapeaute des ateliers pour les personnes détenues se trouvant en régime de travail externe (TEX), en particulier dans l'établissement Le Vallon, les personnes sous assistance de probation ainsi que les personnes qui exécutent leur peine sous forme de travail d'intérêt général (TIG).

Même si elle relève du droit privé par sa forme (art. 80 et suivants du code civil suisse, du 10 décembre 1907 (CC; RS 210), la FAFV fonctionne aujourd'hui *de facto* selon un statut hybride entre une entité de droit public et une entité de droit privé.

Ainsi, la FAFV est soumise à la surveillance du département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS) (art. 6, al. 4 RSPI). La modification des buts de la fondation doit être approuvée par le Conseil d'Etat (art. 6, al. 3 RSPI). Ce nonobstant, la FAFV demeure placée sous la surveillance de l'autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance (ASFIP) au sens des articles 84 et suivants CC, à l'instar des autres fondations de droit privé.

⁴ Depuis lors, l'atelier cuisine, qui se trouvait entre les murs de l'établissement du Vallon, a été repris par ce dernier sous la forme d'atelier interne, destiné aux personnes exécutant leur peine dans cet établissement.

⁵ En 2019, les personnes suivies ont été employées sur des périodes plus longues par rapport aux années précédentes.

L'Etat met à disposition de la FAFV des fonctionnaires de l'OCD, qui s'occupent de l'organisation de la fondation et de l'encadrement des personnes suivies.

Le conseil de fondation est ainsi constitué en partie de fonctionnaires de l'OCD⁶. Alors que la FAFV gère son patrimoine de manière indépendante, sous le contrôle de son conseil, ses comptes sont tenus par des fonctionnaires de l'OCD. En outre, l'Etat de Genève met à disposition sans contrepartie financière de la fondation l'usage partiel du bâtiment sis chemin de la Verseuse 17 à Aïre, un local de menuiserie (loyers et charges), ainsi que des prestations informatiques.

La FAFV n'a pas, jusqu'à ce jour, pris en charge le salaire des fonctionnaires qui travaillent pour elle, soit le directeur, les employés administratifs et les MSP (fonctionnaires du secteur d'insertion par l'emploi du SPI). La FAFV présente ainsi la particularité d'être dirigée et administrée par des membres du personnel de l'OCD, dont les rapports de service sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; rs/GE B 5 05), ainsi que par son règlement d'application, du 24 février 1999 (RPAC; rs/GE B 5 05.01).

En l'état, les salaires et charges sociales du directeur, des employés administratifs et des employés encadrants de la FAFV n'apparaissent ainsi pas dans les comptes de la fondation, mais font, *de facto*, l'objet d'une subvention non monétaire mentionnée dans le rapport de l'organe de révision de celle-ci.

En revanche, la FAFV conclut des contrats d'entreprise ou de mandats avec des entités privées ou avec des collectivités publiques pour les travaux réalisés par les personnes suivies dans le cadre des ateliers. Ces dernières sont employées au moyen de contrats de droit privé.

Le *statu quo* de l'organisation et du fonctionnement de la FAFV n'est aujourd'hui plus conforme à la réglementation en vigueur, ce qui donne lieu à une insécurité juridique marquée. Une réflexion globale sur le rôle et l'organisation de la FAFV a dès lors été entamée il y a plusieurs années; les conclusions en ont été reprises dans le nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'OCD, adopté en novembre 2017.

En parallèle, une analyse juridique a confirmé que la mise à disposition de la FAFV de locaux et de services fournis par des fonctionnaires rémunérés

⁶ A préciser que ceux-ci ne perçoivent pas de rémunération pour leur activité au sein du conseil de fondation de la FAFV.

par l'Etat doit être adaptée aux exigences de la LIAF. Afin de permettre à la FAFV de poursuivre sa mission, en étroite collaboration avec l'Etat, il s'avère indispensable d'inscrire les subventions dont elle dépend dans une loi de financement et de conclure un contrat de prestations avec la fondation. Ce cadre permet également de définir clairement les droits et obligations de la FAFV.

A noter que si le financement de l'activité de la FAFV dépend de subventions, une partie non négligeable des coûts d'exploitation peut cependant être couverte par les recettes générées par les ateliers. En 2018, le produit net des ventes de biens et prestations par la FAFV s'est ainsi élevé à 1 765 298 francs et en 2019 à 1 715 763 francs.

5. Mise en conformité de la FAFV et versement de l'indemnité financière

La mise en conformité proposée dans le présent projet de loi permettra de résoudre les difficultés juridiques suivantes.

Premièrement, alors que la FAFV contribue indéniablement à l'exécution de tâches publiques dans les domaines du TEX et de l'assistance de probation et, à teneur de son but statutaire, également du travail d'intérêt général, un acte de délégation clair et précis en sa faveur fait défaut.⁷

Il existe par conséquent un besoin de clarifier la portée des tâches conférées à la FAFV dans le cadre de la nouvelle collaboration qui sera mise sur pied et de délimiter ces activités par rapport à celles de l'OCD.

Cet office continuera à effectuer les tâches publiques, par le biais des établissements pénitentiaires, respectivement de l'autorité d'exécution et de l'autorité de probation qui y sont rattachés. Ces tâches, résultant du CP, sont la mise en œuvre de l'exécution des sanctions pénales (à travers le TEX et le TIG), l'assistance de probation, l'assistance sociale, ainsi que le suivi des mesures de substitution.

De son côté, la FAFV assurera des tâches relevant d'un employeur privé, en offrant des contrats de travail aux personnes suivies, dont l'activité vise à répondre aux demandes des clients (externes) de la FAFV. Dans le cadre des contrats de travail, la FAFV assurera également une formation (à l'instar d'une entreprise privée ordinaire, qui forme des apprentis), mais selon les

⁷ L'article 6, alinéa 1 RSPI peut être interprété comme une délégation de tâches relevant de l'assistance de probation, dont la responsabilité primaire incombe au SPI. La disposition manque toutefois de précision car elle ne permet pas de distinguer les tâches qui sont de la compétence exclusive du SPI de celles qui sont confiées à la FAFV.

lignes directrices définies dans le contrat de prestations et conformes au concept de réinsertion et de désistance. Enfin, la FAFV offrira également un encadrement socio-professionnel des personnes suivies, tel que pourrait le faire une entreprise à vocation sociale. De ce fait, la FAFV soutiendra la réalisation des tâches publiques, mais sans effectuer elle-même des activités relevant du CP, qui relèveront entièrement de l'OCD. Ainsi, les activités de la FAFV et de l'OCD seront conformes au statut juridique respectif de ces entités.

Deuxièmement, le versement de subventions en faveur de la FAFV n'a pas encore été adapté aux exigences de la LIAF.

Dans un premier temps, il avait en effet été considéré que la LIAF ne s'appliquait pas à la FAFV, mais seulement à des bénéficiaires étrangers à l'administration cantonale. Or, comme la fondation l'avait fait valoir dans une lettre du 20 juin 2011 au département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE), elle était étroitement liée à et contrôlée par l'Etat, dès lors que sa mission était régie par le RSPI, que ses statuts étaient approuvés par le Conseil d'Etat et que son conseil de fondation était, selon ses statuts, composé en majorité de représentants de l'Etat.

Malgré ces spécificités, l'on ne saurait toutefois considérer que la FAFV, constituée sous la forme d'une fondation de droit privé, disposant de ses propres organes et d'une comptabilité distincte de celle de l'Etat, fasse partie de l'administration cantonale au sens de l'article 2, alinéas 1 et 2 LIAF, soit du « petit Etat ». Il faut au contraire admettre que la FAFV est un tiers étranger à l'administration cantonale qui effectue des tâches prescrites ou déléguées par le droit cantonal au sens de l'article 2, alinéa 2 LIAF. Partant, cette loi lui est applicable.

Au regard du montant des subventions annuelles non monétaires dont dépend la poursuite de l'activité de la FAFV, il est nécessaire d'adopter une base légale sous forme d'une loi de financement spécifique à la subvention (art. 6 et 10 LIAF) et de conclure un contrat de prestations avec la bénéficiaire (art. 11 LIAF).

Dans ce contexte, afin d'obtenir une meilleure transparence des moyens utilisés par la FAFV, de réduire la confusion qui résulte de sa proximité actuelle avec l'Etat et de préciser ses responsabilités d'employeur, il apparaît nécessaire de transformer les subventions non monétaires sous forme de mise à disposition de membres du personnel de l'Etat en subventions monétaires, permettant à la FAFV d'employer son propre personnel de direction, administratif et encadrant.

A noter à cet égard que les subventions doivent prendre la forme d'indemnités, au sens de l'article 2, alinéa 2 LIAF, soit des « *prestations accordées à des tiers étrangers à l'administration cantonale pour atténuer ou compenser des charges financières découlant de tâches prescrites ou déléguées par le droit cantonal* ».

En effet, la collaboration avec la FAFV est inscrite à l'article 6 RSPI. Il s'agit donc bien d'une tâche prescrite, respectivement déléguée, par le droit cantonal. Une partie de l'activité de réinsertion fournie par l'OCD sera ainsi assurée par la FAFV, qui assurera une continuité vers l'emploi rémunéré pour les personnes suivies.

En outre, l'indemnité est opportune, au sens de l'article 7 LIAF, car la tâche réalisée par la FAFV répond à l'intérêt public consistant à empêcher la récidive et à favoriser la réinsertion des personnes suivies. De plus, la FAFV n'a pas un intérêt personnel prépondérant à cette activité, qu'elle réalise uniquement sur mandat de l'Etat. Elle ne peut en outre compenser ses charges entièrement au moyen des revenus qu'elle réalise.

L'indemnité est aussi conforme au principe de subsidiarité, selon l'article 8 LIAF, car l'Etat ne peut pas lui-même employer des personnes détenues ou des probationnaires. En même temps, les employeurs privés n'engagent que rarement ce type de personnes directement à leur sortie de prison. Il est donc indispensable que cette tâche soit réalisée par la FAFV.

Pour tous ces motifs, la conclusion d'un contrat de prestations avec la FAFV s'avère essentiel pour garantir la pérennité de l'activité de celle-ci.

6. Projet de révision des statuts de la FAFV

Compte tenu des problèmes juridiques identifiés, l'organisation et le fonctionnement de la FAFV doivent être adaptés et son but statutaire reformulé. D'entente avec l'OCD, le conseil de fondation a dès lors décidé de procéder à une révision des statuts de la FAFV. Le projet de révision des statuts, d'ores et déjà soumis pour préavis à l'ASFIP, est joint au présent projet de loi (cf. annexe 4 du contrat de prestations). Cependant, puisque le projet de révision des statuts se réfère aussi à la conclusion d'un contrat de prestations avec l'Etat de Genève, l'adoption formelle des statuts révisés interviendra seulement en cas d'approbation du présent projet de loi par le Grand Conseil.

Une adaptation du but de la FAFV s'impose en raison de la distinction opérée dans le nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'OCD entre les ateliers sous la responsabilité d'un établissement pénitentiaire ouvert ou fermé, d'une part, et les ateliers sous la responsabilité d'une entité externe,

telle que la FAFV, d'autre part. Désormais, pour des motifs tenant au droit des étrangers, seules les personnes suivies résidentes (ressortissantes suisses ou personnes étrangères au bénéfice d'une autorisation de séjour ou de travail) peuvent être engagées par la FAFV.

En outre, la FAFV ne favorisera plus des mesures éducatives comme le stipulent les statuts en vigueur, mais un accompagnement socio-professionnel adapté, l'accès à la formation ainsi que la réinsertion sociale par l'économie.

La distinction entre établissements d'exécution de peines de courte durée, de fin de peine et de semi-détention, telle qu'elle figure dans les statuts actuels, n'est plus pertinente non plus. Il convient de se référer aux personnes placées dans des établissements d'exécution des peines qui exécutent leur peine sous forme de TEX.

La FAFV continuera à proposer des ateliers pour les personnes qui exécutent leur peine sous forme de TIG et pour les personnes prises en charge par les services intervenant pendant la phase postpénale. Il convient d'ajouter les ateliers proposés à titre de mesures de substitution à la détention avant jugement (art. 237 du code de procédure pénale suisse, du 5 octobre 2007 (CPP; RS 312.0). Dès lors que les ateliers sont désormais réservés aux personnes résidentes, il convient de préciser le cercle des destinataires de la fondation dans son but statutaire.

Enfin, la référence dans les statuts actuels aux détenus mineurs ne correspond plus à l'activité réelle de la FAFV, ni au rôle conféré à cette dernière par le concept de réinsertion et de désistance de l'OCD, de sorte que cette mention doit être supprimée.

Le but statutaire de la FAFV sera par conséquent reformulé.

La modification envisagée des statuts de la FAFV permettra aussi de clarifier l'organisation et le financement de la fondation et de procéder à un toilettage de certaines dispositions dépassées ou obsolètes.

En particulier, il paraît opportun de limiter à 3 personnes le nombre de représentants de l'OCD au sein du conseil de fondation (qui sera désormais composé de 7 membres), afin d'éviter une atteinte à l'indépendance de la fondation tout en garantissant une représentation adéquate de l'Etat. Le financement partiel des activités de la FAFV par des subventions monétaires et non monétaires nécessite aussi certaines adaptations statutaires, s'agissant notamment des ressources de la fondation, du référentiel comptable et du mode de révision imposés par la LIAF, ainsi que de l'obligation de restitution des indemnités en cas de dissolution de la FAFV.

7. Statut du personnel de la FAFV

Toujours dans le but de séparer les rôles et domaines d'intervention de l'OCD et de la FAFV, les personnes chargées de la direction et de l'administration de la fondation et celles s'occupant de l'encadrement des personnes suivies, qui font actuellement partie du personnel de l'Etat, seront à l'avenir directement employées par la FAFV.

Elles seront alors liées à la FAFV par des rapports de travail soumis au droit privé. En tant que fondation de droit privé, la FAFV ne peut en effet pas conclure des contrats soumis au droit de la fonction publique.

De facto, la direction, l'administration et l'encadrement des activités de la fondation par des membres du personnel de l'OCD correspondait jusqu'à présent au versement d'une subvention non monétaire en faveur de la FAFV sans pour autant en remplir les conditions formelles. Le présent projet de loi vise à régulariser cette situation, en permettant à la FAFV d'employer son propre personnel au moyen d'une subvention monétaire fondée sur une loi de financement et versée en exécution d'un contrat de prestations avec l'Etat de Genève.

La mise en conformité de la FAFV ne doit en aucun cas pénaliser les personnes qui assurent et continueront à assurer son bon fonctionnement. Dans la mesure du possible, le statut du personnel de la FAFV et les contrats de travail de droit privé seront dès lors calqués sur les règles de la fonction publique. Au 31 décembre 2020, 15 collaborateurs du SPI sont concernés⁸. L'objectif consiste à leur proposer des contrats de droit privé qui soient, dans leur globalité, équivalents aux contrats actuels des collaborateurs du SPI actifs pour la FAFV. Le projet de statut du personnel a d'ailleurs déjà été élaboré et soumis pour consultation au Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), dont les remarques ont été prises en compte. Une fois le présent projet de loi entré en vigueur, le Conseil de fondation pourra formellement adopter le statut du personnel, dont le projet final est annexé au présent projet de loi (annexe 5).

En outre, la subvention monétaire couvre l'intégralité des salaires futurs, soit 18,2 ETP, dont 1,4 ETP supplémentaire pour assurer l'organisation générale induite par l'autonomisation de la FAFV, notamment la gestion administrative et salariale du personnel.

⁸ Ces 15 personnes occupent 13 ETP et 3,8 ETP étaient vacants au 31 décembre 2020. Ainsi, 16,8 ETP sont actuellement fournis à la FAFV sous forme de subvention non monétaire.

La FAFV a également obtenu la confirmation qu'elle pourra, compte tenu de ses spécificités et malgré son statut de droit privé, s'affilier à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) pour les employés occupés à l'administration et l'encadrement des activités de la fondation (cf. annexe 6 du présent projet de loi). Les employés resteront d'ailleurs assurés aux mêmes conditions qu'auparavant, tel que cela a été confirmé par la CPEG. L'affiliation de la FAFV à la CPEG devant également faire l'objet d'une approbation du Grand Conseil, au sens de l'article 8 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (LCPEG; rs/GE B 5 22), le présent projet de loi contient à son article 11, alinéa 1, une disposition expresse à ce propos.

Les personnes suivies dans le cadre des ateliers de la FAFV ne sont pas concernées. Elles sont à l'heure actuelle déjà employées au moyen de contrats de droit privé et sont affiliées à une institution privée de prévoyance professionnelle. Elles ne seront, par conséquent, ni assujetties au statut du personnel de la FAFV, ni affiliées à la CPEG, tel que précisé d'ailleurs à l'article 11, alinéa 2, du présent projet de loi.

