



Date de dépôt : 27 septembre 2022

Rapport

**de la commission des finances chargée d'étudier le projet de loi
du Conseil d'Etat accordant une indemnité annuelle de
2 432 043 francs à la Fondation des Ateliers Feux-Verts pour les
années 2023 à 2026**

Rapport de majorité de Caroline Marti (page 6)

Rapport de minorité de Murat-Julian Alder (page 132)

Projet de loi (13034-A)

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.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Caroline Marti

La commission des finances a traité cet objet à 4 reprises, à savoir les 21 janvier, 2 mars, 11 mai et 31 août 2022, sous la présidence de M. Jacques Béné.

Les procès-verbaux ont été pris par M. Gérard Riedi, puis par M. Lucas Duquesnoy. La commission a été assistée dans ses travaux par les représentants du département de la sécurité, de la population et de la santé, notamment par M^{me} Nora Krausz, directrice générale adjointe de l'office cantonal de la détention, ainsi que par le secrétaire scientifique de la commission, M. Raphaël Audria.

Que toutes ces personnes soient remerciées du soutien apporté à la commission.

Audition du département de la sécurité, de la population et de la santé

M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat, M^{me} Nora Krausz, directrice générale adjointe de l'office cantonal de la détention, et M. Michel Clavel, directeur financier DSPS

M. Poggia met en exergue la situation un peu particulière du fonctionnement de la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV) qui existe depuis 1967. Au départ, elle fonctionnait comme une entité juridique distincte avec ses moyens propres pour exercer des tâches d'utilité publique. Le but de cette fondation est d'accompagner les personnes condamnées en fin de peine. Ce sont des personnes qui sont détenues dans l'établissement ouvert du Vallon et qui, pendant la journée, exécutent un travail à l'extérieur. La FAFV s'occupe de l'encadrement, de l'accompagnement et du placement professionnel de ces personnes. A une date que l'on n'arrive pas à situer, le fonctionnement de cette fondation a été modifié. Bien qu'elle demeure une entité juridique distincte, elle ne fonctionne plus qu'à travers le travail de fonctionnaires de l'office cantonal de la détention (actuellement 16,8 ETP). Le projet de loi ne change pas ces quotités sous réserve de 2 ETP supplémentaires alloués à la fondation pour la prise en charge du travail administratif actuellement assumé par les services de l'Etat.

M. Poggia estime qu'actuellement la situation est contraire à la légalité puisque l'Etat « prête » à une fondation, pour assumer des tâches d'utilité publique, des fonctionnaires qu'il paie.

Le but du projet de loi est de clarifier la situation et de faire en sorte que ces collaborateurs deviennent des collaborateurs de la fondation. Plutôt que de mettre à disposition de la fondation les moyens en nature pour exécuter les tâches, il est prévu que l'Etat verse une prestation financière pour rétribuer les collaborateurs et les activités de la fondation.

M. Poggia reconnaît que le transfert de collaborateurs de la fonction publique à une fondation privée engendre quelques difficultés. Le souci du département, mais aussi des collaborateurs, est de faire en sorte qu'il n'y ait pas de perte de droits. Avec ce transfert, ils deviendront ainsi collaborateurs de cette fondation, mais garderont leurs règles de travail de l'Etat et une affiliation auprès de la CPEG.

M^{me} Krausz rappelle que la FAFV s'occupe de réinsertion professionnelle des détenu-e-s. Cela concerne des personnes en fin de peine qui font du travail externe, des personnes en liberté sous mandat pénal suivies par le service de probation et d'insertion, des personnes qui bénéficient d'une peine de substitution à la détention préventive et des probationnaires suivis en assistance de probation après la fin de leur peine. Ce qui est très difficile pour un détenu ou un ex-détenu à la sortie de la prison, c'est de retrouver du travail sur le marché libre de l'emploi. Le but de la fondation est de servir de tremplin pour aider ces personnes et favoriser leur réinsertion professionnelle. Par exemple, la fondation va encadrer ces personnes au niveau socioprofessionnel, leur réapprendre les bonnes façons de travailler sur le marché libre, etc. Elle relève que ces personnes sont très difficiles à placer.

M^{me} Krausz précise qu'un détenu travaillant à la FAFV va recevoir un véritable salaire, aux conditions ordinaires, s'acquitter de ses charges sociales, et payer des impôts, à la différence d'un détenu travaillant dans des ateliers internes d'un établissement qui ne perçoit qu'un pécule (une rémunération de quelques dizaines de francs par jour) et qui ne paie pas les charges sociales ni les impôts.

M^{me} Krausz rappelle, à l'instar de M. Poggia, que le but du projet de loi est de mettre fin à une situation illicite. La FAFV est une fondation privée dont le but est d'exercer une activité commerciale. Aujourd'hui, elle se retrouve donc à exercer une activité commerciale pour des clients privés, par exemple faire du jardinage chez des particuliers ou faire du nettoyage anti-tag pour les TPG. Toutefois, ces contrats commerciaux sont signés par des fonctionnaires de l'Etat. On se retrouve ainsi dans une situation paradoxale. M^{me} Krausz relève

également certaines difficultés au sein du conseil de fondation, notamment le fait que le président est en même temps le directeur de l'entité et qu'un maître socioprofessionnel (donc un employé) est membre du conseil.

M^{me} Krausz attire l'attention des commissaires sur le fait que le travail externe est prévu, selon le code pénal, comme devant s'exercer dans le marché privé. Ces personnes en réinsertion doivent être au bénéfice d'un véritable contrat de travail. La FAFV remplit ainsi un rôle fondamental et sert de charnière sans laquelle ces personnes ne pourraient presque jamais retrouver des emplois. La volonté, à travers ce projet de loi, est de séparer clairement l'Etat et la fondation. Le département considère qu'une subvention à travers la conclusion d'un contrat de prestations est la solution la plus adaptée à la situation et aux prestations actuellement délivrées par la FAFV. L'objectif de ce projet de loi est de mieux délimiter les activités de chaque acteur. La fondation s'occupera de l'ensemble des activités socioprofessionnelles alors que l'OCD (service de probation et d'insertion) s'occupera de l'encadrement sociojudiciaire et du suivi postcarcéral de la personne. Cela étant, la fondation restera un partenaire fondamental de l'OCD, une fois que ce projet de loi aura pu, on l'espère, être adopté.

M. Clavel précise que, si ce projet de loi est adopté, il se traduira en 2023 par une baisse de 2 millions de francs de la masse salariale du programme H02 et par une augmentation de 2 304 375 francs sous forme de subvention versée à la FAFV. Il y aura aussi la reconnaissance d'une subvention non monétaire pour un montant de 127 668 francs en lien avec les locaux que la fondation occupe.

Une députée (PDC) demande comment il se fait que l'on se soit retrouvé dans cette situation et comment le personnel vit le transfert qui est prévu.

M^{me} Krausz ne peut pas expliquer la raison pour laquelle cela a été fait de cette manière. Sauf erreur, au début des années 2000, la fondation a été rapprochée de l'Etat. Graduellement, les personnes qui travaillaient à la fondation sont devenues des fonctionnaires, mais, à l'origine, elles étaient des employés de la fondation. Selon M^{me} Krausz, ce transfert ne va rien changer au travail des collaborateur-trice-s, car leurs activités resteront les mêmes. D'ailleurs, déjà aujourd'hui, quand ils émettent des factures ou des courriers à leurs clients, ils ont leur logo, ils mentionnent « Fondation des Ateliers Feux-Verts » dans leur en-tête et c'est signé par le directeur de la fondation.

M^{me} Krausz signale également qu'ils ont mené, à plusieurs reprises, des discussions avec le personnel, tant en assemblée plénière qu'à travers la responsable des ressources humaines qui a eu des entretiens avec chacun-e des collaboratrices et collaborateurs. Ce n'est pas évident pour les gens de perdre

le statut de fonctionnaire. Il y a beaucoup de craintes liées à cela. Ils leur ont ainsi expliqué que la FAFV restera un partenaire essentiel de l'Etat. On ne peut pas faire sans elle, car on ne trouvera jamais des débouchés pour les personnes dont la fondation s'occupe. L'Etat va donc continuer à avoir besoin d'eux.