8. Montant de l'indemnité et prestations assurées dans le cadre du contrat de prestations (2023-2026)

Depuis 2001, la FAFV bénéficie *de facto* de subventions non monétaires correspondant pour l'essentiel aux salaires et charges sociales des membres du personnel de l'OCD travaillant en son sein, aux prestations informatiques qui lui sont fournies gratuitement et aux loyers et charges des locaux de l'Etat mis à sa disposition.

A teneur du rapport de l'organe de révision de la FAFV pour l'année 2019, la valeur de la subvention non monétaire, toutes prestations confondues, s'élevait à 2 284 686 francs en 2018 et à 2 428 547 francs en 2019.

A titre de comparaison, les produits nets des ventes de biens et prestations de la FAFV ont atteint 1 765 298 francs en 2018 et 1 715 764 francs en 2019.

Le capital de la FAFV s'est élevé à 3 410 591 francs au 31 décembre 2019. Le solde de sa trésorerie était de 2 809 737 francs à cette même date.

En l'absence de subventions, le capital de la fondation et ses produits ne lui suffisent pas pour poursuivre son activité de manière durable. Le présent projet de loi vise à régulariser le versement de subventions en sa faveur pour la période 2023 à 2026. Le montant de l'indemnité s'élèvera à 2 304 375 francs par année, auquel s'ajoute une subvention non monétaire de 127 668 francs, pour un total de 2 432 043 francs.

A noter que la subvention non monétaire concerne l'usage d'un bâtiment actuellement mis à disposition de la FAFV (appelé « Verseuse »). Si nécessaire, un autre bâtiment équivalent pourrait être mis à disposition de la FAFV, notamment si un nouvel établissement pénitentiaire est construit sur le site de la Verseuse. A ce moment, selon l'article 3, alinéa 3, du présent projet de loi, l'indemnité non monétaire pourra être adaptée par le Conseil d'Etat. Alternativement, si aucun bâtiment adéquat ne peut être mis à disposition de la FAFV, une indemnité monétaire lui sera versée, afin de lui permettre de louer elle-même des locaux.

Il est toutefois aussi prévu que la FAFV utilise une partie de ses fonds pour le financement partiel de son activité, à hauteur de 282 883 francs en 2023, de 290 432 francs en 2024, de 289 888 francs en 2025 et de 291 563 francs en 2026. A la fin du contrat de prestations, la FAFV disposera encore de 1 376 917 francs de trésorerie en compte. Ce montant lui servira de « tampon de sécurité » pour le premier contrat de prestations (notamment en cas de baisse des revenus provenant des contrats conclus avec des tiers). La subvention 2027-2030 pourra être revue en fonction de l'évolution de ce montant et la FAFV pourra continuer à utiliser une partie de ses fonds également durant cette période.

Pour ces montants de subvention, la FAFV s'engage à fournir les prestations suivantes :

- Participation, dans le cadre du concept de réinsertion et de désistance de l'OCD, à la réinsertion de personnes qui exécutent la fin de leur peine ou qui ont été détenues. La FAFV apporte son soutien aux personnes suivantes, à condition qu'elles bénéficient d'une autorisation de travail :
 - aux personnes détenues adultes exécutant une sanction pénale sous forme de TEX;
 - aux personnes soumises à une assistance de probation au sens de l'article 93 CP (probationnaires);
 - aux personnes volontaires qui souhaitent poursuivre leur activité après la fin de l'obligation d'assistance de probation et en accord avec le SPI (volontaires post-probatoires);
 - aux personnes suivies par le SPI dans un autre cadre (p. ex. sous mesures de substitution au sens de l'article 237 CPP ou dans le cadre de règles de conduite au sens de l'article 94 CP);
 - aux personnes exécutant leur peine sous la forme du TIG au sens de l'article 79a CP (qui ne reçoivent pas de rémunération et ne doivent donc pas bénéficier nécessairement d'une autorisation de travail).

- Offre de places d’ateliers dans les branches d’activité du concept de réinsertion et de désistance :
 - atelier menuiserie : 4 places
 - atelier peinture : 2 places
 - atelier valorisation des déchets : 8 places
- Offre de places d’ateliers dans d’autres branches d’activité :
 - atelier nettoyage : 6 places
 - atelier anti-tags : 3 places
 - atelier paysagisme : 12 places
- Conclusion de contrats de travail rémunérés et respect des droits et obligations d’un employeur vis-à-vis des personnes suivies.
- Encadrement socio-professionnel des personnes suivies :
 - accompagnement et suivi du parcours professionnel des personnes suivies dans le cadre de leur réhabilitation;
 - (re)donner aux personnes suivies confiance en leurs capacités professionnelles afin de leur permettre de trouver un emploi.
- Formation des personnes suivies :
 - assurer l’accréditation des ateliers de la FAFV dans les branches du concept de réinsertion et de désistance en tant qu’entreprises formatrices;
 - permettre aux personnes suivies l’acquisition de compétences professionnelles certifiées en cohérence avec le parcours de formation dans les ateliers de la FAFV dans les branches du concept de réinsertion et de désistance.
- Exercice d’une activité d’entreprise à but social assurant une productivité (acteur économique) :
 - fourniture de biens et de services à des clients privés ou publics avec une quantité et une qualité de production répondant à leurs exigences, tout en respectant le cadre légal.
- Offre de stages externes concernant des activités s’inscrivant dans les filières couvertes par la FAFV :
 - mise à disposition de stages externes pour l’acquisition de compétences complémentaires (stages de 3 mois, renouvelables une fois).

9. Contrôle et surveillance des prestations

En tant que fondation de droit privé, la FAFV est placée sous la surveillance de l'ASFIP, qui exerce ses compétences en vertu de l'article 3, lettre b, de la loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (LSFIP; rs/GE E 1 16).

Dans le champ d'application couvert par le présent projet de loi, la FAFV est en outre placée sous la surveillance du DSPS.

A ce titre, le contrat de prestations prévoit un dispositif de suivi du contrat, qui permettra au DSPS d'évaluer et de contrôler régulièrement, mais au minimum une fois par an, l'atteinte des objectifs fixés d'entente avec la FAFV au moyen des indicateurs annexés au contrat de prestations. Des contrôles ponctuels des indicateurs pourront également être effectués.

Un contrôle périodique de l'accomplissement des tâches de la FAFV sera en outre effectué en conformité avec l'article 22 LIAF.

10. Période de transition pour l'entrée en vigueur du contrat de prestations

Après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, un délai d'au moins 6 mois sera nécessaire pour mettre en œuvre complètement la séparation des activités de la FAFV et celles de l'OCD. A titre d'exemples, les statuts de la fondation devront être adoptés de manière définitive et approuvés par l'ASFIP, le conseil de fondation de la FAFV devra être partiellement renouvelé, les employés devront être transférés à la FAFV et cette dernière devra conclure les contrats de maintenance informatique, d'assurance, etc. en son nom propre. Ces tâches seront certes préparées par l'OCD et la FAFV en amont, mais elles ne peuvent pas être réalisées avant que la loi d'approbation de la subvention soit exécutoire. De plus, le passage au statut privé des employés doit intervenir au début d'une année civile.

De ce fait, le présent projet de loi et le contrat de prestations contiennent des clauses spécifiques (respectivement art. 5, al. 2, et art. 22), qui prévoient l'entrée en vigueur du contrat de prestations le 1^{er} janvier 2023, à condition que le présent projet de loi entre en vigueur au moins 6 mois avant cette date, soit le 30 juin 2022. Après cette date, l'entrée en vigueur du contrat de prestations serait repoussée au 1^{er} janvier 2024 et les échéances prévues par le contrat de prestations et par le présent projet de loi seraient reportées en conséquence. La période de versement de l'indemnité serait ainsi reportée aux années 2024 à 2027, au lieu des années 2023 à 2026.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les Députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) *Préavis financier (art. 30 RPF CB – D 1 05.04)*
- 2) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet (art. 31 RPF CB – D 1 05.04)*
- 3) *Contrat de prestations et annexes*
- 4) *Comptes audités 2019 de la FAFV (derniers comptes disponibles)*
- 5) *Projet final du statut du personnel de la FAFV*
- 6) *Courrier de la CPEG, du 15 décembre 2020*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENÈVE

PREAVIS FINANCIER

Ce préavis financier ne préjuge en rien des décisions qui seront prises en matière de politique budgétaire.

1. Attestation de contrôle par le département présentant le projet de loi

- ♦ Projet de loi présenté par le département de la sécurité, de la population et de la santé.
- ♦ Objet : Projet de loi accordant une indemnité de 2 432 043 francs à la Fondation des Ateliers Feux-Verts pour les années 2023 à 2026.
- ♦ Rubrique(s) budgétaire(s) concernée(s) : 04050400.363500
Projet S140030000
- ♦ Numéro et libellé de programme concerné : H02 "Privation de liberté et mesures d'encadrement"
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :

oui non Le tableau financier annexé au projet de loi intègre la totalité des impacts financiers découlant du projet hormis les mécanismes d'adaptation prévus par l'article 2 du projet de loi.

(en millions de fr.)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Dès 2029
Ch. personnel	-	(2.0)	(2.0)	(2.0)	(2.0)	-	-	-
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	-	2.3	2.3	2.3	2.3	-	-	-
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
Total charges	-	0.3	0.3	0.3	0.3	-	-	-
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat net	-	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-	-	-

♦ Inscription budgétaire et financement (modifier et cocher ce qui convient) :

- oui non L'indemnité sera inscrite au projet de budget de fonctionnement dès 2023, conformément aux données du tableau financier.
- oui non L'indemnité est inscrite au plan financier quadriennal 2022-2025 en cours d'actualisation et au plan financier quadriennal 2021-2024.
- oui non L'indemnité prendra fin à l'échéance comptable 2026.
- oui non Conformément à ce qui est prévu pour les entités bénéficiant d'une indemnité dans l'arrêté du Conseil d'Etat du 2 octobre 2013, les montants des mécanismes d'adaptation prévus à l'article 2 du projet de loi (mécanismes salariaux, indexation, CPEG) figureront au projet de budget dès 2023. Selon la pratique décidée, ils ne sont pas compris dans le crédit accordé par le projet de loi.
- oui non Autre(s) remarque(s) : _____

Le département atteste que le présent projet de loi est conforme à la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF), à la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), au modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes (MCH2) et aux dispositions d'exécution adoptées par le Conseil d'Etat.

Genève, le : 4.8.2021

Signature du responsable financier :

Michel Clavel

2. Approbation / Avis du département des finances

- oui non Remarque(s) complémentaire(s) du département des finances : _____

Genève, le :

Visa du département des finances :

29 juillet 2021

BVK
Eric Vairade Kondi

N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL et son exposé des motifs transmis le 21 juillet 2021, ainsi que le tableau financier et ses annexes transmis le 16 juillet 2021.

PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DU PROJET
Projet de loi accordant une indemnité de 2 432 043 francs à la Fondation des Ateliers
Feux-Verts pour les années 2023 à 2026

Projet présenté par le département de la sécurité, de la population et de la santé

<i>(montants annuels, en mio de fr.)</i>	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	dès 2029
TOTAL charges de fonctionnement	0.00	0.30	0.30	0.30	0.30	0.00	0.00	0.00
Charges de personnel [30]	0.00	-2.01	-2.01	-2.01	-2.01	0.00	0.00	0.00
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges financières	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intérêts [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	0.00	2.30	2.30	2.30	2.30	0.00	0.00	0.00
Autres charges [30-36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL revenus de fonctionnement	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RESULTAT NET FONCTIONNEMENT	0.00	-0.30	-0.30	-0.30	-0.30	0.00	0.00	0.00

Remarques :

Le projet de loi déploiera ses effets au 1er janvier 2023. A cette date, les 16.8 ETP salariés par l'Etat seront transférés à la Fondation des ateliers Feux-Verts qui se verra accorder en contre partie une indemnité de fonctionnement. L'opération n'est financièrement pas totalement neutre, car la FAFV devra assumer des tâches telles que la gestion financière ou RH assurées jusque-là par les services support de l'office cantonal de la détention (OCD).

Date et signature du responsable financier :

02.09.2021



- 1 -



**Contrat de prestations
2023-2026**

entre

- **La République et canton de Genève (l'État de Genève)**

représentée par

M. Mauro POGGIA, conseiller d'État chargé du Département de la sécurité, de la population et de la santé (le département, DSPS),

d'une part

et

- **la Fondation des Ateliers Feux-Verts**

ci-après désignée « FAFV »

représentée par

M. Patrick MÉNÉTREY, président, et
M. Raoul SCHRUMPF, membre du conseil de fondation

d'autre part

Titre I - Préambule

Introduction

1. Conformément à la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), du 15 décembre 2005, le Conseil d'État de la République et canton de Genève, soit pour lui le département, entend mettre en place des processus de collaboration dynamiques, dont les contrats de prestations sont les garants. Le présent contrat de prestations est établi conformément aux articles 11 et 21 LIAF.

But des contrats

2. Les contrats de prestations ont pour but de :

- déterminer les objectifs visés par l'indemnité;
- préciser le montant et l'affectation de l'indemnité consentie par l'État ainsi que le nombre et l'échéance des versements;
- définir les prestations offertes par la FAFV ainsi que les conditions de modification éventuelles de celles-ci;
- fixer les obligations contractuelles et les indicateurs de performance relatifs aux prestations.

Principe de proportionnalité

3. Les parties tiennent compte du principe de proportionnalité dans l'élaboration du contrat en appréciant notamment :

- le niveau de financement de l'État par rapport aux différentes sources de financement de la FAFV;
- l'importance de l'indemnité octroyée par l'État;
- les relations avec les autres instances publiques.

Principe de bonne foi

4. Les parties s'engagent à appliquer et à respecter le présent contrat et les accords qui en découlent avec rigueur et selon le principe de la bonne foi.

Titre II - Dispositions générales

Article 1

*Bases légales et
réglementaires
conventionnelles*

Les bases légales, réglementaires et conventionnelles relatives au présent contrat de prestations sont :

- le code pénal suisse (CP), du 21 décembre 1937 (RS 311.00);
- la loi sur la gestion administrative et financière de l'État (LGAF), du 4 octobre 2013 (D 1 05);
- la loi sur la surveillance de l'État (LSurv), du 13 mars 2014 (D 1 09);
- la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), du 15 décembre 2005 (D 1 11);
- le règlement d'application de la loi sur les indemnités et les aides financières (RIAF), du 20 juin 2012 (D 1 11 01);
- la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale (LaCP), du 27 août 2009 (E 4 10);
- le règlement sur le service de probation et d'insertion (RSPI), du 7 janvier 2009 (E 4 50.15);
- le règlement sur l'exécution des peines et mesures (REPM), du 19 mars 2014 (E 4 55.05);
- le règlement concordataire sur l'exécution des peines sous la forme du travail d'intérêt général (RTIG), du 30 mars 2017 (E 4 55.09);
- la décision concordataire concernant le travail externe ainsi que le travail et le logement externes, du 25 septembre 2008;
- le règlement sur les formes alternatives d'exécution des peines (RFAEP), du 13 décembre 2017 (E 4 55.13).

Article 2

Cadre du contrat

Le présent contrat s'inscrit dans le cadre du programme H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement.

Article 3

Bénéficiaire

La FAFV est une fondation de droit privé, au sens des articles 80 et suivants du code civil suisse, du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210).

- 4 -

Selon le projet de révision de ses statuts (approuvé par le Conseil de fondation à titre provisoire, en date du 11 octobre 2019, en vue de l'adoption du présent contrat de prestations), le but de la FAFV sera nouvellement défini comme suit :

- La FAFV a pour but de gérer des ateliers rémunérés favorisant un accompagnement socio-professionnel adapté, l'accès à la formation, ainsi que la réinsertion sociale par l'économie.
- Les ateliers sont destinés :
 - aux personnes résidentes placées dans des établissements d'exécution de peines du canton de Genève qui exécutent leur peine sous forme de travail externe (TEX);
 - aux personnes résidentes qui exécutent leur peine sous forme de travail d'intérêt général (TIG) dans le canton;
 - aux personnes résidentes prises en charge par les services intervenant pendant la phase postpénale ou à titre de mesures de substitution à la détention avant jugement.
- A ces fins, la FAFV acquiert et détient les machines, l'outillage, les véhicules ainsi que tout le matériel nécessaire à la gestion des ateliers.

La FAFV est placée sous la surveillance de l'autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance (ASFIP, cf. LSFIP ; E 1 16).