M. Poggia précise que, pour pouvoir bénéficier des prestations de la fondation, il faut être résident genevois.

En effet, selon M^{me} Krausz, la jurisprudence dit que, pour pouvoir octroyer un travail externe, il faut que la personne ait un statut, ce qui est logique puisqu'elle doit pouvoir conclure un contrat de travail. Les probationnaires suivis par le service de probation et d'insertion ont aussi toujours un statut légal. Quant aux personnes en mesure de substitution, M^{me} Krausz ne peut pas l'assurer avec certitude, mais ils et elles sont peu nombreux-euses.

Une députée (PDC) demande pourquoi c'est un montant supérieur d'environ 300 000 francs au coût actuel qu'il est prévu de verser à la fondation.

M. Clavel répond qu'il s'agit des montants qui servent à financer 1,4 ETP supplémentaire pour la gestion des salaires et la gestion financière de cette fondation qui sont actuellement assumées par la direction de l'OCD. Par conséquent, la FAFV pourra se doter des ressources nécessaires pour assumer elle-même ces tâches.

A la question d'un député (Ve), M. Poggia indique que la FAFV est déjà une fondation de droit privé et qu'elle le restera avec le projet de loi.

Un député (Ve) sait qu'il y a aussi des formations certifiantes à La Brenaz délivrée par l'office cantonal de la formation professionnelle. Il aimerait savoir comment cela va se passer par rapport à la FAFV.

M^{me} Krausz répond que c'est le même concept qui s'appliquerait. Effectivement, il y a ce partenariat très fructueux avec l'office de la formation professionnelle qui délivre la quasi-intégralité des certifications liées au travail dans les ateliers. L'avantage de la FAFV, c'est que les conditions de travail seront plus proches d'un emploi réel.

A la question d'un député (Ve), M^{me} Krausz précise que les ateliers de la FAFV ne sont effectivement plus situés sur le site du Vallon mais à la Verseuse. En effet, les ateliers du Vallon sont trop petits et sont donc réservés aux détenus qui ne peuvent pas encore sortir. Les locaux de la Verseuse feront l'objet de la subvention non monétaire prévue dans ce projet de loi.

Un député (Ve) relève qu'il avait été question d'utiliser le bâtiment de Porteous, mais qu'il a été finalement affecté à un projet de lieu culturel. Il relève néanmoins que le PL mentionne un projet de réaménagement du site de la Verseuse et il demande des précisions à ce sujet.

M^{me} Krausz indique qu'effectivement, indépendamment de ce PL, il existe un projet de rénovation du bâtiment de la Verseuse, mais qui ne concerne pas le bâtiment de Porteous qui a effectivement été alloué un projet culturel. Le projet de rénovation de la Verseuse a pour but de pouvoir loger sur place les détenus et ex-détenus qui travaillent dans les ateliers de la Verseuse pour éviter les déplacements quotidiens entre l'établissement du Vallon et les ateliers de la Verseuse.

M. Poggia ajoute que ce projet de rénovation de la Verseuse répond aussi au besoin de libérer le Vallon qui est une maison de maître avec une valeur patrimoniale indiscutable, et l'usage qui en est fait aujourd'hui interpelle. La commune de Vandœuvres a d'ailleurs exprimé son intérêt pour acquérir le bâtiment afin d'y étendre son parc et d'utiliser le bâtiment pour y mettre, sauf erreur, des activités culturelles et une crèche. Le cas échéant, il y aurait donc la possibilité de donner à ce bâtiment une affectation plus conforme à ce qu'il représente et en améliorant, du même coup, l'hébergement des personnes. Il est vrai que les chambres de personnes résidant au Vallon mériteraient clairement une rénovation, même si la bâtisse est splendide et se trouve dans un cadre remarquable.

Une députée (S) note que la FAFV semble focalisée sur la réinsertion professionnelle. Elle aimerait savoir si la fondation mène aussi des activités dans la réinsertion psychosociale des personnes détenues. M. Poggia répond que c'est uniquement la réinsertion professionnelle.

La députée (S) souhaite donc savoir qui est chargé de la réinsertion sociale et de l'accompagnement psychologique de ces détenu-e-s en fin de peine.

M^{me} Krausz lui répond que c'est le service de probation et d'insertion qui s'en occupe. Les intervenants sociojudiciaires, dont c'est le cœur de métier, sont chargés de l'accompagnement social, au sens large du terme, et de l'accompagnement sociojudiciaire, à savoir le contrôle du respect des conditions de la libération. Le projet de loi va permettre à la fondation de mieux se concentrer sur les aspects strictement socioprofessionnels.

Une députée (S) note que le personnel bénéficiera toujours de leur ancien statut. Elle aimerait savoir si cela se réfère à la LTrait et à l'affiliation à la CPEG ou aussi aux conditions de la LPAC.

M^{me} Krausz indique que le règlement du personnel intègrera les règles actuelles en vigueur à l'Etat. Vu qu'il s'agit d'une fondation privée, pour rédiger le statut du personnel, ils ont pris comme base la loi sur le personnel de l'administration cantonale et ils l'ont adaptée uniquement sur les points impératifs du droit civil. Si on lit le statut du personnel, on voit qu'il ressemble très fortement à la LPAC. S'agissant des traitements, une référence est faite à

l'échelle de l'Etat. Pour les conditions de progression salariale, ce sont les mêmes conditions que pour l'Etat qui s'appliqueront.

Un député (EAG) demande des précisions quant à ces dispositions de la LPAC qui ne pourraient pas être reprises par le statut du personnel de la fondation en raison de règles impératives du droit civil.

M^{me} Krausz explique qu'il y a des dispositions impératives du droit privé qu'il faut respecter. Sur les quelques points du droit public (dispositions de la LPAC) qui ne respectent pas ces dispositions impératives, il a fallu faire des adaptations au statut du personnel. M. Poggia précise que ces dispositions de droit impératif sont généralement en faveur du travailleur.

Une députée (S) demande qui sera habilité à modifier ultérieurement ce statut du personnel.

M. Poggia pense que c'est le conseil de fondation. L'Etat pourrait peut-être prévoir comme condition que le changement de statut du personnel doit être avalisé par l'Etat le cas échéant pour éviter que les employés perdent les avantages qu'ils auraient aujourd'hui.

M^{me} Krausz ajoute qu'une commission du personnel a aussi été instaurée dans cet état d'esprit (cf. art. 96 du statut du personnel). Ainsi, le but de la commission du personnel est, entre autres, de se prononcer au préalable sur toute modification du statut du personnel touchant les conditions et l'organisation du travail. Quant à la modification du statut lui-même, elle est de la compétence du conseil de fondation.

Une députée (S) comprend que, jusqu'à présent, la fondation n'est pas subventionnée, hormis la dotation en personnel. M. Poggia et M^{me} Krausz indiquent que c'est une subvention de fait qui ne porte pas ce nom. Les activités de la fondation sont soutenues par l'Etat à travers des prestations en nature, soit la mise à disposition du personnel et des bâtiments. La fondation ne dispose aujourd'hui d'aucun employé. Les prestations informatiques sont assurées par l'OCSIN et le versement de salaires par l'OPE. En fait, la fondation fonctionne comme un service de l'Etat alors que ce n'en est pas un. La fondation va donc devoir conclure des contrats externes pour ces prestations. C'est aussi une des raisons de l'augmentation de la subvention par rapport aux coûts actuels.

Un député (PLR) relève que, dès lors, le taux de subventionnement de cette fondation sera de 100%. Autrement dit, c'est une fondation de droit privé qui n'aura pas vraiment de financement privé. Il se demande s'il ne faudrait pas baisser un peu le niveau de subvention pour permettre une part de financement privé, par exemple d'entreprises pour le financement de l'équipement. Il aimerait connaître la composition du conseil de fondation de la FAFV. Selon

lui, le but n'est pas de n'avoir que des fonctionnaires dans une fondation de droit privé. Il s'agit d'avoir des représentants des divers secteurs concernés, des maîtres socioprofessionnels mais aussi du monde économique.