Titre III - Engagement des parties

Article 4

Prestations attendues de la FAFV

La mission de la FAFV est de participer, dans le cadre prévu par l'article 75 du code pénal suisse (CP ; RS 311.0), à la réinsertion de personnes qui exécutent la fin de leur peine ou qui ont été détenues. Les activités de la FAFV s'inscrivent dans le *Concept de réinsertion et de désistance* de l'office cantonal de la détention. Les prestations offertes par la FAFV visent une réinsertion par l'économie. D'une part, la FAFV aide les personnes détenues à suivre le régime progressif prévu par le CP, plus spécifiquement à pouvoir bénéficier du travail externe (article 77aCP), dans le cadre duquel la personne détenue a une activité professionnelle en dehors de l'établissement pénitentiaire. D'autre part, la FAFV permet également de répondre aux

- 5 -

difficultés que rencontrent les personnes qui ont un passé pénal pour accéder à l'emploi après la fin de leur détention.

Dans le cadre de cette mission, la FAFV apporte son soutien aux personnes suivantes, à condition qu'elles disposent d'une autorisation de travail :

- aux personnes détenues adultes exécutant une sanction pénale sous forme de TEX;
- aux personnes soumises à une assistance de probation au sens de l'article 93 CP (probationnaires);
- aux personnes volontaires qui souhaitent poursuivre leur activité après la fin de l'obligation d'assistance de probation et en accord avec le service de probation et d'insertion (SPI) (volontaires post-probatoires);
- aux personnes suivies par le SPI dans un autre cadre (p.ex. sous mesures de substitution au sens de l'article 237 du code de procédure pénale (CPP ; RS 312.0) ou dans le cadre de règles de conduites au sens de l'article 94 CP);
- aux personnes exécutant leur peine sous la forme du TIG, selon l'article 79a CP, étant précisé que ces dernières ne reçoivent pas de rémunération et ne doivent pas nécessairement être titulaires d'une autorisation de travail.

Toutes les catégories ci-dessus sont désignées dans le présent contrat de prestation comme « personnes suivies ».

A ces fins, la FAFV s'engage à réaliser les prestations suivantes et à respecter les objectifs ci-dessous :

Prestation 1 : Offrir des places d'ateliers aux personnes suivies

Objectif 1.1 : mise à disposition de places d'ateliers dans les branches d'activité du concept de réinsertion

Modalités : La FAFV dispose d'ateliers dans lesquels les personnes suivies peuvent être employées, dans les filières métier prévues par le Concept de réinsertion et de désistance. La liste des ateliers et le nombre de places disponibles dans chaque atelier est jointe au présent contrat de prestations (annexe 1). La FAFV s'engage à mettre en permanence à disposition des personnes suivies au moins les places d'ateliers figurant à l'annexe 1, étant précisé qu'une place équivaut à environ 80% de taux d'activité, dès lors qu'un jour de congé par semaine est accordé à chaque personne suivie, pour des démarches administratives. La FAFV s'engage à conclure des contrats de travail avec toutes les personnes suivies au bénéfice d'une autorisation de travail en Suisse (et qui sont adressées à la FAFV par les autorités de placement ou de probation), en fonction des places libres dans les ateliers.

Objectif 1.2 : mise à disposition de places d'ateliers dans d'autres branches

Modalités : La FAFV dispose d'ateliers dans lesquels les personnes suivies peuvent être employées, dans des filières métier non prévues par le Concept de réinsertion et

de désistance. La liste des ateliers et le nombre de places disponibles dans chaque atelier est jointe au présent contrat de prestations (annexe 1). La FAFV s'engage à mettre en permanence à disposition des personnes suivies au moins les places d'ateliers figurant à l'annexe 1, étant précisé qu'une place équivaut à environ 80% de taux d'activité, dès lors qu'un jour de congé par semaine est accordé à chaque personne suivie, pour des démarches administratives. La FAFV s'engage à conclure des contrats de travail avec toutes les personnes suivies au bénéfice d'une autorisation de travail en Suisse (et qui sont adressées à la FAFV par les autorités de placement ou de probation), en fonction des places libres dans les ateliers.

Prestation 2 : Employer les personnes suivies

Objectif 2 : assumer les droits et obligations d'un employeur privé vis-à-vis des personnes suivies

Modalités : La FAFV conclut des contrats de travail salariés avec les personnes suivies, dans le respect du cadre légal (le code des obligations (CO ; RS 220), la loi fédérale sur le travail (LTr ; RS 822.11) et ses ordonnances d'application). La FAFV assure aux personnes suivies une rémunération mensuelle et verse les charges sociales correspondantes. Les personnes suivies sont cas échéant affiliées à une institution privée de prévoyance professionnelle (et non pas à la CPEG).

Prestation 3 : offrir aux personnes suivies un encadrement socio-professionnel

Objectif 3.1 : accompagnement et suivi du parcours professionnel des personnes suivies dans le cadre de leur réhabilitation

Modalités : Dans le cadre de l'accompagnement quotidien au sein des ateliers, les employés de la FAFV observent les difficultés professionnelles et le savoir-être des personnes suivies et recherchent des solutions individualisées pour y remédier. La FAFV adapte l'activité professionnelle aux capacités des personnes suivies et à leur évolution. Les employés de la FAFV ont un rôle de référence en matière de savoir-être professionnel (pour permettre aux personnes suivies d'adopter une attitude correcte dans le monde professionnel). Enfin, dans le cadre des ateliers, les employés de la FAFV fournissent aux personnes suivies des conseils en matière d'orientation professionnelle, basés sur leurs constats pratiques.

Objectif 3.2 : (re)donner aux personnes suivies confiance en leurs capacités professionnelles afin de trouver un emploi

Modalités : La FAFV met en adéquation les ressources des personnes suivies avec leurs perspectives professionnelles. La FAFV œuvre pour (re)donner aux personnes suivies une motivation et une satisfaction dans le travail.

Prestation 4 : former les personnes suivies en tant qu'entreprise formatrice

Objectif 4.1 : assurer l'accréditation des ateliers offerts par la FAFV dans les branches du concept de réinsertion en tant qu'entreprises formatrices

Modalités : La FAFV répond aux exigences de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), notamment en matière de personnel, d'infrastructure et de plan de formation, afin que chaque atelier de la FAFV dans les filières du concept de réinsertion et de désistance soit accrédité en tant qu'entreprise formatrice. Outre cet objectif, la FAFV peut également obtenir l'accréditation de ses ateliers hors concept de réinsertion.

Objectif 4.2 : permettre l'acquisition de compétences professionnelles certifiées en cohérence avec le parcours de formation dans les ateliers du concept de réinsertion et de désistance

Modalités : La FAFV dispense les formations pratiques et théoriques dans les ateliers qui relèvent des filières du concept de réinsertion. Elle évalue les compétences des personnes suivies et assure le suivi des formations (au moyen du carnet de suivi des compétences). La FAFV offre la possibilité pour les personnes suivies d'acquérir différentes certifications : certificat fédéral de capacité (CFC), attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), certification des acquis professionnels par l'employeur. Outre cet objectif, la FAFV peut également offrir des formations certifiantes en dehors des filières du concept de réinsertion.

Prestation 5 : fournir une activité d'entreprise à but social assurant une productivité (acteur économique)

Objectif 5 : fournir des biens et des services à des clients privés ou publics avec une quantité et une qualité de production répondant à leurs exigences, tout en respectant le cadre légal

Modalités : La FAFV recherche des clients privés ou publics (prospection de débouchés), afin de réaliser un chiffre d'affaires et d'assurer la pérennité des ateliers (quantité de prestations conforme à la capacité des ateliers). Elle respecte les carnets de commande convenus avec ses clients (devis, contrats). La FAFV pratique des prix de vente des biens et services conformes à la législation en vigueur (dont notamment la loi fédérale contre la concurrence déloyale, LCD ; RS 241). La FAFV peut uniquement sous-traiter les tâches fournies à ses clients dans les cas où il n'existe pas suffisamment de personnes suivies pour couvrir l'activité d'un atelier. La sous-traitance ne peut dépasser un taux maximum de 15% sur l'ensemble des activités de la FAFV.

Prestation 6 : offrir aux personnes suivies des stages externes concernant des activités s'inscrivant dans les filières couvertes par la FAFV

Objectif 6 : mettre à disposition des stages externes concernant des activités s'inscrivant dans les filières offertes par la FAFV, pour l'acquisition de compétences complémentaires

Modalités : La FAFV identifie le besoin de stages dans des entreprises tierces, dans les domaines d'activité des ateliers, pour compléter la formation qu'elle fournit. En cas de besoin, la FAFV recherche des partenaires externes (entreprises privées ou publiques) prêtes à accueillir des stagiaires. La FAFV continue à rémunérer les personnes suivies placées en stage (à un salaire identique à celui des ateliers de la FAFV). Les stages sont d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois. La FAFV demande à l'entreprise partenaire de réaliser une évaluation professionnelle du stagiaire, au terme du stage.

Article 5

Engagements financiers de l'État

1. L'État de Genève, par l'intermédiaire du DSPS, s'engage à verser à la FAFV une indemnité, sous réserve de l'accord du Grand Conseil dans le cadre de l'approbation annuelle du budget. Cette indemnité recouvre tous les éléments de charge en lien avec l'exécution des prestations prévues par le présent contrat.
2. L'indemnité n'est accordée qu'à titre conditionnel (article 25 LIAF). Les montants peuvent être modifiés par décision du Conseil d'État si, dans le cadre du vote du budget annuel, l'autorisation de dépense n'est pas octroyée ou ne l'est que partiellement.
3. Les montants engagés sur quatre années sont les suivants :
Année 2023 : 2 304 375 francs
Année 2024 : 2 304 375 francs
Année 2025 : 2 304 375 francs
Année 2026 : 2 304 375 francs.
4. L'Etat de Genève met à disposition de la FAFV, sans contrepartie financière, l'usage partiel de l'immeuble sis chemin de la Verseuse 17, 1219 Aire (cadastre n°46-B 1352, selon les plans figurant sous annexe 8) et couvre les charges y afférentes. La subvention non monétaire y relative est de 127 668 francs, selon l'estimation fournie par l'office cantonal des bâtiments. En lieu et place de ce bâtiment, l'Etat peut mettre à disposition de la Fondation des Ateliers Feux-Verts un autre bâtiment permettant à cette dernière d'exercer ses activités. Dans un tel cas, le Conseil d'Etat peut adapter la présente indemnité non monétaire. En cas d'impossibilité de mettre un bâtiment analogue à disposition de la Fondation des Ateliers Feux-Verts, une indemnité monétaire équivalente lui est versée.

5. Il est accordé, au titre des mécanismes salariaux annuels décidés par le Conseil d'État, un complément d'indemnité calculé sur la masse salariale de l'entité et au prorata de la participation de l'État (subvention d'exploitation) à la couverture des charges, sous réserve de l'approbation du Grand Conseil. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré.
6. L'indexation décidée par le Conseil d'État donne également lieu à une augmentation de l'indemnité. Ce complément est calculé sur la masse salariale de l'entité et au prorata de la participation de l'État (subvention d'exploitation) à la couverture des charges. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré.
7. Étant donné que la FAFV est affiliée à la CPEG, il est accordé, au titre de compléments CPEG décidés par le Conseil d'État, un complément d'indemnité calculé sur la masse salariale de l'entité et au prorata de la participation de l'État (subvention d'exploitation) à la couverture des charges, sous réserve de l'approbation du Grand Conseil. Ce ratio est déterminé sur la base des derniers états financiers approuvés ou, en cas de changement important, sur la base du dernier budget élaboré. Les autres dispositions relatives notamment aux mesures d'assainissement de la caisse de pension demeurent réservées.
8. Le versement des montants ci-dessus n'intervient que lorsque la loi de ratification est exécutoire.

Article 6

Plan financier pluriannuel

Un plan financier quadriennal pour l'ensemble des activités/prestations de la FAFV figure à l'annexe 2. Ce document fait ressortir avec clarté l'intégralité des sources de financement espérées, qu'elles soient publiques ou privées, ainsi que la totalité des dépenses prévisibles par type d'activités/prestations.

Article 7

Rythme de versement de l'indemnité

1. L'indemnité est versée chaque année selon les échéances et les conditions suivantes:
 - versement mensuel de 1/12^{ème} de l'indemnité.
2. En cas de refus du budget annuel par le Grand Conseil, les paiements sont effectués selon le principe des douzièmes provisoires, conformément à l'article 42 LGAF.

- 10 -

Article 8*Conditions de travail*

1. La FAFV est tenue d'observer les lois, les règlements et les conventions collectives applicables en matière notamment de salaire, d'horaire de travail, d'assurance et de prestations sociales.
2. La FAFV tient à disposition du département son organigramme, le cahier des charges du personnel ainsi qu'une description de ses conditions salariales et de travail, conformément à l'article 12 LIAF.

Article 9*Développement durable*

La FAFV s'engage à ce que les objectifs qu'elle poursuit et les actions qu'elle entreprend s'inscrivent dans une perspective de développement durable, conformément à la loi sur l'action publique en vue du développement durable (Agenda 21) (LDD), du 15 mai 2016 (A 2 60).

Article 10*Système de contrôle interne*

La FAFV s'engage à mettre en place un système de contrôle interne adapté à ses missions et à sa structure dans le respect de l'article 3, alinéa 4 LGAF.

Article 11*Suivi des recommandations du service d'audit interne*

La FAFV s'engage à respecter les recommandations figurant dans les rapports du service d'audit interne et à mettre en œuvre dans le délai indiqué par le département de tutelle les mesures correctrices qui ne sont pas contestées ou qui ont fait l'objet d'une décision au sens de l'article 17 LSurv.

Article 12*Reddition des comptes et rapports*

La FAFV, en fin d'exercice comptable mais au plus tard 4 mois après la date de clôture du dernier exercice, fournit au DSPS :

- ses états financiers établis conformément aux normes Swiss GAAP RPC et révisés;
- le(s) rapport(s) de l'organe de révision;
- un rapport d'exécution du contrat reprenant les objectifs et les indicateurs figurant dans le tableau de bord;

- 11 -

- son rapport d'activité;
- le procès-verbal de l'organe approuvant les comptes.

Dans ce cadre, l'entité s'engage à respecter le règlement et les directives qui lui sont applicables, notamment :

- règlement d'application de la loi sur les indemnités et les aides financières (RIAF), du 20 juin 2012;
- directive transversale de l'État EGE-02-04 relative à la présentation et révision des états financiers des entités subventionnées;
- directive transversale de l'État EGE-02-07 relative au traitement des bénéficiaires et des pertes des entités subventionnées;
- directive transversale de l'État EGE-02-03 sur les subventions non monétaires.

Article 13

Traitement des bénéficiaires et des pertes

1. Au terme de l'exercice comptable, pour autant que les prestations financées aient été fournies conformément au contrat, le résultat annuel établi conformément à l'article 12 est réparti entre l'État de Genève et la FAFV selon la clé figurant à l'alinéa 4 du présent article.
2. Une créance reflétant la part restituable à l'État est constituée dans les fonds étrangers de la FAFV. Elle s'intitule « Part du résultat à restituer à l'échéance du contrat ». La part conservée par la FAFV est comptabilisée dans un compte de réserve spécifique intitulé « Part du résultat à conserver » figurant dans ses fonds propres.
3. Pendant la durée du contrat, les éventuelles pertes annuelles sont également réparties selon la clé figurant à l'alinéa 4 du présent article et sont déduites de la créance jusqu'à concurrence du solde disponible et du compte de réserve spécifique.
4. La FAFV conserve 50 % de ce résultat. Le solde revient à l'État.
5. A l'échéance du contrat, la FAFV conserve définitivement l'éventuel solde du compte de réserve spécifique, tandis que l'éventuel solde de la créance est restitué à l'État.
6. A l'échéance du contrat, la FAFV assume ses éventuelles pertes reportées.

Article 14

Bénéficiaire direct

Conformément à l'article 14 alinéa 3 LIAF, la FAFV s'engage à être le bénéficiaire direct de l'indemnité.

- 12 -

Toutefois, comme il est explicitement prévu à l'article 4 du présent contrat, la FAFV peut verser aux personnes suivies une rémunération mensuelle et couvrir les charges sociales correspondantes ainsi que sous-traiter au maximum 15% de ses activités totales.

Article 15

Communication

1. Toute publication, campagne d'information ou de communication lancée par la FAFV auprès du public ou des médias en relation avec les prestations définies à l'article 4, doit faire mention de la République et canton de Genève en tant que subventionneur.
2. Le DSPS aura été informé au préalable des actions envisagées.

Titre IV - Suivi et évaluation du contrat

Article 16

Objectifs, indicateurs, tableau de bord

1. Les prestations définies à l'article 4 du présent contrat sont évaluées par le biais d'objectifs et d'indicateurs.
2. Ces indicateurs mesurent le nombre de prestations rendues, leur qualité (satisfaction des destinataires), leur efficacité (impact sur le public-cible) ou leur efficience (amélioration de la productivité).
3. Dans le respect du principe de proportionnalité, les indicateurs définis sont utiles, facilement mesurables et établis en lien avec la pratique de terrain.
4. Le tableau de bord, établissant la synthèse des objectifs et indicateurs, figure en annexe 3 du présent contrat. Il est réactualisé chaque année.

Article 17

Modifications

1. Toute modification au présent contrat doit être négociée entre les parties, sous réserve des dispositions de l'article 5 "Engagements financiers de l'État", et sous réserve des dispositions de la loi de ratification qui ne peuvent être modifiées.
2. En cas d'événements exceptionnels et préitérant la poursuite des activités de la FAFV ou la réalisation du présent contrat, les parties s'accordent sur les actions à entreprendre.
3. Ces événements doivent être signalés dans les plus brefs délais au département.

Article 18*Suivi du contrat*

1. Les parties au présent contrat mettent en place un dispositif de suivi du contrat afin de :
 - veiller à l'application du contrat;
 - évaluer les engagements par le biais du tableau de bord et du rapport d'exécution annuel établi par la FAFV;
 - permettre l'adaptation, la réorientation ou la redéfinition des conditions du contrat et de son tableau de bord.
2. Les indicateurs sont établis régulièrement et sont transmis au département, au minimum annuellement. Des contrôles ponctuels peuvent être effectués par le département.
3. Ce dispositif est indépendant du processus de contrôle périodique prévu à l'article 22 LIAF.

Titre V - Dispositions finales**Article 19***Engagement de confidentialité et de probité*

1. La FAFV s'engage à respecter, et à faire respecter par ses collaborateurs, la confidentialité des données personnelles sensibles des personnes suivies.
2. Afin de garantir un encadrement optimal des personnes suivies, la FAFV met en place toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de la probité de ses collaborateurs.

Article 20*Règlement des litiges*

1. Les parties s'efforcent de régler à l'amiable les différends qui peuvent surgir dans l'application et l'interprétation du présent contrat.
2. En cas d'échec, elles peuvent recourir d'un commun accord à la médiation.
3. A défaut d'un accord, le litige peut être porté devant la chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève.

Article 21*Résiliation du contrat*

1. Le Conseil d'État peut résilier le contrat et exiger la restitution de tout ou partie de l'indemnité lorsque :
 - a) l'indemnité n'est pas utilisée conformément à l'affectation prévue;
 - b) la FAFV n'accomplit pas ou accomplit incorrectement sa tâche malgré une mise en demeure;
 - c) l'indemnité a été indûment promise ou versée, soit en violation du droit, soit sur la base d'un état de fait inexact ou incomplet.

La résiliation s'effectue dans un délai de deux mois, pour la fin d'un mois.

2. Dans les autres cas, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois pour la fin d'une année.
3. Dans tous les cas, la résiliation s'effectue par écrit.

Article 22*Entrée en vigueur,
durée du contrat et
renouvellement*

1. Le contrat entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023, à condition que la loi qui l'approuve entre en vigueur au moins 6 mois avant cette date. Dans le cas contraire, le contrat entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et les dates prévues dans le contrat et dans la loi qui l'approuve sont adaptées en conséquence. Le contrat est valable jusqu'au 31 décembre 2026, respectivement jusqu'au 31 décembre 2027 en cas de report de l'entrée en vigueur.
2. Les parties conviennent d'étudier les conditions de renouvellement éventuel du contrat au moins douze mois avant son échéance.

Fait à Genève, le

20.9.2021

en deux exemplaires originaux.

Pour la République et canton de Genève :

représentée par

**Mauro POGGIA**

conseiller d'État chargé du département de la sécurité, de la population et de la santé

Pour la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV)

représentée par

**Patrick MÉNÉTREY**

président

**Raoul Schrumpf**

Membre du conseil de fondation

ALBER
& **ROLLE**
EXPERTS
COMPTABLES
ASSOCIÉS

**Fondation des Ateliers Feux-Verts,
Carouge**

Rapport de l'organe de révision sur le
contrôle restreint

Exercice 2019

Rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint au Conseil de fondation

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité d'organe de révision, nous avons contrôlé les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexe) de la **Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge** pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2019.

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels incombe au Comité alors que notre mission consiste à contrôler ces comptes. Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément et d'indépendance.

Notre contrôle a été effectué selon la Norme suisse relative au contrôle restreint. Cette norme requiert de planifier et de réaliser le contrôle de manière telle que des anomalies significatives dans les comptes annuels puissent être constatées. Un contrôle restreint englobe principalement des auditions, des opérations de contrôle analytiques ainsi que des vérifications détaillées appropriées des documents disponibles dans l'entreprise contrôlée. En revanche, des vérifications des flux d'exploitation et du système de contrôle interne ainsi que des auditions et d'autres opérations de contrôle destinées à détecter des fraudes ou d'autres violations de la loi ne font pas partie de ce contrôle.

Lors de notre contrôle, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que les comptes annuels ne sont pas conformes à la loi et aux statuts.

Genève, le 24 juillet 2020

ALBER & ROLLE

Experts-comptables Associés SA



Frédéric CROCHET
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable



Jean-Charles VITALI
Expert-réviseur agréé

Annexes :

Comptes annuels comprenant :

- Bilan au 31 décembre 2019 d'un total actif de CHF 3'566'363.58
- Compte de résultat présentant un bénéfice de CHF 261'510.58
- Annexes aux comptes annuels 2019

Fondation des Ateliers Feux-Verts,
Carouge

BILAN AU 31 DECEMBRE 2019

ACTIF	31.12.2019 CHF	31.12.2018 CHF
ACTIF CIRCULANT		
Caisse	395,35	1 790,00
Postfinance	1 831 928,52	1 552 432,22
Banque	977 413,36	977 461,36
Trésorerie	2 809 737,23	2 531 683,58
Créances résultant des prestations envers des tiers	398 326,63	457 834,56
Provision sur créances résultant de prestations envers de tiers	(25 361,88)	(14 204,55)
Créances résultant de prestations	372 964,75	443 630,01
Impôt anticipé	0,00	5 972,31
Créances sociales	28 741,50	18 535,17
Autres créances à court terme	28 741,50	24 507,48
Charges payées d'avance	Note 1 63 870,10	64 486,40
Actifs de régularisation	63 870,10	64 486,40
Total de l'actif circulant	3 275 313,58	3 064 307,47
ACTIF IMMOBILISE		
Machines et appareils	83 300,00	69 500,00
Mobilier et installations	30 000,00	32 100,00
Véhicules	177 750,00	185 168,00
Immobilisations corporelles	Note 2 291 050,00	286 768,00
Total de l'actif immobilisé	291 050,00	286 768,00
TOTAL DE L'ACTIF	3 566 363,58	3 351 075,47

Fondation des Ateliers Feux-Verts,
Carouge

BILAN AU 31 DECEMBRE 2019

PASSIF	31.12.2019 CHF	31.12.2018 CHF
CAPITAUX ETRANGERS		
Créanciers tiers	99 626,65	79 036,75
Dettes à court terme résultant d'achats et de prestations	99 626,65	79 036,75
Dettes charges de personnel	1 211,75	1 161,75
Dettes assurances sociales	0,00	58 547,00
Dettes créances fiscales	407,35	605,00
Décomptes TVA	36 228,00	46 545,73
Acomptes clients	1 099,05	1 099,05
Autres dettes à court terme	38 946,15	107 958,53
Charges à payer	17 200,00	15 000,00
Passifs de régularisation	17 200,00	15 000,00
Total des capitaux étrangers	155 772,80	201 995,28
CAPITAUX PROPRES		
Capital de la Fondation	3 149 080,20	2 889 368,64
Bénéfice de l'exercice	261 510,58	259 711,55
Réserves facultatives issues du bénéfice	261 510,58	259 711,55
Total des capitaux propres	3 410 590,78	3 149 080,19
TOTAL DU PASSIF	3 566 363,58	3 351 075,47

Fondation des Ateliers Feux-Verts,
Carouge

COMPTE DE RESULTAT DE L'EXERCICE 2019

	2019	2018
	CHF	CHF
Ventes de marchandises et prestations services	1 725 793,05	1 770 289,78
Variation provision sur créances résultant de prestations envers des tiers	(11 157,33)	(1 548,60)
Perte sur créances résultant de prestations envers des tiers	(523,30)	(3 870,09)
Autres produits	1 651,23	427,65
Produits nets des ventes de biens et prestations	1 715 763,65	1 765 298,74
Charges de marchandises et matériel	205 811,19	264 663,31
Prix de revient total	205 811,19	264 663,31
Marge brute I	1 509 952,46	1 500 635,43
<i>Taux de marge brute I</i>	<i>88,00%</i>	<i>85,01%</i>
Salaires	854 990,80	940 923,85
Charges sociales	98 050,42	128 916,23
Autres charges de personnel	27 792,66	53 873,75
Charges de personnel	980 833,88	1 123 713,83
Marge brute II	529 118,58	376 921,60
<i>Taux de marge brute II</i>	<i>30,84%</i>	<i>21,35%</i>
Entretien matériel	29 780,43	37 644,51
Frais de véhicules	65 838,14	61 671,68
Energie et déchets	12 719,82	17 098,53
Assurances	9 352,70	10 056,30
Frais d'administration et de bureau	45 687,04	65 440,24
Frais de publicité	4 349,76	13 618,30
Droits et taxes	1 199,79	379,05
Autorisations et patentes	230,00	1 442,81
Amortissements	97 007,19	85 990,06
Autres charges d'exploitation	266 164,87	293 341,48
Résultat d'exploitation	262 953,71	83 580,12
Produits financiers	0,00	0,00
Frais financiers	(1 649,53)	(2 065,81)
Résultat financier	(1 649,53)	(2 065,81)
Produits exceptionnels, uniques ou hors période	206,40	178 197,24
Résultat exceptionnel, unique ou hors période	206,40	178 197,24
	Note 3	
BENEFICE DE L'EXERCICE	261 510,58	259 711,55

Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge

ANNEXE AUX COMPTES ANNUELS 2019

1 BUTS ET ORGANISATION DE LA FONDATION

1.1 Présentation

La Fondation des Ateliers Feux-Verts est une fondation régie par les articles 80 et suivants du code civil qui a été fondée le 31 mai 1967. Elle a pour objet de gérer des ateliers favorisant des mesures éducatives ainsi que la réinsertion sociale.

1.2 Organisation

Le Conseil de fondation se compose d'au moins 3 personnes et d'au maximum 7 personnes travaillant à l'Office cantonal de la détention et désignées par la direction générale dudit Office. Le Conseil de fondation peut choisir un à quatre membres dont l'activité principale n'est pas nécessairement liée à une fonction publique.

Le Bureau est composé du président, du vice-président, du trésorier et du secrétaire. Le Bureau prend toutes dispositions utiles à une bonne gestion de la Fondation.

Liste des personnes composant le Conseil de Fondation

Nom	Adresse	Fonction	Mode de signature
Ménétreay Patrick	Vandoeuvres	Président	**
Mottier Florentin	Laconnex	Vice-Président	**
Vuilleumier Marina	Annemasse	Secrétaire	**
Rexhepi Egzona	Lancy	Trésorière	**
Baudin Camille	Russin	Membre	**
Ferraris Patrick	Veigy-Foncenex	Membre	**
Fragnière Raphaël	Genève	Membre	**

** Signature collective à deux

Les membres du Conseil de fondation n'ont pas perçus de rémunération pour leur activité au sein du Conseil.

1.3 Organe de révision

Alber & Rolle Experts-comptables Associés SA
Chemin Frank-Thomas 34
1208 Genève

2. PRINCIPES D'ETABLISSEMENT DES COMPTES ET D'EVALUATION

2.1 Base des comptes

L'établissement des comptes se fait conformément :

- à la Directive transversale du Conseil d'Etat du 30 juin 2016 (EGE-02-04_v4)
- au Code suisse des obligations (articles 957 et ss)
- aux statuts de la Fondation.

Les comptes annuels reflètent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats.

Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge

ANNEXE AUX COMPTES ANNUELS 2019

L'établissement des comptes de l'exercice 2019 est basé sur la poursuite de l'exploitation, de l'importance relative et de la délimitation des charges et produits à la période.

Les principes comptables appliqués sont l'intégralité, la clarté, la prudence, la permanence dans la présentation et l'évaluation, et l'interdiction de compensation de charges et produits.

La comptabilité est basée sur le principe des coûts historiques (valeur d'acquisition).

2.2 Principes appliqués en matière d'établissement du bilan et d'évaluation

L'exercice comptable couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. La comptabilité est établie en francs suisses. En cours d'année, les opérations en monnaies étrangères sont converties en CHF au taux de change valable au moment de la transaction.

Trésorerie

Les liquidités comprennent les soldes des caisses, les comptes postaux et les comptes courants bancaires. Ces liquidités sont évaluées à leur valeur nominale.

Créances résultant de prestations

L'évaluation se fait à la valeur nominale.

Une analyse détaillée des postes ouverts est effectuée pour déterminer l'ancienneté des factures encore ouvertes, et le besoin éventuel de provision en couverture des créances jugées irrécouvrables.

Actifs et passifs de régularisation

Les transitoires sont évalués en fonction du principe de la délimitation exacte des charges et des produits sur l'exercice concerné.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'acquisition. Les véhicules sont amortis selon la méthode linéaire tandis que les autres immobilisations sont amorties selon la méthode dégressive. Les taux utilisés tiennent compte des durées d'utilisation et de l'obsolescence technique des différents biens. Ils sont appliqués dès l'utilisation du bien.

Les durées et les taux d'amortissements sont les suivants :

- Machines et appareils – Méthode dégressive	20 %
- Mobilier et installations – Méthode dégressive	20 %
- Véhicules – Méthode linéaire	5 ans

Dettes à court terme résultant d'achats et de prestations

L'évaluation se fait à la valeur nominale.

Autres dettes à court terme

L'évaluation se fait à la valeur nominale.

Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge

ANNEXE AUX COMPTES ANNUELS 2019

Capitaux propres

Cette rubrique contient le solde des moyens financiers à disposition pour les utiliser conformément à ses buts.

3. EXPLICATIONS CONCERNANT CERTAINES RUBRIQUES DES COMPTES ANNUELS

Note 1 Charges payées d'avance

Les charges payées d'avance sont composées des éléments suivants :

	2019	2018
	CHF	CHF
Impôts plaques immatriculations véhicules	4'396.60	4'022.60
Assurance accident	35'073.00	39'181.80
Divers charges	773.30	650.00
Assurance commerce	9'347.20	9'352.00
Assurance perte de gain en cas de maladie	11'280.00	11'280.00
Indemnités journalières accident à recevoir	3'000.00	0.00
Total charges payées d'avance	63'870.10	64'486.40

Note 2 Immobilisations corporelles

	2019	2018
	CHF	CHF
Machines et appareils	125'934.50	86'899.40
Mobilier et installations	47'990.09	40'178.53
Véhicules	356'952.70	302'510.18
Total des immobilisations brutes	530'877.29	429'588.11
Machines et appareils	42'634.50	17'399.40
Mobilier et installations	17'990.09	8'078.53
Véhicules	179'202.70	117'342.18
Total des amortissements	239'827.29	142'820.11
Immobilisations nettes	291'050.00	286'768.00

Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge

ANNEXE AUX COMPTES ANNUELS 2019

Note 3 Produits exceptionnels, uniques ou hors période

	2019 CHF	2018 CHF
Divers postes non significatifs	206.40	48.40
Cessions des éléments de l'actif immobilisé	0.00	533.33
Don anonyme	0.00	177'615.51
Total	206.40	178'197.24

4. AUTRES INDICATIONS

Subvention non monétaire

L'Etat de Genève a mis à disposition sans contrepartie financière de la fondation les personnes et les éléments suivants :

	2019 CHF	2018 CHF
Salaires et charges sociales	2'055'114.25	1'926'044.85
Frais d'administration, gestion et entretien	5'410.67	15'008.70
Indemnités diverses (téléphones)	7'400.00	7'750.00
Loyer de la menuiserie	76'960.00	76'960.00
Charges des locaux de la menuiserie *	9'984.00	9'984.00
Loyer des bâtiments à Verseuse 17	106'728.00	106'728.00
Charges des bâtiments à Verseuse 17 (entretien, électricité)	96'950.00	72'210.79
Loyer et charges Maison du Vallon**	Non applicable	Non applicable
Informatique *** (estimation)	70'000.00	70'000.00
Subvention non monétaire	2'428'546,92	2'284'686.34

* Le montant des charges des locaux est identique à celui de 2018 car la fondation n'a pas obtenu l'information pour l'année 2019.

** La Fondation n'occupe plus la Maison du Vallon depuis septembre 2019.

*** La rubrique informatique comprend les coûts liés au site internet, à la connexion cablecom et internet, à la maintenance du système informatique, à la messagerie et aux coûts de sauvegarde des données. Elle n'inclue pas la valeur du matériel informatique.