M. Poggia répond que ce projet de loi représente une véritable bascule dans le fonctionnement de cette fondation. Il n'est pas question que le conseil de fondation ne soit composé que d'anciens fonctionnaires qui auraient changé de statut. L'objectif est de soutenir des projets qui permettront d'améliorer le fonctionnement, voire de dégager des bénéfices. Le but n'est pas simplement de réduire la subvention de l'Etat, mais aussi de leur permettre d'être plus efficaces et de recevoir davantage de personnes en exécution de peine. Aujourd'hui, le nombre de bénéficiaires est modeste et on pourrait sans doute être plus efficace si on avait davantage d'employeurs offrant des places de travail.

M^{me} Krausz indique que les futurs statuts de la fondation prévoient une modification de la composition du conseil de fondation. Il n'y aura plus que 3 sièges pour des fonctionnaires, afin de garder un œil sur la manière de fonctionner de la fondation. Il y aura également 4 personnes qui devront venir du secteur privé. Par ailleurs, ils sont en train de faire les analyses pour renouveler ce conseil. S'agissant de la question sur le financement 100% public de la fondation, M^{me} Krausz indique qu'il est prévu que la fondation utilise une partie de ses propres fonds au fur et à mesure. Toutefois, au moment de la bascule, on ne peut pas dire d'un coup à la fondation de se débrouiller pour chercher des fonds privés. Malheureusement, il faut reconnaître que les personnes détenues n'éveillent pas beaucoup l'intérêt des mécènes privés.

Un député (EAG) relève qu'il est indiqué que « la FAFV ne favorisera plus des mesures éducatives comme le stipulent les statuts en vigueur ». Il comprend que les mesures éducatives représentent autre chose que le sociojuridique.

M^{me} Krausz répond que c'est un dispositif de mesures prévu par l'ancien droit, notamment pour les mineurs, et qui n'existe plus. Aujourd'hui, la fondation ne s'occupe plus du tout de mineurs, bien qu'elle en ait pris en charge durant les années 70.

M. Poggia ajoute qu'il s'agit d'un toilettage des termes utilisés dans les statuts pour faire en sorte que les statuts coïncident avec la réalité. Ce n'est pas une suppression d'activités ou de prestations dans un secteur.

A la question d'un député (PDC) qui demande quel est le nombre de places de travail mises à dispositions par cette fondation, M^{me} Krausz répond qu'il s'agit de 35 places.

Un député (PDC) relève que, jusqu'à présent, la fondation était dans une situation assez confortable, dans la mesure où l'administration et le personnel étaient gérés par l'Etat et la fondation s'occupait des activités. En regardant le compte d'exploitation, il relève un chiffre d'affaires de 1,7 million de francs et un bénéfice de 260 000 francs. En quelques années, la fondation a accumulé 3,5 millions de francs de fortune.

Un député (S) constate que les membres du conseil de fondation n'ont pas perçu de rémunération pour leurs activités. M. Poggia indique que cela s'explique par le fait que ce sont des fonctionnaires. Ensuite, si ce projet de loi est adopté, la fondation s'organisera comme elle l'entend, bien sûr sous le contrôle de l'Etat. S'il y a des tiers privés qui intègrent le conseil et qui ont des frais de déplacement, il ne voit pas de quel droit il s'opposerait à ce qui se fait dans d'autres fondations de droit privé.

A la question d'un député (S), M^{me} Krausz indique que, comme cela a été vérifié avec le DF avant la rédaction du projet de loi, le problème est qu'il n'est pas possible de verser des subventions non monétaires sous forme de salaires de fonctionnaires. On ne peut pas faire une subvention non monétaire par le prêt de personnel à une entité subventionnée. Les seules subventions non monétaires qui peuvent être prévues, c'est pour la mise à disposition de bâtiments ou des machines.

Audition du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT)

M^{me} Sandra Froidevaux, secrétaire syndicale SIT, M. Philippe Billard, M. Florentin Mottier et M. Pascal Darreau

M^{me} Froidevaux relève que ce projet de loi prévoit une externalisation du personnel, à savoir les maîtres socioprofessionnels et les maîtres d'atelier travaillant auprès de la Fondation des Ateliers Feux-Verts. Dès le départ, le SIT s'est opposé à cette externalisation, considérant que cela péjore les conditions de travail du personnel. Le fait de perdre le statut de fonctionnaire, même si le nouveau statut dit se calquer sur la LPAC, représente néanmoins la perte de certaines garanties. Par ailleurs, ils n'ont aucune garantie que ce statut ne sera pas modifié dans les années qui suivent ce transfert, car le statut du personnel peut être modifié unilatéralement par l'employeur. Ils comprennent que ce projet de loi découle de la nécessité de mettre en conformité le fonctionnement de la Fondation des Ateliers Feux-Verts avec les normes de la LIAF. Dans ce contexte, ce qu'ils ont toujours demandé, c'est que l'Etat mette à disposition de la fondation le personnel qui encadre les bénéficiaires par le

biais d'une subvention non monétaire comme il le fait pour les locaux, par exemple.

M^{me} Froidevaux souligne ensuite que la mission de réinsertion socioprofessionnelle remplie par les collaborateurs pour la FAFV est éminemment régaliennne. L'office cantonal de la détention assure l'ensemble du processus de réinsertion des détenu-e-s depuis leur entrée en détention jusqu'à leur sortie. Le processus regroupe différents acteurs et il faut que toutes les étapes s'imbriquent avec cohérence. Dans ce cadre, la Fondation des Ateliers Feux-Verts est le dernier maillon de cette chaîne. Ainsi, ils font pleinement partie du concept de réinsertion de l'OCD. Dès lors, s'ils ne sont plus directement intégrés à l'OCD, ils risquent de perdre une partie d'informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission puisqu'ils n'auront plus, pour des questions de protection des données, le même accès aux bases de données du service de probation et d'insertion. Cela représente indéniablement un risque. Les maîtres socioprofessionnels et les maîtres d'atelier craignent une baisse de la qualité des échanges et de la collaboration avec le SPI et le Pouvoir judiciaire qui nuirait à la prise en charge de ces personnes. Au vu des profils des personnes prises en charge par les Ateliers Feux-Verts, cela représente un risque tant pour les collaborateurs que pour la population.

Finalement, ils craignent que cette fondation privée dont le personnel serait engagé selon des contrats de droit privé, soit sous contrat privé, in fine, décide de privilégier le rendement sur la mission sociale qui est la sienne actuellement.

M. Billard relève la dangerosité potentielle des personnes qu'ils encadrent. Ils sont régulièrement confrontés à des situations de tension voire d'agressivité de la part des probationnaires. Selon eux, le fait de bénéficier du statut de fonctionnaire les protège formellement et symboliquement. Cela augmente le respect dont ils peuvent bénéficier de la part des détenus et ex-détenus.

M. Darreau se demande quel va être le regard du probationnaire vis-à-vis d'employés d'une entreprise privée. Il tient également à rappeler à la commission les relations de travail très étroites qu'ils entretiennent avec le service de probation et d'insertion, ce qui leur assure une certaine protection mais aussi de meilleures informations relatives aux parcours des probationnaires. Sans ces informations, ils craignent pour leur sécurité mais aussi pour la sécurité du public. En effet, dans le cadre des ateliers, les probationnaires, supervisés par les collaborateurs, se retrouvent directement confrontés au public.

M. Mottier précise qu'actuellement ils ont accès à l'ensemble du dossier pénal des probationnaires. Ils peuvent ainsi se renseigner par exemple sur son

parcours carcéral. Considérant ces informations comme essentielles à leur mission, ils ont demandé à leur hiérarchie si, en cas d'externalisation, ils auraient accès au même niveau d'informations. Ils n'ont eu aucune réponse à ce stade, si ce n'est que ce serait très compliqué et qu'ils ne savent pas, à ce jour, comment ce genre d'informations seront transmises. Or, sans ces informations, ils ne pourront pas être alertés sur des situations qui pourraient s'avérer critiques au vu du passé pénal du probationnaire, et non pourront donc pas non plus mettre en place des mesures de précaution et de prévention des risques de récidive.