Fondation des Ateliers Feux-Verts, Carouge

ANNEXE AUX COMPTES ANNUELS 2019

	2019	2018
Moyenne des emplois mensuels	30	36
<p>La Fondation emploie des personnes sous main de justice (avant jugement, pendant l'incarcération, à la libération conditionnelle et lors d'un sursis avec délai d'épreuve). Les employés administratifs et encadrants sont des employés de l'Etat.</p>		
Dettes découlant de leasing	néant	néant
Suretés constituées en faveur de tiers	néant	néant
Actifs engagés en garantie des dettes	néant	néant
Actifs grevés d'une réserve de propriété	néant	néant
Engagements conditionnels	néant	néant
Dissolution de réserves latentes	néant	néant

Evénements survenus après la date de clôture

Nous n'avons pas connaissance d'autres événements pouvant avoir une incidence sur les comptes annuels 2019.



Statut du personnel de la Fondation des Ateliers Feux-Verts

18.12.2020_projet final à adopter par le Conseil de fondation

A. GENERALITES

Article 1 : But et champ d'application

¹ Le présent statut régit les rapports de travail entre la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV) désignée ci-après par « employeur », et le personnel travaillant à la FAFV.

² Il fait partie intégrante du contrat de travail.

³ Dès lors que la FAFV est une personne morale de droit privé exerçant des tâches étatiques, les rapports avec son personnel sont régis par le droit privé, soit notamment les dispositions pertinentes du contrat de travail figurant aux articles 319 et suivants du Code suisse des obligations ainsi que les dispositions de droit public de la Confédération et des cantons sur le travail et la formation professionnelle.

⁴ Les personnes suivies, employées dans les différents ateliers dans le cadre :

- de l'exécution de leur peine (travail externe et travail d'intérêt général);
- d'une assistance de probation;
- du volontariat après l'obligation d'assistance en probation (volontaires post-probatoires);
- du suivi par le service de probation et d'insertion dans un autre cadre (par ex. mesures de substitution, règles de conduite);

sont exclues du présent statut et de toutes les prestations de l'employeur qui en découlent.

⁵ Toutes les fonctions citées dans le présent statut s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin.

Article 2 : Autorité compétente

¹ Le Conseil de fondation est l'autorité compétente en matière d'engagement.

² Le Conseil de fondation peut déléguer la gestion opérationnelle de la fondation au directeur de la FAFV et déterminer les compétences de ce dernier dans un règlement.

³ Le Conseil de fondation peut notamment déléguer à la FAFV la compétence de procéder à l'engagement des membres du personnel, à l'exception du directeur, et de fixer leur rétribution par analogie aux normes et mécanismes salariaux fixés par les lois et règlements du personnel de l'Etat de Genève.

⁴ Les dispositions du présent statut relatives aux compétences de la direction pour la gestion du personnel s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux compétences du Conseil de fondation en tant qu'employeur des membres de la direction.

Article 3 : Membres du personnel

Le personnel de la FAFV est composé de :

- employés engagés à durée déterminée, à durée maximale ou à durée indéterminée;
- stagiaires et apprentis engagés à durée déterminée ou maximale;
- un directeur et son adjoint, en tant qu'employés exerçant des fonctions dirigeantes élevées.

B. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL DU PERSONNEL

Article 4 : Organisation du travail

¹ L'organisation du travail doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative.

² Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de lutte contre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

³ La FAFV désigne une personne de confiance externe à la FAFV, à laquelle les membres du personnel peuvent s'adresser en cas de conflit relationnel au travail, d'une atteinte à la personnalité (p.ex. à la sphère privée, à la réputation, discrimination liée aux orientations sexuelles, religieuses, de genre, etc.), de harcèlement psychologique (mobbing) ou de harcèlement sexuel au travail.

⁴ La personne de confiance est chargée :

- a) de recevoir l'employé qui s'estime atteint dans ses droits de la personnalité et de lui fournir aide et conseils en toute confidentialité;
- b) d'informer et d'entendre les personnes impliquées avec l'accord du membre du personnel concerné;
- c) d'entreprendre des démarches informelles en vue d'une solution avec l'accord du membre du personnel concerné;
- d) de transmettre des propositions de solutions aux intéressés, y compris à l'employeur, avec l'accord du membre du personnel concerné.

La FAFV prend à sa charge les frais liés à cette démarche. Chaque employé reçoit avec son contrat d'engagement le nom et les coordonnées de la personne de confiance.

⁵ La FAFV informe les membres du personnel au sujet de la personne de confiance au début des rapports de travail et en cas de modification des modalités de mise en œuvre de la personne de confiance. Les membres du personnel peuvent en tout temps solliciter des renseignements à propos de la personne de confiance auprès du Conseil de fondation.

Article 5 : Etat de santé

¹ Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction.

² Le membre du personnel remettra à l'employeur un certificat médical sur demande mais en tous cas dès le troisième jour d'incapacité de travail. En cas de doute se fondant sur des éléments objectifs quant à une incapacité de travail annoncée, l'employeur pourra demander, à ses frais, que le membre du personnel se présente à un examen médical de contrôle auprès du médecin-conseil de la FAFV.

³ Dans la mesure des conventions de prestation conclues par la FAFV, cette dernière fait bénéficier les membres du personnel de prestations du service de santé de l'Etat de Genève. Les membres du personnel peuvent en tout temps se renseigner sur la disponibilité de ces prestations auprès de la direction.

Article 6 : Cahier des charges et affectation

¹ Les fonctions sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches et responsabilités principales du titulaire de la fonction.

² Ce cahier des charges est adapté notamment lors d'une restructuration, d'un changement de fonction ou d'une promotion.

³ En cas de besoin de la FAFV, le membre du personnel peut être amené à effectuer d'autres tâches que celles prévues dans son cahier des charges dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé de lui.

Article 7 : Durée du travail et horaire réglementaire

¹ La durée normale du travail pour un temps complet est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre.

² En principe, la durée du travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours.

³ Le planning est remis aux membres du personnel au moins deux semaines à l'avance. Des changements dans la planification des horaires peuvent intervenir notamment en cas d'absences.

⁴ L'horaire du personnel occupé à temps partiel ne peut dépasser 8 heures par jour.

⁵ La FAFV peut rester en activité le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit.

⁶ L'horaire de travail fixé dans le cahier des charges est réputé horaire réglementaire.

⁷ Chaque employé doit enregistrer la durée du travail selon les instructions communiquées par la direction.

Article 8 : Heures de nuit, week-end et jours fériés

¹ Le membre du personnel a droit à une compensation, lorsqu'il accomplit son horaire réglementaire les samedis, les dimanches, les jours fériés ou durant la nuit.

² La compensation pour le travail réglementaire et régulier le samedi est versée sous forme d'indemnité alignée sur celle du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait).

³ La compensation pour le travail réglementaire et régulier le dimanche et les jours fériés est accordée sous forme de congé compensatoire de même durée.

⁴ Le travail de nuit réglementaire et régulier est celui accompli durant au moins 25 nuits par année civile. Il donne droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Il s'agit de temps de repos compensatoire qui doit être accordé dans le délai d'une année sous forme de congé compensatoire.

⁵ Les compensations prévues aux alinéas 1 à 4 du présent article remplacent les compensations prévues par la loi fédérale sur le travail, dans la mesure où elles sont plus généreuses.

⁶ Les indemnités pour service de nuit et pour le travail accompli les samedis, dimanches ou jours fériés prévues aux alinéas 1 à 4 du présent article ne peuvent être cumulées.

⁷ Les dispositions de la loi fédérale sur le travail et de ses ordonnances d'application régissant le travail de nuit et dominical, ainsi que les jours fériés, sont pour le surplus réservées.

Article 9 : Service de piquet et intervention

¹ Lorsque la fonction l'exige, les membres du personnel peuvent être tenus de rester à disposition (service de piquet) les nuits, les samedis, les dimanches, les jours fériés, les jours de congé accordés par le Conseil d'Etat ainsi que le 1er mai.

² Durant le temps dévolu au service de piquet, les membres du personnel reçoivent une indemnisation à raison de 15% du salaire horaire.

³ Durant l'intervention, le temps dévolu au service de piquet est suspendu au profit du temps de travail, lequel, s'il est effectué durant la nuit, le weekend ou les jours fériés, donne lieu aux majorations prévues à l'article 8 du présent statut.

⁴ En cas d'intervention, est considéré temps de travail, la durée de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, mais au maximum 1 heure de trajet aller et retour.

Article 10 : Heures supplémentaires

¹ Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins de la FAFV l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires.

² Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, pas excéder de 2 heures l'horaire journalier réglementaire, ni de 220 heures l'horaire annuel.

³ Tant que ces heures supplémentaires ne sont qu'occasionnelles et ne touchent qu'une minorité des membres du personnel du service en cause, elles peuvent être décidées par la hiérarchie directe. A défaut, elles doivent être décidées par la direction.

⁴ Les heures supplémentaires sont rétribuées :

- a) en priorité par compensation avec un congé d'une durée équivalente, majorée de 25% au minimum et de 100% au maximum;
- b) à titre exceptionnel, sur décision de la direction, en espèces, avec une majoration du salaire brut de 25% au minimum et de 100% au maximum.

⁵ Le taux de majoration est fixé par analogie avec le statut du personnel de l'Etat de Genève.

⁶ La date du congé de compensation est fixée d'entente avec l'intéressé et son supérieur hiérarchique direct.

Article 11 : Incompatibilité

Personnel à temps plein

¹ Les membres du personnel engagés à plein temps ne peuvent exercer aucune autre activité rémunérée sans autorisation préalable de la direction.

² L'autorisation est refusée lorsque l'activité envisagée est incompatible avec la fonction de l'intéressé ou qu'elle peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

³ Une réduction de salaire peut être opérée lorsque l'activité accessoire empiète notablement sur l'activité professionnelle.

Personnel à temps partiel

⁴ Les membres du personnel occupés à temps partiel ne peuvent exercer une activité incompatible avec leur fonction ou qui peut porter préjudice à l'accomplissement de leur activité pour le compte de la FAFV.

Article 12 : Exercice d'un mandat électif

¹ Les membres du personnel ne peuvent exercer un mandat électif incompatible avec leur fonction ou qui porte préjudice à l'accomplissement de leur activité pour le compte de la FAFV.

² Une autorisation de la direction pour les membres du personnel, respectivement du Conseil de fondation pour le directeur et son adjoint, est nécessaire si le mandat est exercé pendant les heures de travail. L'absence doit être compensée. L'autorisation fixe les modalités de la compensation.

³ Si la compensation s'avère impossible, la direction fixe soit un congé sans salaire soit le taux et la durée de la diminution d'activité avec réduction proportionnelle du salaire.

Article 13 : Perfectionnement professionnel

¹ Le perfectionnement professionnel des membres du personnel est garanti; à cet effet, ils peuvent demander ou être appelés à suivre des cours ou à effectuer des stages :

- a) dans des écoles spécialisées;
- b) dans une administration;
- c) dans une entreprise privée.

² Les buts, l'orientation ainsi que les modalités financières du perfectionnement professionnel sont définies par la commission FAFV (cf. art. 97 du présent statut), il en est de même de la désignation des responsables des cours et des stages.

³ Le salaire n'est pas modifié durant le stage. Les indemnités éventuelles allouées au stagiaire sont acquises à la FAFV.

Article 14 : Responsabilité civile professionnelle

La FAFV conclut une police d'assurance couvrant la responsabilité pour actes illicites commis par un membre du personnel dans l'accomplissement de son travail.

Article 15 : Responsabilité pénale

Les membres du personnel qui enfreignent leurs obligations restent passibles des peines prévues par les dispositions pénales fédérales et cantonales.

Article 16 : Prise en charge des frais de procédure et honoraires d'avocat

¹ Les frais de procédure et les honoraires d'avocat effectifs à la charge d'un membre du personnel en raison d'une procédure de nature civile, pénale ou administrative initiée contre lui par des tiers pour des faits en relation avec son activité professionnelle sont pris en charge par la FAFV pour autant que, cumulativement :

- a) le membre du personnel concerné ait obtenu au préalable l'accord du Conseil de fondation ou de la personne déléguée par lui quant à ladite prise en charge;
- b) le membre du personnel n'ait pas commis de faute grave et intentionnelle;
- c) la procédure ne soit pas initiée par la FAFV.

² Les frais de procédure et les honoraires d'avocat effectifs liés à une procédure initiée par un membre du personnel en relation avec son activité professionnelle sont également pris en charge pour autant que, cumulativement :

- a) le membre du personnel concerné ait obtenu au préalable l'accord du Conseil de fondation ou de la personne déléguée par lui, quant à la procédure à intenter;
- b) le membre du personnel n'ait pas commis de faute grave et intentionnelle;
- c) la procédure ne soit pas dirigée contre l'Etat de Genève ou la FAFV.

³ Les frais de procédure et les honoraires d'avocat liés à une procédure initiée par un membre du personnel contre un autre membre du personnel, de la direction ou du Conseil de fondation ne sont pas pris en charge.

⁴ La prise en charge des frais de procédure et les honoraires d'avocat intervient en principe sous forme d'avances en cours de procédure, sur la base d'une décision du Conseil de fondation.

⁵ La prise en charge s'élève au maximum à 100 000 francs par cas, comprenant :

a) les frais de procédure;

b) les honoraires d'avocat jusqu'à un tarif horaire de maximum 300 francs et un montant maximal de 25 000 francs par instance.

⁶ Dans des cas exceptionnels, un montant supérieur à 100 000 francs par cas peut être alloué après accord du Conseil de fondation.

⁷ La prise en charge des frais de procédure et honoraires d'avocat est subsidiaire à leur couverture par une éventuelle assurance de la FAFV ou du membre du personnel concerné, par un syndicat, une association professionnelle ou par un autre tiers.

⁸ La personne bénéficiaire de la prise en charge cède à la FAFV les dépens qui lui ont été alloués. La FAFV procède par compensation sur le salaire selon l'article 51. La FAFV rembourse à la personne bénéficiaire les dépens auxquels cette dernière a été condamnée.

⁹ Les modalités de la prise en charge des frais de procédure et honoraires d'avocat sont fixées dans une directive.

Article 17 : Inventions et droit d'auteur

¹ Les inventions, brevetables ou non, qu'un membre du personnel a faites ou auxquelles il a participé dans l'exercice de son activité au service de la FAFV et en exécution de son cahier des charges, appartiennent à la FAFV.

² Si l'invention a une réelle importance économique pour la FAFV, son auteur a droit à une récompense spéciale équitable fixée par le Conseil de fondation.

³ Par accord écrit, la FAFV peut se réserver un droit sur les inventions qu'un membre du personnel a faites dans l'exercice de son activité au service de la FAFV mais en dehors de l'exécution de son cahier des charges.

⁴ L'auteur de l'invention visée à l'alinéa 3 en informe par écrit le Conseil de fondation; celui-ci fait savoir par écrit dans les 6 mois si la FAFV entend acquérir l'invention ou la lui laisser.

⁵ Lorsque la FAFV acquiert une invention conformément à l'alinéa 4, il verse à son auteur une rétribution spéciale équitable compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention, de la collaboration de la FAFV et des membres de son personnel, de l'usage qui a été fait de ses installations ainsi que des dépenses de l'inventeur.

⁶ Les droits d'auteur et droits voisins des membres du personnel s'agissant des œuvres dont ils sont l'auteur à l'occasion des rapports de travail, sont irrévocablement cédés à la FAFV dès création de l'œuvre en question.

Article 18 : Suggestions

¹ Tout membre du personnel est invité à formuler des suggestions en vue d'améliorations organiques, techniques ou économiques.

² Les suggestions originales, présentant des avantages durables pour la FAFV, peuvent donner lieu à une prime équitable fixée par la direction.

³ Les suggestions doivent être formulées par écrit auprès de la direction.

Article 19 : Données personnelles et traitement des données

¹ La FAFV peut traiter des données concernant les membres du personnel dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

² Le traitement des données personnelles par la FAFV est régie par l'article 328b du code des obligations, la loi fédérale sur la protection des données et la loi genevoise sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (cf. art. 3 al. 2 LIPAD).

³ Tout membre du personnel peut demander à tout moment de consulter les données que la FAFV détient sur sa personne.

Article 20 : Information syndicale

¹ Les affiches, tracts ainsi que les convocations à des assemblées syndicales doivent être signés par les responsables. Les textes expriment clairement l'information à transmettre et touchent à la condition du travailleur de la fondation.

² Dès leur tirage, les tracts ou affiches sont transmis à titre d'information à la direction.

³ L'affichage doit se faire à l'intérieur des locaux administratifs réservés aux membres du personnel et, dans la mesure où cela est possible, à des endroits qui ne sont pas à la vue du public. La FAFV s'efforce de mettre des panneaux à la disposition des organisations.

⁴ La hiérarchie ne peut s'opposer à la distribution de tracts ou à l'affichage à l'intérieur des locaux administratifs mais veillent à ce que cette diffusion ne perturbe pas la bonne marche de la fondation.

⁵ Le personnel reçoit l'autorisation de se réunir pour discuter de questions syndicales ou touchant au droit du personnel, après les heures de travail, mais pas au-delà de 20h, dans un local mis à disposition par la direction, dans la mesure des disponibilités.

⁶ En cas de divergence, la commission FAFV peut être saisie.

Article 21 : Assemblée du personnel

¹ Une assemblée du personnel a lieu au moins une fois par an.

² La première assemblée du personnel est convoquée par la direction, ensuite cette tâche revient aux représentants du personnel. La date et l'heure de l'assemblée sont définies de concert avec la direction afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

L'ordre du jour, qui doit figurer dans la convocation, est communiqué au moins 3 semaines à l'avance et comporte, notamment, les points suivants :

- a) objectifs globaux, besoins et moyens à disposition;
- b) propositions;
- c) tous les 4 ans, l'assemblée du personnel, en son sein, élit deux représentants qui siégeront notamment à la commission FAFV. Les candidatures sont libres et doivent parvenir à la direction lors de la première assemblée et dès la deuxième assemblée directement aux représentants déjà élus, au moins 2 mois avant la date de la prochaine assemblée.

Le directeur et son adjoint ne peuvent pas être élus représentants du personnel.

³ Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection des représentants, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

⁴ Toutes les décisions sont prises à la majorité simple des personnes présentes. En cas d'égalité de vote, une discussion sur le sujet débattu a lieu immédiatement et il est procédé à un deuxième tour de vote.

⁵ Un procès-verbal de la réunion est tenu puis remis à chaque participant. Une copie est affichée dans le local réservé au personnel en libre consultation pour les membres du personnel n'ayant pas participé à l'assemblée.

C. DEVOIRS DU PERSONNEL

Article 22 : Respect de l'intérêt de la FAFV

Les membres du personnel sont tenus au respect et à la sauvegarde de l'intérêt de la FAFV et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Les membres du personnel doivent annoncer au Conseil de fondation tout état de fait dangereux ou illicite constaté ou pouvant avoir comme conséquence une atteinte aux intérêts de la FAFV.

Article 23 : Attitude générale

Les membres du personnel se doivent, par leur attitude :

- a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes;
- b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public;
- c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la FAFV doit être l'objet.

Article 24 : Exécution du travail

¹ Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

² Ils se doivent de respecter leur horaire de travail.

³ Ils se doivent d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.

⁴ Ils se doivent de s'entraider et de se suppléer notamment lors de maladies ou de congés.

⁵ Ils doivent se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail; ils peuvent, à cet effet, demander ou être appelés à suivre les cours de perfectionnement prévus à l'article 13.

Article 25 : Devoirs d'autorité

Les membres du personnel assumant une fonction hiérarchique sont tenus, en outre :

- a) d'organiser le travail de leur secteur;
- b) de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité;
- c) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur secteur;
- d) d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées;
- e) d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de la FAFV et du secteur;
- f) de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel.

Article 26 : Utilisation du téléphone et des ressources informatiques

¹ Le personnel qui dispose de l'accès à un téléphone, à un poste de travail informatique, à Internet, à un compte de messagerie ou à tout autre outil de communication électronique mis à disposition par la FAFV doit utiliser ces ressources à des fins professionnelles.

² Leur utilisation à titre privé n'est tolérée que si elle est minime en temps et en fréquence, qu'elle n'entraîne qu'une utilisation négligeable des ressources informatiques, qu'elle ne compromet ni n'entrave l'activité professionnelle ou celle de la FAFV, qu'elle ne relève pas d'une activité lucrative privée et qu'elle n'est ni illicite, ni contraire à la bienséance ou à la décence.

³ Tout prosélytisme politique ou religieux est interdit.

⁴ La surveillance de l'utilisation des ressources informatiques est régie par le règlement édicté par le Conseil de fondation de la FAFV et qui fait partie intégrante du contrat de travail.

Article 27 : Absences

¹ Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence.

² Tout accident doit être signalé dans le plus bref délai.

³ La production d'un certificat médical peut être exigée mais est requise dès le 3^{ème} jour d'absence pour cause de maladie.

⁴ La hiérarchie effectue le contrôle des absences sur la base des rapports ou de pointages ponctuels.

Article 28 : Obligation de communiquer ses coordonnées personnelles

¹ Vu les buts assignés à la FAFV et les nécessités de son fonctionnement, les membres du personnel dont le cahier des charges le précise, sont tenus de communiquer un numéro de téléphone (fixe ou portable) auquel ils peuvent être atteints. Il en va de même d'une adresse où le courrier puisse leur être acheminé.

² Les membres du personnel concernés veillent constamment à la tenue à jour de leur numéro de téléphone et adresse et communiquent sans délai toute modification.

Article 29 : Matériel et objets confiés

Les membres du personnel doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. Il leur est interdit, en particulier, d'utiliser le matériel à des fins personnelles.

Article 30 : Interdiction de fumer et de consommer de l'alcool ou toute autre substance psychoactive

¹ Les membres du personnel ne peuvent pas fumer pendant les heures de service; durant leurs pauses, ils ne peuvent fumer qu'à l'extérieur des bâtiments, aux emplacements prévus à cet effet.

² Ils ne peuvent consommer de boissons alcoolisées sur leur lieu de travail, ni s'y présenter sous l'influence de l'alcool ou de toute autre substance psychoactive.

³ La FAFV met en place des programmes spécifiques de prévention et de soins.

Article 31 : Interdiction d'accepter des dons

Il est interdit aux membres du personnel de solliciter ou d'accepter pour eux-mêmes, ou pour autrui, des dons ou d'autres avantages dans le cadre des rapports de travail.

Article 32 : Secret de fonction

¹ Les membres du personnel sont soumis au secret de fonction, pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs attributions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.

² Les membres du personnel sont tenus, même après la cessation de leurs fonctions, de garder le secret envers quiconque sur les affaires de service de quelque nature qu'elles soient, dont ils ont eu connaissance. Ils ne doivent les utiliser en aucune façon.

³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.

⁴ Tout membre du personnel acquérant, dans l'exercice de ses fonctions auprès de la FAFV, connaissance d'un crime ou d'un délit ou d'un état de fait dangereux ou susceptible de causer un dommage à la FAFV ou à autrui est tenu d'en aviser sur-le-champ le Conseil de fondation.

⁵ Les membres du personnel qui sont cités à comparaître dans un procès civil, pénal ou administratif pour être entendus comme témoins sur les constatations qu'ils ont pu faire en raison de leur fonction ou au cours de leur service, doivent donner sans retard connaissance de la citation au Conseil de fondation, en demandant l'autorisation de témoigner.

⁶ Ils ne peuvent donner des renseignements que dans le cadre des instructions reçues.

D. DROITS DU PERSONNEL**Chapitre I Vacances****Article 33 : Durée**

¹ Les membres du personnel ont droit à une période de vacances annuelles de la durée suivante :

- a) 5 semaines pour les membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus;
- b) 6 semaines pour les membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les membres du personnel dès l'âge de 60 ans.

² Pour les employés bénéficiant d'une sixième semaine de vacances dès l'âge de 60 ans, ce droit prend naissance au début de l'année au cours de laquelle la condition d'âge est remplie.

³ Chaque jour de vacances correspond à un jour de travail.

⁴ L'exercice vacances correspond à l'année civile.

⁵ Les membres du personnel ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à leur taux d'activité.

⁶ Les membres du personnel qui n'ont été qu'une partie de l'année au service de la FAFV ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à la durée de leur activité.

Article 34 : Réductions

¹ Les absences non justifiées sont déduites des vacances.

² En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident non-professionnel, l'employeur pourra réduire la durée des vacances aux conditions prévues à l'article 329b CO, étant précisé que la réduction ne pourra intervenir qu'après 5 mois.

³ Les absences pour cause de maladie et/ou d'accident et les absences pour obligations militaires ne sont pas cumulées.

Article 35 : Dates et plans

¹ Le Conseil de fondation fixe les dates des vacances annuelles du directeur de la FAFV et du directeur adjoint d'entente avec eux et en tenant compte des impératifs liés à la bonne marche du service de la FAFV.

² Les supérieurs hiérarchiques établissent avant le 1^{er} avril le plan des vacances de leurs collaborateurs.

³ Il peut être ultérieurement modifié si les besoins de la FAFV le permettent ou l'exigent.

⁴ Les vacances annuelles peuvent être prises en une seule fois lorsque les conditions de l'activité de la FAFV le permettent; elles peuvent toutefois être fractionnées en plusieurs périodes et à condition que l'une d'elles représente au moins 3 semaines consécutives. En cas de nécessité, un étalement des vacances et une rotation entre les collaborateurs sont organisés.

⁵ Les vacances doivent être prises en totalité dans l'année pour laquelle elles sont accordées, à moins que les besoins de la FAFV ne le permettent pas; dans ce cas, le report ne peut se faire au-delà du 30 juin de l'année suivante. Une prolongation exceptionnelle de ce report pour une durée de 6 mois peut être accordée par la direction.

Article 36 : Droits et obligations

¹ En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances.

² Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages.

³ Il est interdit aux membres du personnel de se livrer à un travail professionnel rémunéré pendant les vacances.

Chapitre II Congés**Article 37 : Principe**

¹ Les congés ont pour but de libérer un membre du personnel de ses obligations professionnelles afin qu'il puisse satisfaire à certains devoirs, tâches ou obligations non professionnels.

² Si une cause de congé survient pendant une période de vacances, le droit au congé ne naît pas, sauf pour les congés officiels ou les congés spéciaux mentionnés à l'article 39, alinéa 1, lettres c à k. Les causes de congé qui surviennent pendant une absence, notamment pour maladie, maternité, accident, service militaire, service civil et protection civile, ne donnent pas lieu à compensation.

³ A moins qu'ils ne soient déduits de la durée des vacances annuelles, les congés que les

membres du personnel sont autorisés à prendre pour tout motif étranger à ceux expressément prévus par le présent statut sont soumis à l'article 44, alinéa 1, lettre a ou b.

Article 38 : Congés officiels

¹ Les jours de congés officiels sont :

- a) le 1^{er} janvier ou le 2 janvier, si le 1^{er} janvier tombe un dimanche;
- b) le Vendredi Saint;
- c) les lundis de Pâques et de Pentecôte;
- d) l'Ascension;
- e) le 1^{er} Août ou le 2 août, si le 1^{er} août tombe un dimanche;
- f) le Jeûne genevois;
- g) le 25 décembre ou le 26 décembre, si le 25 décembre tombe un dimanche;
- h) le 31 décembre.

² Les membres du personnel qui assurent, ces jours-là, un service permanent ou de nécessité sont mis au bénéfice d'un congé de remplacement sans majoration.

Autres congés

³ Les membres du personnel ont droit, en règle générale entre Noël et nouvel an, à un jour de congé par analogie à l'arrêté du Conseil d'Etat pour l'administration cantonale.

⁴ Les membres du personnel ont congé le 1^{er} mai. Le cas échéant, l'alinéa 2 est applicable.

Article 39 : Congés spéciaux

¹ Les membres du personnel ont droit aux congés spéciaux suivants :

- | | |
|--|---------|
| a) mariage ou partenariat enregistré | 5 jours |
| b) mariage ou partenariat enregistré d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du partenaire enregistré ou du partenaire avec qui le membre du personnel mène de fait une vie de couple depuis 5 ans | 1 jour |
| c) décès du conjoint, du partenaire enregistré ou du partenaire avec qui le membre du personnel mène de fait une vie de couple depuis 5 ans | 5 jours |
| d) décès d'un ascendant ou d'un descendant au 1 ^{er} degré | 5 jours |
| e) décès d'un ascendant ou descendant au 2 ^e degré | 3 jours |
| f) décès d'un ascendant ou descendant au 1 ^{er} degré du conjoint, du partenaire enregistré ou du partenaire avec qui le membre du personnel mène de fait une vie de couple depuis 5 ans | 2 jours |
| g) décès d'un ascendant ou descendant au 2 ^e degré du conjoint, du partenaire enregistré ou du partenaire avec qui le membre du personnel mène de fait une vie de couple depuis 5 ans | 1 jour |
| h) décès d'un frère ou d'une sœur | 2 jours |
| i) décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur | 2 jours |
| j) décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce | 1 jour |
| k) décès d'une bru ou d'un gendre | 2 jours |

- l) décès d'une ou d'un collègue de travail (pour assister à ses obsèques) ½ journée
- m) déménagement (une seule fois sur une période de 12 mois) 2 jours
- n) prise en charge
- 1° d'un membre de la famille (parents en ligne directe ascendante ou descendante, frères, sœurs, conjoint, partenaire enregistré, beaux-parents)
- ou 2° du partenaire avec lequel le membre du personnel mène de fait une vie de couple depuis 5 ans
- ou 3° d'une personne en faveur de laquelle le membre du personnel remplit une obligation légale d'entretien, atteint dans sa santé : le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge et à 15 jours par année civile au total, moyennant un certificat médical dès le 1er jour (sauf pour les enfants jusqu'à 10 ans).
- ² Le supérieur hiérarchique direct est compétent pour fixer, d'entente avec le membre du personnel, la date des congés mentionnés à l'alinéa 1, lettres a, b et m.
- ³ Les membres du personnel qui n'ont été qu'une partie de l'année au service de la FAFV ont droit aux congés spéciaux mentionnés à l'alinéa 1, lettres a, m et n, proportionnellement à la durée de leur activité.
- ⁴ Les congés spéciaux mentionnés à l'alinéa 1 sont proportionnels au taux d'activité des membres du personnel, à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 1, lettres b à l.

Article 39A : Congé spécial pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

- ¹ Si le membre du personnel a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 16n à 16s de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité, du 25 septembre 1952, il a droit à un congé spécial de prise en charge de 14 semaines au plus.
- ² Pendant la durée de ce congé, le salaire est versé à hauteur de l'allocation de prise en charge octroyée selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité, du 25 septembre 1952.
- ³ Ce congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le premier jour de l'absence visée à l'alinéa 1.

Article 40 : Congé maternité

- ¹ En cas de maternité, l'intéressée a droit à un congé avec salaire plein pour son accouchement pour autant qu'elle exerce une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle.
- ² La durée de ce congé est fixée :
- a) pendant les 6 premiers mois, à 16 semaines. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952, et de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005 ;
- b) au-delà du 6^e mois des rapports de travail, à 20 semaines.

- ³ En cas d'hospitalisation ininterrompue du nouveau-né durant 2 semaines au moins immédiatement après sa naissance, la durée du congé est prolongée d'une durée

équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 8 semaines au plus.

⁴ Le jour de l'accouchement est compté dans la période de congé maternité.

⁵ Si pour des raisons médicales attestées par certificat médical, l'absence doit durer plus de 20 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le 1^{er} jour d'absence.

⁶ Le congé maternité ne peut être cumulé avec celui octroyé selon l'article 41 (congé parental).

Article 40A : Congé adoption

¹ En cas de placement d'un enfant de moins de 10 ans en vue de son adoption, un congé d'adoption avec salaire est accordé au membre du personnel, pour autant qu'il exerce une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle, sous réserve de l'alinéa 2.

² En cas d'adoption conjointe, le membre du personnel a droit au congé d'adoption s'il est seul bénéficiaire de l'allocation d'adoption selon la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, sous réserve de l'alinéa 6.

³ La durée de ce congé est fixée par analogie avec l'article 40, alinéa 2 (congé maternité).

⁴ Le congé d'adoption commence dès le placement de l'enfant en vue de son adoption, mais au plus tôt le jour où le membre du personnel prend congé pour aller chercher l'enfant dans son pays d'origine.

⁵ En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, le membre du personnel ne peut prétendre qu'une seule fois au congé d'adoption.

⁶ Si les deux parents adoptifs sont membres du personnel auprès du même employeur, soumis au présent règlement, le congé d'adoption est octroyé selon l'une des deux modalités suivantes :

a) soit il bénéficie intégralement à un seul parent;

b) soit les 16 premières semaines du congé bénéficient au parent qui a droit à l'allocation d'adoption et les 4 dernières semaines peuvent être réparties entre les deux parents, d'entente avec la hiérarchie.

⁷ Le congé d'adoption ne peut être cumulé avec celui octroyé selon l'article 41 (congé parental).

⁸ L'adoption d'un enfant du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne avec laquelle le membre du personnel mène de fait une vie de couple au sens de l'article 264c, alinéa 1, du code civil suisse, du 10 décembre 1907, ne donne pas droit à un congé d'adoption.