M. Mottier relève aussi la pluralité des profils qu'ils doivent encadrer. Ainsi, dans la même équipe, ils peuvent se retrouver avec des personnes en détention avec jugement, d'autres en libération conditionnelle ou encore en semi-détention. Il y a donc tout un mélange de situations carcérales à gérer. Le fait de connaître les parcours des probationnaires leur permet de créer des équipes plus cohérentes et d'être attentifs aux risques que peuvent représenter certaines personnes au regard des délits commis. Il s'agit par exemple d'éviter, dans le cas d'un délit de pédophilie, d'aller fabriquer des meubles dans les écoles.

M. Mottier témoigne d'un événement qu'il a vécu récemment. Un des probationnaires qu'il encadrerait a trouvé, pendant ses heures de travail, une carte de crédit perdue qu'il a utilisée pour acheter des cigarettes. Des policiers sont intervenus. Le fait qu'il ait le statut de fonctionnaire et une carte de légitimation a permis de faire baisser la tension, d'améliorer le dialogue et le travail de collaboration avec la police et l'intervenant sociojudiciaire.

M. Darreau relève que, dans le cadre du projet d'externalisation, on ne parle plus de maîtres socioprofessionnels mais uniquement de maîtres d'atelier. Or, pour être maître d'atelier, il suffit d'un CFC dans la branche de l'atelier. Pourtant leur mission nécessite d'avoir une expérience approfondie dans le domaine social. Il craint alors que les personnes qui seraient nouvellement engagées par la fondation ne soient titulaires que d'un CFC sans qualification dans le domaine social, ce qui lui semble problématique. Au quotidien, le fait que le personnel encadrant ait une expérience sociale qui leur permet de savoir comment régler des conflits est quelque chose de rassurant. Travailler dans l'insécurité, vu les postes qu'ils occupent, est vraiment très problématique.

Un député (EAG) relève que ce n'est pas la première fois que le Conseil d'Etat cherche à privatiser des tâches en lien avec la politique carcérale. On se rappelle notamment de la privatisation du convoyage des détenus sur laquelle on essaie maintenant de revenir. Le Conseil d'Etat a ainsi de la peine à assumer son rôle régalien central en matière de politique carcérale. Il demande quels

ont été la consultation et le niveau d'échange que les auditionnés ont pu avoir avec les autorités. Il aimerait également savoir quand les auditionnés ont été informés de la volonté du Conseil d'Etat.

M. Mottier explique qu'une partie des MSP ont commencé à Montfleury et au Vallon (le Vallon existe toujours aujourd'hui, mais c'est un lieu d'exécution de peines). Entre 2016 et 2018, une partie du personnel a été déplacé pour qu'au final, tout le personnel, c'est-à-dire tous les maîtres socioprofessionnels, peu importe les types de peines, soit regroupé sur un même site. A ce moment, ils n'étaient pas encore au courant d'un projet d'externalisation, mais ils se doutaient que quelque chose était en préparation, notamment en lien avec l'ouverture et la fermeture de plusieurs établissements. Les premières discussions au sujet d'une externalisation ont commencé en 2017-2018 pour prendre une part plus importante en 2020. Lors de ces séances, le discours qui leur a été tenu était de ne se faire aucun souci parce que leurs classes de fonction et leurs salaires ne changeraient pas. Toutefois, cela représente une perte du statut de fonctionnaire qui est très problématique comme ils l'ont évoqué précédemment. C'est sur ce point qu'ils attendaient d'être rassurés, mais ce ne fut pas le cas.

M^{me} Froidevaux indique que le SIT a été mandaté en 2017 par le personnel. Dès ce moment, ils ont mis sur la table leurs craintes relatives à la perte du statut de fonctionnaire et à la perte de qualité et de sécurité que cela risquait d'engendrer. Ils n'ont toutefois jamais pu s'entretenir à ce sujet avec le Conseil d'Etat mais uniquement avec la direction de l'OCD. Il est très important de comprendre ce que le statut de fonctionnaire représente en termes de protection. M^{me} Froidevaux relate qu'un des probationnaires a dit une fois à un maître socioprofessionnel : « j'avais envie de te casser la gueule, mais je ne l'ai pas fait parce que je sais que se mettre sur un fonctionnaire, ça coûte cher ». Ainsi, cette réputation et cette aura du fonctionnaire les protègent au quotidien. Le maintien du statut de fonctionnaire est ce qu'ils ont défendu depuis 2017 en proposant, s'ils voulaient changer le fonctionnement de cette fondation, de la transformer en une fondation de droit public avec mise à disposition du personnel par le biais d'une subvention non monétaire. Ensuite, c'est le magistrat Pierre Maudet qui a tranché en faveur d'une fondation de droit privé. Le personnel a continué à avoir des réunions, leur position n'a pas bougé et leurs craintes n'ont pas été entendues.

Selon une députée (PDC), un des volets concerne des craintes légitimes, mais qui ne sont pas directement liées à l'externalisation en tant que telle, mais à la manière dont on opérationnalise l'externalisation. Il s'agit de savoir ce qui garantit que les collaborateurs pourront effectuer leur travail dans d'aussi bonnes conditions et avec autant d'informations qu'ils ont aujourd'hui. Les

auditionnés ont répondu qu'ils n'ont, à ce jour, pas reçu de réponse à leurs interrogations. Maintenant, si le Conseil d'Etat clarifie ces éléments et donne des garanties sur différents aspects, dont l'accès aux informations, la perte de légitimation et les qualifications requises pour exercer ces métiers, elle aimerait savoir si les auditionnés continueraient à être opposés à cette externalisation.

M^{me} Froidevaux estime qu'il est difficile d'avoir le même niveau d'intégration avec une externalisation. On sait que la communication n'est pas toujours optimale entre les services de l'Etat. Si on n'est plus dans le même service, il y aura inévitablement une déperdition des contacts et de la collaboration. Quant aux transferts d'informations, il s'agit d'une question de protection des données. Si on n'est pas fonctionnaire, on ne peut pas avoir accès aux bases de données de l'OCD. On leur a dit que c'était impossible.

M. Mottier ajoute qu'au niveau de l'opérationnel, une grosse crainte a été le fait de voir le titre de maître socioprofessionnel disparaître des statuts de la fondation, remplacé par celui de maître d'atelier. Il faut savoir que, pour être maître socioprofessionnel, il faut un CFC dans une branche (3 ans de formation) puis 3 ans d'école sociale à l'ARPIH d'Yverdon-les-Bains. Autrement dit, il faut 6 ans de formation pour exercer leur métier. Pour un maître d'atelier, on est peintre un jour et, le lendemain, on peut partir dans un véhicule avec trois personnes qui ont commis des délits sans aucune qualification dans l'encadrement social.

Pour répondre à la question de la députée (PDC) qui est de savoir si leur positionnement changerait s'ils obtenaient des garanties quant à leurs conditions de travail, les outils à disposition et le niveau de formation requis, M. Mottier répond qu'ils appréhenderaient le PL sans doute différemment. Cela dit, dans une fondation privée, les garanties données ne sont pas éternelles.

M^{me} Froiedvaux précise qu'au niveau du statut, personne ne peut leur garantir qu'il ne va pas être retoqué dans trois ans. Il n'y a rien qui protège un statut du personnel privé. L'employeur peut le changer unilatéralement dans le futur. De toute façon, le syndicat s'oppose par principe à une externalisation. Il ne voit pas pourquoi l'Etat devrait externaliser son personnel et ce, d'autant plus dans le domaine de la réinsertion, puisqu'il s'agit d'une tâche régaliennne.

M. Mottier estime que c'est d'autant plus vrai qu'ils ont été approchés pour travailler sur le concept de réinsertion. Ce travail de réflexion, mis en place par l'OCD sous l'impulsion du Conseil d'Etat, a intégré certains membres de leur équipe.

M. Billard ajoute que, s'ils se retrouvent rattachés exclusivement à cette fondation privée, on risque de leur demander progressivement d'avoir des ateliers rentables, et cette rentabilité va péjorer le volet social de leur mission. On ne va alors pas pouvoir avoir le même encadrement. Ils vont devoir fonctionner comme une entreprise. Il ne faut pas oublier que ces personnes vivent certaines difficultés, notamment psychologiques, et que certains n'ont jamais touché une truelle. Il n'est donc pas possible d'arriver dans un atelier et d'être rentable du jour au lendemain ; or c'est quelque chose qu'on risque de devoir leur imposer.