Article 40B : Congé de naissance

¹ En cas de recours à la gestation pour autrui, un congé de naissance avec salaire est accordé au membre du personnel qui est le parent biologique, pour autant qu'il exerce une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle.

² La durée de ce congé est fixée par analogie avec l'article 40, alinéa 2 (congé maternité).

³ Le congé de naissance commence dès la naissance de l'enfant, mais au plus tôt le jour où le membre du personnel prend congé pour aller chercher l'enfant dans son pays d'origine.

⁴ En cas de naissance multiple, le membre du personnel ne peut prétendre qu'une seule fois au congé de naissance.

⁵ Le congé de naissance ne peut être cumulé avec celui octroyé selon l'article 41 (congé parental).

Article 41 : Congé parental

¹ Un congé parental de 10 jours avec salaire est accordé durant les 6 mois qui suivent la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un ou de plusieurs enfants, au membre du personnel:

- a) qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des 6 mois qui suivent;
- b) qui est le conjoint, le partenaire enregistré du parent de l'enfant né, ou qui mène de fait une vie de couple avec ledit parent et qui n'a pas déjà bénéficié du congé prévu à la lettre a;
- c) qui est parent adoptif d'un enfant de moins de 10 ans :
- d) qui accueille avec hébergement de manière permanente un enfant de moins de 8 ans, pour autant que ce dernier ne s'absente pas plus de 10 jours par mois.

² Le congé parental ne peut être cumulé avec celui octroyé selon les articles 40 (congé maternité), 40A (congé d'adoption) et 40B (congé de naissance).

³ Le membre du personnel a droit à un congé de 10 jours, supplémentaire à celui prévu à l'alinéa 1, mais sans salaire et durant l'année qui suit la naissance.

⁴ En cas de naissance ou d'adoption multiple ou d'accueil simultané de plusieurs enfants, le membre du personnel ne peut prétendre qu'une seule fois au congé parental.

⁵ Le supérieur hiérarchique est compétent pour fixer, d'entente avec le membre du personnel concerné, la date du congé parental.

Article 42 : Congé parental sans salaire

¹ Un congé parental sans salaire, de 2 ans au maximum, par naissance, adoption ou accueil d'un ou de plusieurs enfants, non fractionnable, peut être accordé au membre du personnel bénéficiant d'un congé octroyé selon les articles 40 (congé maternité), 40A (congé d'adoption), 40B (congé de naissance) et 41 (congé parental). Il se termine au plus tard la veille de l'entrée en scolarité de l'enfant.

² Le bénéficiaire du congé parental sans salaire peut poursuivre une activité à temps partiel d'entente avec le supérieur hiérarchique.

³ La demande de congé parental sans salaire doit être présentée 3 mois à l'avance, par la voie hiérarchique, sauf circonstance particulière justifiée.

⁴ A l'expiration du congé parental sans salaire, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie; l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités est garantie de la même manière que pour les personnes en activité. Le droit aux vacances est réduit au prorata dès un mois de congé parental sans salaire.

Article 43 : Congés syndicaux et décharge syndicale

¹ Un congé sans retenue de salaire, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé aux membres du personnel mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations.

² Les membres du personnel qui entendent bénéficier de ces congés doivent transmettre leur demande, par la voie hiérarchique à la direction au moins 14 jours à l'avance, sauf cas d'urgence.

³ En outre, une décharge syndicale de 16 heures par tranche de 100 équivalents temps plein est accordée aux délégués syndicaux désignés par leurs organisations représentatives du personnel. Au besoin, les bénéficiaires de cette décharge sont désignés

chaque année. Ils bénéficient de temps libérés sans préavis, hormis une information donnée à leur hiérarchie en principe 24 heures à l'avance.

Article 44 : Congés extraordinaires sans salaire

¹ Si la bonne marche de la FAFV le permet, un congé extraordinaire sans salaire peut être accordé d'une durée de :

- a) 1 jour à 5 jours par année civile, par le supérieur hiérarchique du membre du personnel;
- b) 6 jours à 3 mois, par la direction, au membre du personnel engagé depuis 1 an au moins, renouvelable à des intervalles de 2 ans au minimum s'il dépasse 1 mois;
- c) plus de 3 mois à 1 an maximum, par la direction, au membre du personnel engagé depuis 3 ans au moins, renouvelable à des intervalles de 4 ans au minimum pour un total maximum de 36 mois au cours d'une carrière.

² La demande de congé doit être présentée, par la voie hiérarchique, sauf cas d'urgence :

- a) 1 mois à l'avance pour les congés entre 6 jours et 3 mois;
- b) 6 mois à l'avance pour les congés de plus de 3 mois jusqu'à 1 an.

³ Dès que le ou les congés extraordinaires sans salaire dépassent 6 mois durant l'année civile, l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités est interrompue.

⁴ Le droit aux vacances est réduit au prorata dès un mois de congé extraordinaire sans salaire.

⁵ Les bénéficiaires du congé extraordinaire sans salaire ne peuvent exercer d'activité rémunérée de nature concurrente sans l'accord de la direction.

⁶ A l'expiration du congé extraordinaire sans salaire, le droit au travail est garanti. Il ne comprend pas la réintégration dans le poste occupé précédemment pour les congés de plus de 3 mois.

⁷ Les membres du personnel qui obtiennent un congé extraordinaire sans salaire de plus de 3 mois sont réputés démissionnaires à la fin de celui-ci s'ils ne reprennent pas leur fonction.

Article 45 : Pont de fin d'année

Le pont de fin d'année est attribué en fonction de l'arrêté annuel du Conseil d'Etat. Les jours couverts par le pont de fin d'année sont des congés spéciaux rémunérés. Ils n'augmentent pas le solde de vacances et ne sont pas comptabilisés dans ce dernier. En cas de planning imposant, une prestation de travail tombant sur les jours couverts par le pont de fin d'année, la compensation des jours travaillés se fait en conformité avec l'arrêté annuel du Conseil d'Etat.

D. DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre I Remise des pièces

Article 46 : Remise des pièces

¹ Le membre du personnel reçoit, au moment de son engagement, toutes les informations relatives aux lois, règlements et autres documents fixant le statut et la rémunération du personnel de la FAFV ainsi que les prestations sociales.

² Chaque membre du personnel reçoit tout document pouvant lui être utile pour l'accomplissement de sa tâche.

Article 47 : Certificat

A la fin des rapports de travail, le membre du personnel reçoit un certificat de la direction portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. A la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail. Le membre du personnel peut obtenir le même certificat à sa demande en tout temps pendant les rapports de travail.

Chapitre II Rémunération**Article 48 : Principe**

Le salaire des membres du personnel est fixé contractuellement par analogie avec les principes et mécanismes salariaux de la fonction publique de l'Etat de Genève. Les dispositions sur la rémunération figurant aux sections F, G et H sont réservées.

Article 49 : Panier-repas

¹ Le membre du personnel dont la journée de travail planifiée à l'extérieur requiert la prise du repas de midi sur place, reçoit une indemnité pour les frais de repas d'un montant de 18 francs par jour, à raison de quatre repas au maximum par semaine.

² Pour les autres membres du personnel, en cas de déplacement professionnel, le remboursement des frais de repas sont remboursés à concurrence d'un montant maximal de 35 francs, sur présentation des justificatifs détaillés.

Article 50 : Frais de transport

¹ Une participation financière de 80 francs pour l'abonnement adulte et à 220 francs pour l'abonnement junior (jusqu'à 24 ans révolus) est octroyée aux membres du personnel, qui détiennent un abonnement pour les transports en commun, aux mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les membres du personnel de l'Etat de Genève

² Les nouveaux membres du personnel peuvent prétendre à la participation financière de la FAFV s'ils détiennent un abonnement préalablement à leur engagement, pour autant que celui-ci ait encore une validité au moins de six mois lors de l'entrée en fonction.

Article 51 : Compensation

La FAFV ne peut compenser le salaire avec une créance contre le membre du personnel que dans la mesure où le salaire est saisissable. Toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

Article 52 : Service obligatoire

¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoires, le membre du personnel de nationalité suisse a droit à la totalité de son salaire. Les allocations pour perte de salaire et de gain dues par la caisse de compensation sont acquises à la FAFV, jusqu'à concurrence du salaire versé.

² Pendant la première année d'activité, le salaire n'est pas versé durant l'école de recrues.

³ La direction peut réduire ou supprimer le salaire lorsque le membre du personnel accomplit un service volontaire ou subit une peine d'arrêts en dehors du service, ou si la FAFV devait être mis abusivement à contribution en payant le salaire entier.

⁴ Durant une période d'avancement, le membre du personnel a droit à la totalité de son salaire. Il doit toutefois s'engager par écrit à travailler pour la FAFV au moins 2 ans après cette période.

Chapitre III Assurances

Article 53 : Assurance-accidents

¹ La FAFV pourvoit à l'assurance des membres du personnel contre les accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981.

² En cas de congé sans salaire pendant une durée de plus de 30 jours ou de réduction du temps de travail en-dessous d'un taux de 50%, il incombe au membre du personnel de prendre les dispositions nécessaires pour prolonger la couverture d'assurance aux conditions prévues par la loi. La FAFV le renseignera sur demande.

³ La prime d'assurance contre les accidents non professionnels est à la charge du membre du personnel.

⁴ Les prestations sont celles prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981, et, le cas échéant, par les contrats d'assurance en vigueur.

Chapitre IV Fin des rapports de travail

Article 54 : Autorité compétente

¹ Sur délégation du Conseil de fondation, le directeur est compétent pour résilier les rapports de travail des membres du personnel, à l'exception de celles de son adjoint.

² Le Conseil de fondation est compétent pour résilier les rapports de travail du directeur et de son adjoint.

Article 55 : Non-licenciement d'une femme enceinte

¹ Une femme enceinte ne peut pas être licenciée pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement, période portée à 20 semaines en cas d'allaitement.

² Les cas de licenciement avec effet immédiat sont réservés.

Article 56 : Non-licenciement pour fait syndical

Nul ne peut être licencié pour activité syndicale.

Article 57 : Délais de résiliation

¹ Pendant le temps d'essai, d'une durée de 3 mois au plus, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine.

² Après le temps d'essai et pendant la 1ère année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

³ Lorsque les rapports de travail ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.

⁴ En cas de résiliation pour suppression d'un poste, le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois.

⁵ Les cas de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat sont réservés.

Article 58 : Résiliation

¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de travail. Le membre du personnel est, dans la mesure du possible, entendu par son supérieur hiérarchique et le directeur lors d'un entretien; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.

² Après le temps d'essai, le membre du personnel peut mettre fin aux rapports de travail en respectant le délai de résiliation.

³ Après le temps d'essai, le directeur, sur délégation du Conseil de fondation, peut résilier les rapports de travail du membre du personnel au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, de durée déterminée ou à durée maximale. Il motive sa décision.

⁴ Le licenciement avec effet immédiat est réservé.

⁵ Les alinéas 1 à 4 s'appliquent *mutatis mutandis* à la résiliation des rapports de travail du directeur et de son adjoint.

Article 59 : Libération de l'obligation de travailler

¹ Le Conseil de fondation est compétent pour prononcer la libération de l'obligation de travailler du directeur et de son adjoint en cas de résiliation des rapports de travail, y compris en cas de démission.

² Le directeur dispose des mêmes prérogatives s'agissant de la libération de l'obligation de travailler d'un membre du personnel.

Article 60 : Motif de résiliation***Résiliation ordinaire***

¹ Il y a motif de résiliation lorsque la continuation des rapports de travail n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la FAFV, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) manquements aux devoirs du personnel;
- c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- d) la disparition durable d'un motif d'engagement.

Résiliation avec effet immédiat

² Un juste motif d'une résiliation avec effet immédiat des rapports de travail est notamment donné en cas de manquement grave aux devoirs du personnel propre à rompre le lien de confiance qui doit exister entre la FAFV et le membre du personnel.

³ Constitue notamment un manquement grave aux devoirs du personnel au sens de l'alinéa 2 :

- a) la violation du secret de fonction ou du devoir de confidentialité auxquels le membre du personnel est tenu;
- b) la violation de la personnalité d'un autre membre du personnel, de tout autre intervenant ou d'une personne suivie au sein de la FAFV;
- c) la perpétration d'infractions pénales à l'égard d'un autre membre du personnel, de tout autre intervenant ou d'une personne suivie au sein de la FAFV, ou de la FAFV elle-même.

Article 61 : Suppression d'un poste

¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration de la FAFV, un poste occupé par un membre du personnel est supprimé, le directeur, sur délégation du Conseil de fondation, peut résilier les rapports de travail.

² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités, dans la limite des postes disponibles au sein de la FAFV, conformément à la procédure prévue à l'article 67 (reclassement).

³ Le membre du personnel concerné est entendu.

⁴ Dans un tel cas, seul le membre du personnel ayant deux ans d'ancienneté au moment du prononcé de la résiliation reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier salaire mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier salaire mensuel de base par année passée au service de la FAFV, 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 légal de la retraite.

⁵ Aucune indemnité n'est due en cas de possibilité d'engagement du membre du personnel de la FAFV dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du Pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC). De même, aucune indemnité n'est due si le membre du personnel licencié refuse un reclassement qui lui est proposé alors qu'on aurait pu raisonnablement attendre de lui qu'il l'accepte.

Chapitre V Retraite et invalidité**Article 62 : Retraite**

¹ Le membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge légal de celle-ci.

² Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, la direction, sur délégation du Conseil de fondation peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

³ Le contrat conclu pour une durée indéterminée prend fin automatiquement à l'âge ordinaire de la retraite ou à l'âge fixé à l'alinéa 2.

Article 63 : Invalidité

¹ La direction, sur délégation du Conseil de fondation, peut mettre fin aux rapports de travail lorsqu'un membre du personnel n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction.

² Il ne peut être mis fin aux rapports de travail que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé au sein de la FAFV.

F. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX CONTRATS DE DUREE INDETERMINEE

Chapitre I Conditions et affectation

Article 64 : Conditions

¹ Peut être engagée comme employé, toute personne qui remplit les conditions suivantes :

- a) avoir 18 ans révolus;
- b) être capable d'exercer ses droits civils;
- c) disposer d'un extrait de casier judiciaire vierge;
- d) être, si la fonction à occuper ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton.

² Le membre du personnel peut être chargé, dans le cadre de son horaire, de travaux étrangers à sa fonction dans la mesure où l'activité exigée de lui est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

Article 65 : Entretiens individuels

¹ Des entretiens individuels réunissant le directeur ou la hiérarchie et le membre du personnel ont lieu avant l'échéance de la période d'essai, puis en règle générale, une fois tous les 2 ans.

² Les entretiens portent sur les tâches dévolues au membre du personnel et sur leur réalisation en rapport avec les objectifs, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition.

³ La date de l'entretien est arrêtée au moins 2 semaines à l'avance.

⁴ Un protocole d'entretien est signé par les 2 parties. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par l'intéressé dans un délai de 10 jours suivant l'entretien.

Article 66 : Procédure

¹ Après le temps d'essai et avant toute résiliation ordinaire de la part de la FAFV (hors licenciement avec effet immédiat) du contrat de travail de durée indéterminée, de durée déterminée ou à durée maximale, ainsi que des contrats de stages et de formation, un entretien a lieu entre le membre du personnel et l'entité compétente en matière de résiliation des rapports de travail.

² Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'une personne responsable des ressources humaines soit présente.

³ La convocation doit parvenir au membre du personnel 14 jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet un manquement aux devoirs du personnel, au sens de l'article 60, alinéa 1, lettre b) du présent statut.

⁴ La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et, cas échéant, les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner.

⁵ A la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les 7 jours suivant l'entretien. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de 14 jours, dès réception du compte rendu de l'entretien.

⁶ L'entretien peut se dérouler en la forme écrite notamment en raison de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué.

⁷ L'entité compétente en matière de résiliation des rapports de travail transmet par écrit au membre du personnel ou à son représentant un résumé succinct des faits en cause et lui impartit un délai de 30 jours civils pour faire ses observations.

Article 67 : Reclassement

¹ En cas de suppression d'un poste au sens de l'article 61, ou d'invalidité au sens de l'article 63, la FAFV entreprend, cas échéant en concertation avec l'office AI compétent, des démarches en vue d'un reclassement en son sein, pour autant qu'un poste soit disponible et que l'intéressé dispose des capacités nécessaires pour l'occuper.

² Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées. Des contacts sont également établis avec l'office cantonal de la détention, en lien avec d'éventuels postes correspondant aux capacités de la personne concernée.

³ L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions.

⁴ L'intéressé bénéficie d'un délai de 10 jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement.

⁵ En cas de reclassement, un délai n'excédant pas 6 mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction. Dès l'acceptation de la nouvelle fonction, le contrat de travail et le cahier des charges sont modifiés.

⁶ En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, la résiliation des rapports de travail intervient.

Chapitre II *Mise au concours des fonctions permanentes*

Article 68 : Ouverture d'inscription

¹ Lorsqu'une fonction permanente est à pourvoir, une inscription est ouverte au sein de la FAFV.

² La publication doit permettre au candidat de prendre connaissance du cahier des charges de la fonction, de son classement dans l'échelle des salaires et de toutes conditions d'accès à la fonction.

Article 69 : Choix

¹ A compétences et qualités égales, la préférence est donnée aux candidats qui sont déjà employés de la FAFV.

² Les candidats sont informés du choix.

Article 70 : Promotion et changement de fonction avec rétrogradation

¹ Un membre du personnel peut être promu à un nouveau poste par postulation ou sur proposition de la direction. Une modification du contrat intervient. La rémunération et le cahier des charges sont adaptés conformément aux articles 6 et 48 du présent statut.

² Lorsqu'un membre du personnel postule à une fonction moins bien classée que celle qu'il occupe et que sa demande est acceptée, son contrat de travail est modifié en conséquence ainsi que son cahier de charges. Sa rémunération est fixée dans la classe correspondant à sa nouvelle fonction par analogie aux principes et mécanismes salariaux applicables à la

fonction publique de l'Etat de Genève.

³ Les autres mécanismes propres à la fonction publique de l'Etat de Genève, prévus aux articles 8 et 9 RTrait, ne sont pas applicables.

Article 71 : Renseignements complémentaires

¹ Lorsque les documents fournis par les candidats ne donnent pas tous les renseignements nécessaires à l'évaluation des candidatures, des tests de la personnalité ou des tests d'évaluation des potentiels peuvent être effectués.

² Le consentement explicite préalable des candidats est requis pour :

- a) les tests de personnalité et d'évaluation des potentiels;
- b) les demandes d'information auprès d'anciens employeurs.

³ Préalablement à l'expression de leur consentement, les candidats doivent être informés du but des tests, de l'usage qui sera fait des résultats de ceux-ci et du cercle des personnes qui auront connaissance de ces résultats.

⁴ Chaque candidat soumis aux tests visés à l'alinéa 2 reçoit copie des résultats et des éventuels commentaires ou analyses de ceux-ci.

⁵ Les documents et renseignements obtenus sur les candidats en application de l'alinéa 2 sont détruits à la fin de la procédure d'engagement, sauf accord explicite contraire de la personne concernée. Une éventuelle conservation ne saurait excéder 1 an pour un candidat non retenu.

Chapitre III Rémunération

Article 72 : Principe

¹ La rémunération du membre du personnel est fixée par analogie aux principes et mécanismes salariaux de la fonction publique de l'Etat de Genève, y compris en cas de promotion, de rétrogradation ou de changement de fonction avec rétrogradation.

² Le membre du personnel a droit à son salaire dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.

Article 73 : Absence pour cause de maladie ou d'accident

¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le droit au salaire est remplacé par une indemnité.

² Pendant la période d'essai, l'indemnité en cas d'absence pour raison de maladie est payée à 100% pendant une durée de 3 semaines.

³ Après la période d'essai, la FAFV assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie auprès d'une assurance, selon les dispositions générales de celle-ci, couvrant au minimum 80% du salaire assuré pendant 730 jours civils (520 jours de travail). La FAFV paye la différence jusqu'à concurrence du montant du salaire intégral.

Dans tous les cas, la FAFV paye le salaire à 100% durant le délai de carence prévu par l'assureur perte de gain.

Le travailleur reçoit une copie des conditions d'assurance (réserves, etc.) qui font partie intégrante du contrat de travail et les accepte. La moitié de la prime est à la charge du travailleur (déduction sur salaire).

⁴ L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus, lorsque la maladie est due à une faute grave du membre du personnel, lorsque le membre

du personnel refuse de collaborer avec l'assureur ou lorsque l'assureur perte de gain en cas de maladie a limité ou interrompu le versement de l'indemnité sur la base d'une expertise de son médecin conseil ou d'un autre avis médical.

⁵ En cas d'absence de couverture d'assurance, le salaire en cas de maladie est payé conformément à l'échelle de Berne.

⁶ La FAFV assure en outre, dès le début des rapports de travail, le travailleur contre les accidents professionnels, non professionnels et maladies professionnelles conformément aux dispositions légales. Le versement du salaire en cas d'accident est réglé par l'article 324b CO, les alinéas 3 et 4 du présent article étant réservés.

⁷ La FAFV peut soumettre le membre du personnel en tout temps à un deuxième avis médical, à ses frais, auprès de son médecin-conseil (ou médecin-conseil de l'Etat de Genève) ou de l'assureur perte de gain en cas de maladie. La faculté pour l'assureur perte de gain en cas de maladie de convoquer le membre du personnel à un entretien d'expertise est réservée.

⁸ Lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la FAFV signale le cas au médecin-conseil de l'Etat de Genève ou de l'assureur perte de gain en cas de maladie. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de la FAFV. Le médecin-conseil de l'Etat de Genève ou de l'assureur perte de gain en cas de maladie établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation. Le membre du personnel est tenu de collaborer aux demandes de renseignements demandés par le médecin-conseil de l'Etat de Genève ou de l'assureur perte de gain en cas de maladie et de donner suite à leurs convocations pour un examen médical de contrôle.

⁹ La durée des prestations prévues à l'alinéa 3 ne peut dépasser 730 jours civils (520 jours de travail) au total sur une période d'observation de 1 095 jours civils (780 jours de travail).

¹⁰ En contrepartie du paiement de l'indemnité conformément aux dispositions du présent article, la FAFV récupère les prestations auxquelles le membre du personnel a droit de la part des assurances sociales cantonales ou fédérales, ainsi que les prestations de l'assurance perte de gain et d'une institution de prévoyance.

Chapitre IV Engagement

Article 74 : Engagement

L'engagement fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment :

- a) la fonction occupée par l'employé;
- b) le taux d'activité;
- c) l'indication du salaire (en référence à la classe de traitement prévue) et, éventuellement, des indemnités spéciales qui sont attribuées;
- d) la durée des vacances;
- e) les délais de congé.

Article 75 : Période d'essai

Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois.

G. DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CONTRATS DE DUREE DETERMINEE ET DE DUREE MAXIMALE

Chapitre I Conditions

Article 76 : Conditions

Peut être engagée sous contrat à durée déterminée ou de durée maximale, une personne majeure, capable d'exercer ses droits civils et dont l'extrait de casier judiciaire est vierge.

Article 77 : Engagement

L'engagement dont la durée excède une semaine fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment :

- a) l'indication du domaine d'activité;
- b) la durée de l'engagement et, s'il y a lieu, du temps d'essai;
- c) le taux d'activité;
- d) le montant du salaire;
- e) si l'engagement est de durée maximale, les délais de congé.

Chapitre II Rémunération

Article 78 : Rémunération

¹ Le salaire est fixé au mois, à défaut à la journée ou à l'heure.

² Le barème des salaires est fixé par analogie avec celui prévu par l'office du personnel de l'Etat.

³ Le salaire en cas d'empêchement de travailler est versé conformément aux dispositions de l'article 324a alinéa 1 à 3 CO selon l'échelle de Berne.

⁴ En cas d'absence due à un accident professionnel, le salaire est versé selon les contrats d'assurance en vigueur.

Article 79 : Résiliation

¹ Les rapports de travail prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée.

² Lorsque le contrat est conclu pour une durée maximale, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de travail avant l'échéance du contrat en respectant le délai de congé. Lorsque le contrat est résilié par la FAFV, l'intéressé est entendu par la direction et son supérieur hiérarchique; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

³ La résiliation avec effet immédiat est réservée.

H. DISPOSITIONS RELATIVES AUX APPRENTIS

Chapitre I Dispositions générales

Article 80 : Dispositions générales

¹ La situation de la personne en formation est réglée par la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002, et la loi sur la formation professionnelle, du 15 juin 2007 ainsi que par les art. 344 à 346a du Code des obligations.

² Les dispositions du présent statut ne sont applicables qu'à titre complémentaire.

³ Les dispositions du titre dixième du code des obligations sont applicables à titre supplétif.

Chapitre II Conditions

Article 81 : Conditions

Peut être engagée comme apprenti toute personne libérée de la scolarité obligatoire.

Article 82 : Durée

¹ La durée de l'apprentissage est fixée par le règlement d'apprentissage de la profession.

² Sur proposition des parties, l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue peut, dans certains cas particuliers, réduire la durée de l'apprentissage pour tenir compte des connaissances préliminaires.

Chapitre III Organisation

Article 83 : Cours

L'apprenti est tenu de suivre, en plus des cours professionnels, les cours organisés à son intention par le maître d'apprentissage.

Article 84 : Organisation

¹ Le plan d'apprentissage est déterminé par la hiérarchie, selon les directives de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

² Le plan d'apprentissage est élaboré de telle façon que l'apprenti acquière sa formation dans les différents domaines d'activité de la FAFV.

Chapitre IV Indemnités

Article 85 : Principe

¹ Le salaire de l'apprenti est fixé par la direction, d'entente avec l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

² L'apprenti a droit à son indemnité tant que dure effectivement son apprentissage.

Article 86 : Absence

Toute absence de l'apprenti doit être justifiée par son représentant légal ou, le cas échéant, par un certificat médical.

Article 87 : Salaire en cas d'empêchement de travailler

¹ Le salaire en cas d'empêchement de travailler est versé conformément aux dispositions de l'art. 324a al. 1 à 3 CO selon l'échelle de Berne.

² En cas d'absence due à un accident professionnel, le salaire est versé selon les contrats d'assurance en vigueur.

I. DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX STAGIAIRES

Chapitre I Conditions

Article 88 : Conditions

Peut être engagée comme stagiaire toute personne, capable d'exercer ses droits civils et dont l'extrait du casier judiciaire est vierge.

Article 89 : Durée

¹ La durée du stage est de 6 mois à 2 ans au maximum.

² Elle est fixée au début du stage par la direction qui, dans des cas spéciaux, peut la prolonger ou l'abréger sur préavis du maître de stage.

³ En principe, le stagiaire doit tout son temps à la FAFV.

Article 90 : Engagement

L'engagement fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment :

- a) le genre de formation à acquérir;
- b) la durée du stage;
- c) la désignation du maître de stage;
- d) le cas échéant, le montant de l'indemnité;
- e) la durée des vacances;
- f) les délais de congé.

Chapitre II Organisation

Article 91 : Organisation

¹ Le genre de formation et le programme du stage sont déterminés par la direction, d'entente avec le maître de stage.

² Dans la mesure du possible, le stage est organisé de façon à permettre au stagiaire de se présenter aux examens prévus par la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002.

³ A l'exception des cas où la formation à acquérir est très spécialisée, le stage s'effectue successivement dans plusieurs domaines d'activité de la FAFV.

Article 92 : Surveillance

¹ La direction de la FAFV surveille l'accomplissement du stage et désigne pour chaque stagiaire un maître de stage.

² Le stagiaire et le maître de stage font régulièrement rapport à la direction de la FAFV; ce dernier en donne connaissance aux intéressés.

Article 93 : Maître de stage

¹ Le maître de stage est responsable de la formation du stagiaire.

² Il entretient avec les secteurs où s'effectue le stage les relations nécessaires. Ces derniers sont tenus de lui faire part de façon détaillée de leurs appréciations relatives au stagiaire.

Chapitre III Indemnités

Article 94 : Principe

¹ La rémunération du stagiaire est fixée par analogie aux conditions et selon les mécanismes salariaux définies par l'Office du personnel de l'Etat (OPE).

² Le stagiaire a droit à son indemnité dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où, pour toute raison, il cesse de l'occuper.

³ Le salaire en cas d'empêchement de travailler est versé conformément aux dispositions de l'art. 324a al. 1 à 3 CO selon l'échelle de Berne.

⁴ En cas d'absence due à un accident professionnel, le salaire est versé selon les contrats d'assurance en vigueur.

Chapitre IV Fin des rapports de travail

Article 95 : Résiliation des rapports de travail

¹ Pendant toute la durée du stage, la FAFV et le stagiaire peuvent l'un et l'autre résilier les rapports de travail.

² Si le stage a duré moins d'un an, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

³ S'il a duré un an ou plus, il est de 2 mois pour la fin d'un mois.

⁴ La résiliation avec effet immédiat est réservée.

J. COMMISSION FAFV

Article 96 : Constitution

Il est institué un organe de représentation sous la dénomination « commission FAFV ».

Article 97 : Missions

¹ La commission FAFV a pour but de garantir l'application objective du statut du personnel de la FAFV. A cet effet, elle propose et favorise l'application de toute mesure que l'expérience ou les circonstances rendent opportune.

² Elle a notamment pour mission de :

- a) veiller à la diffusion de toute information concernant les objectifs et le fonctionnement de la FAFV;
- b) définir les objectifs et les modalités de la formation et du perfectionnement professionnel;
- c) faire toute remarque, critique ou suggestion propre à atteindre les buts assignés à l'organisation du travail;
- d) s'assurer que les procédures d'engagement, de nomination, d'affectation et de mise au concours présentent toute garantie d'objectivité;
- e) veiller au respect des dispositions relatives aux inventions, aux suggestions, aux horaires, aux heures supplémentaires ainsi qu'aux dossiers administratifs;
- f) se préoccuper de la salubrité, de l'hygiène des locaux et de la prévention des accidents;
- g) participer aux efforts de réadaptation des invalides;

- h) veiller à l'exercice normal des droits syndicaux au sein de la FAFV;
- i) se prononcer au préalable sur toute modification du statut du personnel touchant les conditions et l'organisation du travail.

³ Les dispositions de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises sont réservées.

Article 98 : Composition

¹ La commission FAFV est composée d'un président et de 4 membres, soit 2 représentants désignés par le Conseil de fondation et 2 représentants élus par le personnel de la FAFV, selon les modalités prévues à l'art. 21 (Assemblée du personnel).

² Elle est présidée par un membre du Conseil de fondation.

Article 99 : Congé

En plus du temps nécessaire pour participer aux séances de travail, les membres de la commission FAFV représentant le personnel sont mis au bénéfice d'un congé de 5 jours ouvrables par année, sans retenue de salaire, pour l'exercice de leur mandat.

Article 100 : Durée – Désignation

¹ La commission FAFV est constituée pour une durée de 4 ans, soit après chaque renouvellement du mandat du Conseil de fondation selon les dispositions de l'article 7 alinéa 2 des statuts de la Fondation des Ateliers Feux-Verts.

² La commission FAFV se réunit deux fois par an, en principe pendant les heures de travail, sur convocation du président ou en tout temps sur demande de la moitié de ses membres.

K. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION

Article 101 : Entrée en vigueur

Le présent statut du personnel de la FAFV entre en vigueur le [...].

Article 102 : Modification

¹ Le Conseil de fondation est l'autorité compétente pour modifier le présent statut.

² Pour toute modification touchant les conditions et l'organisation du travail, le Conseil de fondation consultera préalablement la commission FAFV et les éventuels représentants syndicaux du personnel.

Adopté par le Conseil de fondation, le [...]



Caisse de prévoyance
de l'Etat de Genève

PBE → ABE
ppc ø

ø Copie: NKR



Monsieur Philippe Bertschy
Directeur général
Office cantonal de la détention
Case postale 1229
1211 Genève 26

Genève, le 15 décembre 2020

Concerne : Demande d'affiliation de la Fondation des Ateliers Feux-Verts à la CPEG

Monsieur le Directeur général,

Faisant suite à votre courrier du 15 octobre 2020 et à la confirmation de la Fondation des Ateliers Feux Verts (« FAFV ») du 4 novembre 2020, nous vous informons que le comité paritaire de la CPEG a donné ce jour son accord à la conclusion d'une convention d'affiliation avec cette dernière en vue d'assurer la prévoyance professionnelle de son personnel d'encadrement.

Cet accord est conditionné à :

- L'agrément requis du Conseil d'Etat ainsi que du Grand Conseil (cf. art. 8, al. 3 LCPEG) ;
- L'exclusion, par une loi, de l'assurance des personnes suivies par la FAFV (cf. art. 11, al. 2 LCPEG) ;
- L'octroi par le Grand Conseil d'une indemnité suffisante à la couverture des charges impliquées par cette affiliation.

Nous vous laissons le soin de transmettre la présente au Conseil d'Etat ainsi qu'au Grand Conseil et vous remercions d'ores et déjà de nous informer de l'avancement du processus législatif.

Restant naturellement à votre disposition pour toute information complémentaire, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur général, nos salutations distinguées.

Christophe Decor
Directeur général

Hugues Bouchardy
Responsable du pôle juridique et compliance

Copie à : Fondation des Ateliers Feux-Verts