M. Mottier met également en exergue qu'une partie de leur travail est d'aller chercher des mandats auprès de collectivités publiques ou d'entreprises privées. Ils se doivent d'être transparents avec ces clients, notamment sur le profil des personnes qui travaillent dans les ateliers. Le fait que le travail soit encadré par des professionnels qualifiés qui sont fonctionnaires et donc assermentés est de nature à les rassurer et à leur offrir certaines garanties. A plus ou moins long terme, l'externalisation pourrait leur faire perdre des contrats.

Un député note que l'exposé des motifs mentionne que « 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 ».

M^{me} Froidevaux répond que c'est faux. Ils ont effectivement formulé des remarques sur le projet de statut du personnel. Ils ont ainsi abondé dans le sens que cela prenne la forme d'une CCT qui offre plus de garanties et qui est signée également par les syndicats, mais cela a été refusé. L'option retenue est celle d'un statut qui offre le moins de garanties. Rien n'a été retenu des commentaires qu'ils ont envoyés en réponse. Ils ont donc effectivement été consultés, mais le projet de statut n'a pas été modifié suite à leurs commentaires.

Un député (PLR) constate que le statut du personnel figure en annexe du projet de loi. Le document est assez loin et va très loin dans le détail pour les différentes catégories de membre du personnel. Le dernier article du statut, à savoir l'article 102, prévoit que « ¹ le conseil de fondation est l'autorité compétente pour modifier le présent statut » et que « 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 ». Il aimerait savoir quels ont été les commentaires des auditionnés sur cette disposition.

M^{me} Froidevaux note qu'une consultation est prévue, mais que c'est ensuite le conseil de fondation qui prend la décision unilatéralement, contrairement, par exemple, à une CCT où il faut une double signature. Elle souligne qu'ils n'ont aucune garantie que ce statut ne sera pas modifié à l'avenir.

Le député (PLR) aimerait savoir pour quelle raison le département leur a indiqué que, s'agissant d'une fondation privée, on ne pourrait pas appliquer la B 5 05.

M^{me} Froidevaux indique qu'ils ont demandé un avis de droit, mais elle n'a jamais compris les raisons pour lesquelles, fondamentalement, la mise à disposition de fonctionnaires sous la forme d'une subvention non monétaire serait contraire à la LIAF. On comprend bien qu'on ne va pas conclure des contrats de droit public avec les probationnaires et la fondation sert aussi à conclure ces contrats de droit privé avec les probationnaires.

M. Mottier a posé cette question à la directrice adjointe de l'OCD. Il lui a demandé s'ils ne pouvaient pas être traités comme un bâtiment, même si ce n'est pas très flatteur (*être mis à disposition de la fondation sous la forme d'une subvention non monétaire comme c'est le cas pour la mise à disposition de bâtiments, ndlr*). Elle lui a répondu « vous vous rendez compte, on risque de devoir créer une loi » et la discussion s'est arrêtée là.

Un député (PLR) aimerait savoir si, au niveau du contenu du statut du personnel, il y a une grande discrédance entre celui qui est annexé au projet de loi et les conditions de travail actuelles du personnel.

M. Billard répond que le futur statut est beaucoup axé sur la production au détriment du côté social et c'est quelque chose dont ils ne veulent pas.

M. Mottier fait également remarquer qu'ils devraient refaire leurs trois premiers mois d'essai au sein de la fondation. Après 11 ans dans la fonction, cela fera lui fera bizarre de devoir refaire trois mois d'essai.

Un député (PDC) aimerait savoir ce qui pousse les auditionnés à penser qu'avec l'externalisation, on va les presser à être rentables.

M. Mottier pense que l'OCD a utilisé le terme de « maître d'atelier » parce que c'est le métier qu'ils connaissent. En effet, quand vous avez la formation d'agent de détention, vous pouvez ensuite travailler en atelier dans le milieu carcéral et cela s'appelle des maîtres d'atelier. De leur point de vue en revanche il y a une grande différence entre maître d'atelier et maître socioprofessionnel, qui sont deux corps de métier différent. Il ajoute que jusqu'à présent on leur a toujours parlé de leurs ateliers comme un outil de réinsertion et non comme un outil de productivité.

Le député (PDC) remarque que la fondation est déjà bénéficiaire actuellement. Il n'y a donc selon lui pas de raison de croire qu'on va leur mettre une pression incroyable pour changer tous les paradigmes et augmenter la productivité. Il comprend par ailleurs que c'est en raison du changement de fonction que les auditionnés craignent de perdre l'approche sociale.

M^{me} Froidevaux fait remarquer que le projet de loi comprend le terme de « productivité ».

M. Mottier ajoute qu'ils ont cinq collègues qui ont travaillé par le passé dans d'autres institutions en tant que maîtres d'atelier et qui sont enchantés de venir travailler comme maîtres socioprofessionnels parce que c'est totalement différent. Il ajoute que, pour eux, poursuivre un objectif de productivité serait catastrophique parce qu'ils n'auraient plus suffisamment de temps à accorder à l'encadrement social.

Un député (PLR) note que le statut du personnel prévoit que le personnel est soumis au secret de fonction. Il souhaite savoir si ce secret auquel ils sont soumis ne leur permettrait pas d'obtenir les informations auxquelles ils ont accès actuellement en tant qu'employés de l'OCD.

M. Mottier pense que, si c'était possible, ils leur auraient répondu de ne pas s'inquiéter sur cet aspect. En tout cas, les auditionnés n'ont pas eu de vraies réponses lorsqu'ils ont fait valoir leurs craintes. M. Billard ajoute que la réponse actuelle qu'ils reçoivent c'est « expliquez-nous de quoi vous avez besoin, on vous expliquera comment vous en passer ».

Un député (PLR) constate que la page 17 du projet de loi est la seule où le terme « productivité » apparaît. Il est ainsi dit que « pour ces montants de subvention, la FAFV s'engage à fournir les prestations suivantes : [...] – 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 ». Il demande si les auditionnés comprennent cela comme une volonté de mettre l'accent sur la rentabilité.

M. Mottier répond qu'ils comprennent cela comme une mise à mort de l'aspect social de leur métier. M. Billard estime que les termes qu'il faudrait utiliser aujourd'hui, c'est semi-rentabilité ou socio-productivité. M. Mottier pense que l'on pourrait aussi parler de socioprofessionnel puisqu'il incombe au métier socioprofessionnel la tâche de gérer un atelier qui ne soit pas en déficit injustifiable.

Le député (PLR) aimerait savoir si on ne demande pas la même productivité aux détenus dans les ateliers de la prison de Champ-Dollon. M. Billard fait remarquer qu'ils n'ont pas de matériel à acheter, pas de camionnettes à fournir,

etc. M. Mottier ajoute que les détenus de Champ-Dollon ne perçoivent pas de salaires. Cela étant, à Champ-Dollon, en détention avant jugement, M. Mottier ne croit pas qu'il y ait des obligations de travailler. En revanche, à La Brenaz, en exécution de peine, il y a l'obligation de travailler, et cette obligation découle du code pénal et non de la loi sur le travail.

Audition de la Fondation Feux-Verts

M. Julien Maret, président, M. David Coppex, vice-président, et M^{me} Marina Ceschel-Vuilleumier, cheffe de secteur a.i. du secteur d'insertion par l'emploi du SPI

M. Maret, directeur du service de probation et d'insertion (SPI) et président de la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV), indique que la réinsertion des personnes détenues après leur détention est en partie assumée à Genève, depuis des années, par la FAFV et par le service de probation et d'insertion du canton de Genève. Il en résulte un mix hybride entre des employés de l'Etat qui œuvrent à la réinsertion des personnes et une fondation qui finance les activités et les salaires des personnes en réinsertion. Historiquement, cette fondation avait pour but de gérer un certain nombre de foyers et de structures. Suite à différents changements au sein de l'Etat, elle a été intégrée à l'Etat au début des années 2000. Ce n'est qu'aux alentours de 2017 que la question de la mise en conformité juridique de cette fondation s'est posée. En effet, il y a aujourd'hui des employés de l'Etat qui œuvrent pour une fondation sans vraiment de structure juridique qui tienne la route. De plus, au fil des années, la FAFV a accumulé un certain pécule qui, si le projet de loi est voté, sera remis à l'Etat sous la première phase du contrat de prestations.

M. Maret indique que la fondation est favorable à cette mise en conformité juridique puisque le statut actuel des personnes employées au sein de cette fondation est un statut hybride qui semble assez risqué, voire très risqué. C'est une chose que la situation ne soit pas conforme juridiquement. La question ne s'est pas posée au moment où la fondation a été intégrée à l'Etat. Mais cela représente toutefois un certain nombre de risques. Aujourd'hui, rien ne régleme réellement les liens entre cette fondation et l'Etat, si ce n'est les statuts de la fondation. Les prestations délivrées par les maîtres socioprofessionnels employés par l'Etat génèrent des revenus au profit d'une fondation privée de droit public. C'est pour régler cette situation que cette mise en conformité juridique a été décidée. Cela fait maintenant cinq ans que le processus a commencé. M. Maret signale aussi que la situation actuelle est très compliquée pour les employés en place qui se trouvent dans une situation d'incertitude quant à leur avenir professionnel. C'est quelque chose qui pèse

au quotidien sur les prestations et sur la réinsertion des personnes suivies. Il y a plus de cinq ans, on leur a annoncé que la fondation allait redevenir une fondation privée à part entière. Les choses ont pris du temps comme souvent et, aujourd'hui, une sorte de lassitude s'est installée. M. Maret pense que l'on est arrivé à un stade où il faut qu'une décision soit prise. Bien entendu, la fondation souhaite que la décision aille dans le sens du projet de loi proposé. Ils estiment aussi que ce projet de loi et le contrat de prestations lié permettent d'asseoir la légitimité de la fondation ainsi que le bien-fondé et la durabilité des prestations.

M. Maret sait qu'il y a des réticences par rapport à la perte du statut de fonctionnaire. Les positions sont assez partagées parmi les collaboratrices et collaborateurs. Cela étant, il a été fait en sorte de développer, dans le projet de loi, un statut du personnel et des prestations offertes au personnel qui se rapprochent le plus possible de celles de l'Etat. Ainsi, le personnel aura un statut qui garantit un certain nombre de prestations octroyées aujourd'hui aux fonctionnaires, notamment en termes de formation, de rémunération et d'accès à une structure fonctionnant comme le groupe de confiance de l'Etat. Ils ont ainsi fait en sorte de pouvoir garantir le moins de détérioration possible du statut, même si M. Maret estime que les détériorations craintes par les collaborateurs et collaboratrices sont surtout de l'ordre du symbolique et, pour certains, de la crainte de la perte du statut de fonctionnaire.

M^{me} Ceschel-Vuilleumier précise que, pour le moment, il s'agit de 17 collaborateurs de l'Etat. Il y a aujourd'hui une grande difficulté pour eux à faire face à ces risques et à ces changements. Tant que le projet de loi n'est pas adopté, rien n'est tranché et ils vivent ainsi dans l'incertitude depuis de nombreuses années. Cela péjore leur activité professionnelle. Les risques psychosociaux sont importants aujourd'hui. Il y a des personnes en dépression qui le mettent aussi sur le compte de cette incertitude qui perdure, de ce manque de perspectives et d'un stress constant, notamment dans cette période où ils sont en attente qu'une décision soit prise. M^{me} Ceschel-Vuilleumier pense, de manière assez certaine, que, lorsqu'une décision sera prise, cela fera baisser ce stress qui est généré par cette attente et cette incertitude au quotidien.

M^{me} Ceschel-Vuilleumier croit aussi que ce qui les inquiète, c'est cette perte du statut de personnel et l'espoir que grâce à ce statut, quoi qu'il arrive, l'Etat pourra leur proposer un reclassement.

M^{me} Ceschel-Vuilleumier indique qu'ils gèrent cette fondation comme une entreprise et elle rencontre, aujourd'hui, des difficultés notamment RH en lien avec cette situation d'incertitude. Par exemple, quand des secrétaires doivent être remplacés, ils le sont avec le statut d'auxiliaire depuis plus de cinq ans sans promesse de statut fixe. Cela nécessite de former des personnes qui restent

peu longtemps car ces personnes partent relativement vite lorsqu'elles trouvent un autre poste fixe, ce qui péjore la qualité des prestations fournies. M^{me} Ceschel-Vuilleumier rencontre la même difficulté avec les maîtres socioprofessionnels lorsque l'un d'entre eux est, par exemple, en arrêt de longue durée. Vu que la fondation travaille avec une clientèle principalement privée, M^{me} Ceschel-Vuilleumier ne peut pas maintenir les activités avec l'encadrement des employés qu'ils ont. Il y a donc une diminution de leurs activités. Ils emploient moins de personnes en réinsertion et font face au mécontentement de leur clientèle parce qu'ils ne peuvent pas lui fournir un travail de bonne facture avec un encadrement qui soit serein. Ils perdent donc des contrats.

M. Maret ajoute qu'il n'est plus tenable qu'une fondation privée fonctionne avec des employés de l'Etat. Il y a quelque chose qui n'est pas cohérent dans ce fonctionnement. M. Maret fait remarquer qu'on ne parle là que de la pointe de l'iceberg. Si on a ce mix hybride aujourd'hui, c'est que, pour pouvoir rémunérer dignement les personnes qui sont dans un processus de réinsertion, on doit passer par une structure en tout cas semi-privée. La décision prise à l'époque était due au fait que l'Etat ne peut pas engager et rémunérer des probationnaires et les personnes en travail externe sous main de justice, puisqu'ils ont un casier judiciaire.

M. Maret termine son intervention en indiquant qu'un des objectifs de ce projet de loi est de clarifier les rôles entre l'Etat et la fondation. Il s'agit également d'évacuer ce problème d'indemnités non conformes sous forme de salaires d'employés de l'Etat. Le statut hybride fait aussi qu'il y a énormément de tâches et de missions qui incombent à la fois à la FAFV et au secteur de la réinsertion par l'emploi. On sait que moins les choses sont claires, plus on augmente le risque qu'il y ait des problèmes.

Un député (EAG) signale que la commission des finances a reçu une délégation du personnel qui lui a parlé des préoccupations des salariés. Il semblerait que, contrairement à ce que dit M. Maret, les salariés soient unanimes dans leur refus du projet de loi. En revanche, bien qu'il soit compréhensible que la situation d'incertitude engendre du stress chez les salarié-e-s, cela ne semble pas être la première préoccupation des employé-e-s. Ce qui les préoccupait c'était que le projet de loi soit accepté et que leurs activités soient externalisées.

M. Maret note que la commission des finances a auditionné 3 salariés sur 17 qui ont été choisis par le syndicat. M. Maret ne dit pas que ces personnes ont été choisies en fonction de leur position. Mais selon lui, elles ne représentent pas l'ensemble de la position des salariés. Tous les salariés se posent des questions sur l'avenir de la fondation. Ce que M. Maret met en

avant, c'est la question de savoir comment garantir la mission dans une structure qui n'est pas adéquate aujourd'hui.

Le député (EAG) indique qu'il a personnellement rencontré 12 salariés et ils ont tous le même avis. Si M. Maret met en doute la représentativité des trois personnes auditionnées par la commission, cela doit pousser celle-ci à enquêter à ce sujet et à demander peut-être au personnel d'envoyer une délégation élue par une assemblée du personnel qui puisse relayer une opinion qui ne soit pas forcément celle du SIT. Ce que M. Maret dit est lourd de conséquences du point de vue des informations que la commission des finances doit avoir pour prendre une décision.

M. Maret n'a pas la prétention de connaître l'opinion exacte de tous ses employés à tout moment. Ce qu'il dit c'est que les difficultés rencontrées au quotidien et relatées par M^{me} Ceschel-Vuilleumier sont des réalités. Par rapport à la mise en conformité qui transférerait les employés de l'OCD à la fondation, entre la réalité, ce qui sera voté, ce que les personnes attendent ou ressentent, il peut y avoir des gaps importants. M. Maret n'a pas dit que les trois personnes ne représentaient pas l'ensemble de l'opinion du personnel. Il dit que certaines personnes, y compris celles auditionnées par la commission des finances, ont des avis qui sont parfois plus modérés que ce qui peut être affirmé dans tel ou tel contexte. Il n'essaie de dire que tout le monde est ravi de cette perspective. Il dit juste que la situation actuelle pose des problèmes très concrets. Si on veut asseoir la légitimité de cette prestation de réinsertion pour les personnes touchées par la justice pénale, M. Maret pense que la voie de pouvoir contractualiser ce type de prestations via un contrat de prestations lui paraît adéquate.

Le député (EAG) signale que c'est en se rendant à une séance du Grand Conseil qu'il a rencontré des salariés de la FAFV rassemblés devant le parlement. Ainsi, la crainte du personnel n'était pas uniquement focalisée sur la perte de leurs conditions de travail en tant que salariés de l'Etat, mais aussi une crainte réelle de rencontrer certaines difficultés à faire leur travail au quotidien. Une question qui se posait est celle d'avoir accès aux bases de données de l'OCD pour connaître le profil et le parcours pénal des probationnaires avec, à la clé, des inquiétudes quant à des problématiques de sécurité publique. Ils craignent également de perdre l'image de l'agent de l'Etat comme figure d'autorité face aux personnes qu'ils encadrent. Il lui semble que cette crainte que la commission des finances a entendue de la part d'un personnel, dont on peut discuter de la représentativité, est quand même importante.

M. Maret assure qu'ils ne le minimisent pas. Le contrat de prestations du projet de loi prévoit que l'OCD doit fournir toute information nécessaire et

utile à l'accomplissement des missions de la FAFV. Il est vrai que l'on n'a pas dit grand-chose en disant cela. M. Maret va prendre un exemple donné par un de leurs maîtres socioprofessionnels lors d'une manifestation. Celui-ci a pris l'exemple d'une personne condamnée pour pédophilie qui serait amené, dans le cadre de l'atelier de menuiserie, à fabriquer et installer une bibliothèque dans une crèche sans que le personnel encadrant soit informé du crime pour lequel cette personne aurait été condamnée, ce qui poserait des problèmes de sécurité. M. Maret ne voit pas dans quelles circonstances cette situation pourrait arriver, que les personnes aient un accès direct à la base de données de l'Etat ou que l'information leur soit transmise par un autre biais. En effet, au service placeur, en l'occurrence le SPI de l'OCD, à qui revient la responsabilité du suivi pénal des personnes placées dans les ateliers, de garantir que les personnes placées le sont en connaissance de cause selon leurs risques et leur dangerosité qui est par ailleurs évolutive au fil de leur parcours. Pour M. Maret, le risque n'est pas plus grand demain qu'aujourd'hui.

Il faut savoir que le risque est inhérent à la réinsertion. Il existe un risque qui doit être mesuré, calibré, assumé, encadré et limité au maximum. Travailler sur la réinsertion de personnes qui ont commis des délits graves, c'est un risque. L'accès aux bases de données est effectivement un des nœuds aujourd'hui. Pour des questions juridiques, l'accès direct aux bases de données ne serait pas octroyé aux collaboratrices et collaborateurs de la FAFV dans la situation où ils ne seraient plus employés de l'OCD mais de la fondation. Cela ne veut pas dire – et c'est aussi une des raisons pour lesquelles le délai d'entrée en vigueur de la loi est de 6 mois – qu'ils ne travaillent pas en parallèle sur les modalités de transmission de l'information, sur le type d'informations qui doivent être transmises et à quel moment pour tenir compte de l'évolution d'un dossier. Ce sont des choses sur lesquelles ils réfléchissent et auxquelles les collaborateurs sont associés. L'Etat n'aurait pas du tout avantage à prendre ce type de risques.

Un député (EAG) note que les auditionnés ont mentionné la nécessité d'une mise en conformité des statuts de la fondation et des employés en particulier. Toutefois, il pense qu'il aurait été possible de rendre la situation actuelle conforme à la LIAF par d'autres moyens, par exemple en transformant la fondation en une fondation de droit public, dont les salariés resteraient dans le giron public avec un statut de fonctionnaires. Une externalisation de l'ensemble du personnel n'était pas forcément nécessaire. Le projet de loi mentionne aussi que l'encadrement serait effectué par des maîtres d'atelier plutôt que par des maîtres socioprofessionnels. Cela fait aussi partie des craintes d'une baisse de la qualité des prestations.

M. Maret imagine que d'autres options étaient possibles. Ce qui a présidé au dépôt de ce projet de loi, c'est l'analyse juridique qui a été faite. C'est ainsi l'analyse juridique qui a été privilégiée en son temps par le département. S'agissant de la fonction de maître socioprofessionnel, il faut savoir que, aujourd'hui à l'Etat, les fonctions sont protégées et nécessitent une formation spécifique. Aujourd'hui, on constate que l'on a beaucoup de peine à engager des maîtres socioprofessionnels formés et diplômés qui ont envie de venir travailler dans ce domaine. Les formations pour les maîtres socioprofessionnels sont surtout calibrées pour le handicap et avec peu de possibilités de les adapter au handicap social des personnes détenues. Ils ont donc fait ce choix, parce que le maître d'atelier leur permet de proposer une revalorisation salariale. Aujourd'hui, les maîtres socioprofessionnels sont en classe 14 et il est proposé de les revaloriser demain en classe 15. Effectivement, ce n'était pas envisageable sous l'appellation de maître socioprofessionnel. C'est la raison pour laquelle l'appellation « maître d'atelier » a été choisie. Une partie de leurs employés actuels sont des maîtres d'atelier en classe 12 parce qu'ils n'ont pas la certification de maître socioprofessionnel, mais il est clair que les normes ne sont pas les mêmes à l'Etat et dans une fondation. C'est ainsi une appellation fonctionnelle qui ouvre la possibilité d'une revalorisation salariale qui est estimée nécessaire par rapport aux responsabilités et aux types de compétences requises pour exercer ce métier.

Un député (PLR) demande ce qui est prévu pour éviter les pertes d'informations.

M. Maret pense que le contrat de prestations est bien plus exigeant que ce qui existe actuellement en termes de transmission et de remontée d'informations du terrain. L'Etat sera mandataire et la FAFV deviendra prestataire. A ce titre, elle devra répondre à un certain nombre d'exigences, notamment en termes de contrôle interne et de transmissions d'informations. L'information que les maîtres socioprofessionnels obtiennent dans l'encadrement direct quotidien des personnes suivies est très riche et est très utile dans les évaluations et pour l'avancée des personnes.

M. Maret précise que toutes les personnes qui travaillent chez eux ont un sens très élevé de la mission. Elles vont donc faire en sorte de pouvoir développer leur mission et l'ensemble des possibilités d'insertion professionnelle des personnes qui ont eu maille à partir avec la justice. C'est dans leur éthique professionnel de faire en sorte que la personne puisse avancer dans son processus pénal. Comme on le sait, même s'il caricature un peu, mieux la personne se comporte, plus elle évolue vers la liberté. Dans ce sens, il n'a pas d'inquiétude, parce que les exigences figurant dans le contrat de prestations sur ce qui doit être rendu sont plus élevées que ce qui existe

actuellement. Ce qui va être plus compliqué, c'est de calibrer les modalités de circulation de l'information. L'information dont les personnes ont besoin n'est pas la question qui les occupe le plus. C'est plutôt de savoir comment cela va être fait concrètement. Cela devra se matérialiser par des réunions de réseau et par des rapports.

Un député (Ve) note que M. Maret est directeur du SPI, mais aussi président de la FAFV. M. Maret se dit favorable à cette mise en conformité juridique, mais, en fait, il dépend directement de l'OCD. Il est donc un peu juge et partie. Il aimerait donc l'entendre sur cette situation particulière. Il entend les propos de M^{me} Ceschel-Vuilleumier sur la situation d'incertitude et il est effaré qu'ils n'aient engagé que des auxiliaires depuis cinq ans.

M. Maret reconnaît cette ambiguïté. Il se trouve que l'ancien président de la FAFV a pris sa retraite anticipée il y a quelques mois. C'était aussi le président historique qui était dans la fondation depuis plus de 30 ans. La situation de double casquette était alors encore pire, puisque c'était le chef du secteur qu'assume maintenant M^{me} Ceschel-Vuilleumier. Il a alors été décidé que M. Maret assume provisoirement la présidence de cette fondation en raison de bonne connaissance de l'historique de la fondation, une connaissance nécessaire dans le cadre du processus de vote de ce projet de loi.

M. Maret indique qu'ils ont déjà passablement renouvelé les membres du conseil de fondation en faisant entrer davantage de membres de la société civile. Les nouveaux statuts de la fondation prévoient qu'il y ait trois membres désignés d'office par la direction générale de l'OCD et quatre membres, a minima, de la société civile. C'est la raison pour laquelle M. Coppex participe à cette audition. Il est entrepreneur et pourra témoigner des raisons pour lesquelles il a souhaité s'engager dans cette fondation. L'idée est aussi de pouvoir créer un lien différent avec la société civile. M. Maret pense que c'est un argument de plus en faveur de cette mise en conformité. L'objectif est effectivement que les membres de la société civile puissent assumer la présidence.

M. Coppex indique que le but premier des activités de la fondation n'est pas d'engager de nouvelles personnes et de les former dans un métier qui est, en plus, très particulier. La difficulté d'engager des maîtres socioprofessionnels a été relevée plus tôt. En effet, il faut avoir une double formation : une formation technique puis une formation dans le social, pour aider des détenus qui portent souvent un stigmate qui n'est pas loin d'être gravé sur leur front. Il est évident, et ce contexte le corrobore, que la fondation ne va pas chercher à se débarrasser des actuels maîtres d'atelier dès que le transfert de personnel aura été opéré. Au contraire, le seul but qu'ils auront sera de les conserver le plus longtemps possible pour qu'ils puissent accomplir leur

mission qui ne changera pas avec le transfert. M. Coppex pense que cette fondation, qu'elle soit privée dans sa forme actuelle ou privée dans la forme future, remplira sa mission et essaiera de conserver le plus longtemps possible les collaborateurs qui pourront travailler avec elle.

Un député (Ve) demande des précisions quant aux garanties que les employés bénéficieront des informations adéquates pour assumer pleinement leur mission.

M. Maret indique qu'ils n'auraient effectivement plus accès aux bases de données de l'OCD. Selon lui, il y a trois catégories d'informations : les informations nécessaires, les informations utiles et les informations qui peuvent être utiles. Aujourd'hui, avec l'expérience, on sait quelles sont les informations nécessaires à transmettre aux maîtres socioprofessionnels au moment du placement de la personne. Il est clair que les employés de demain doivent avoir connaissance du casier judiciaire, du jugement qui ordonne les mesures pour lesquelles la personne est sous statut pénal, des astreintes et obligations qu'elle a et de ses problématiques éventuelles de dépendance. En effet, on ne va pas faire travailler des maîtres socioprofessionnels avec des outils sans qu'ils aient connaissance, par exemple, du fait que la personne est médiquée et quel type de médicaments elle prend. Ensuite, c'est la responsabilité de l'OCD de garantir l'accès à l'information.

Comme M. Maret l'a dit plus tôt, ils travaillent avec différents types de structures, telles que la Croix-Rouge genevoise ou le Service social international, dans le cadre d'activités socioculturelles. Savoir quel type d'informations sont nécessaires en fonction du type d'activité n'est pas vraiment le problème aujourd'hui. C'est plutôt l'organisation informatique permettant l'échange d'informations qui pose question. Ces processus sont en cours d'établissement mais devront être concrétisés avant la mise en œuvre du projet de loi pour garantir que l'information circule. Par ailleurs, le fait que les employés seront formellement engagés par la fondation et non plus par l'OCD ne les empêchera pas de participer à des réunions, par exemple avec les intervenants sociojudiciaires du SPI. M. Maret ne pense pas que cela soit le fait d'être fonctionnaire qui garantisse l'accès à l'information nécessaire. Par le passé, on a malheureusement vu que, à l'interne même de l'Etat, l'information a parfois de la peine à circuler.

Un député (Ve) pense qu'on doit également faire attention à la question de la protection des données et au droit à l'oubli. Il demande si la protection des données et le droit à l'oubli sont garantis de manière équivalente si les maîtres socioprofessionnels sont employés par l'Etat ou par une fondation privée.

M. Maret explique que, quoi qu'il en soit, l'ensemble des procédures qui seront mises en place devront être conformes au principe de protection des données et seront soumises au préposé à la transparence et à la protection des données. Il y a des processus définis en termes de destruction de données privées. Charge à l'OCD de garantir le respect de ces procédures. Le contrat de prestations peut aussi exiger un certain nombre de choses en matière de contrôle interne, sur la façon dont la gestion et le stockage des données sont gérés, leur destruction et les possibilités de mener des audits en la matière. Ce ne sera pas simple, mais c'est souhaitable et nécessaire. L'Etat ne va pas prendre de risque de confier des informations à des tiers sans vérifier ce qui en est fait. Il y a d'ores et déjà des niveaux de sensibilité différents en fonction du type de données. Tous les collaborateurs de l'OCD n'ont pas accès à l'ensemble des informations, par exemple aux expertises psychiatriques. Il faut que les personnes qui accèdent à certains types d'informations soient habilitées à les comprendre et à les utiliser.

Un député (Ve) demande pourquoi cette fondation ne pourrait pas devenir une fondation de droit privé.

M^{me} Ceschel-Vuilleumier pense que ce choix de maintenir une fondation de droit privé résulte d'un aspect historique, puisque la FAFV existe déjà aujourd'hui en tant que structure privée. M. Maret précise que c'est peut-être aussi en lien avec les prestations délivrées et l'exigence inscrite dans le contrat de prestations liée au chiffre d'affaires.

Il pense que la question de l'accès à l'information se poserait dans les mêmes termes, que la fondation soit de droit public ou de droit privé.

L'avantage de maintenir le régime d'une fondation de droit privé permet également d'intégrer dans le conseil de fondation des représentants de la société civile afin de développer les liens avec les entreprises, ce qui permettra d'améliorer les opportunités d'engagement des personnes qu'ils forment et qu'ils accompagnent dans leur réinsertion. Engager une personne qui a un long parcours pénal reste un acte social. C'est dans le cadre de ce travail de réseautage qu'il est utile d'avoir des personnes comme M. Coppex dans le conseil.

En raison des difficultés d'engagement auxquelles les auditionnés ont fait référence, un député (MCG) s'inquiète du fait que l'externalisation des activités des Ateliers Feux Verts conduise à l'engagement de travailleurs frontaliers.

M. Maret indique que, aujourd'hui déjà, près de 60% de leur personnel est frontalier. Il pense donc que l'externalisation ne va pas changer grand-chose sur ce point. Par ailleurs, il indique que la difficulté à engager des maîtres

socioprofessionnels est notamment liée aux règles très strictes qui prévalent à l'Etat en matière de formations requises pour accéder à une certaine fonction. Une personne qui a énormément d'expérience et de compétences acquises sur le terrain mais pas de diplôme de maître socioprofessionnel certifiant, ils doivent actuellement l'engager un ou deux classes en dessous. Une fondation de droit privé a plus de souplesse pour valoriser les acquis d'expérience lors de l'engagement d'une personne et pour l'évaluation de son salaire. Cela va, il l'espère, faciliter le recrutement en élargissant un peu le type de profils de personnes qu'ils pourront engager.

Un député (MCG) rejoint les craintes évoquées par les employés et certains de ses collègues s'agissant de la circulation de l'information. Il pense que les procédures qui doivent être mises en place doivent être connues à l'avance et il trouve que, dans la situation actuelle, cela manque de clarté.

M. Maret pense que ce n'est pas la vocation d'un projet de loi que de figer et ficeler tous les processus et toutes les procédures à l'avance. Aujourd'hui, il y a de nombreux processus intraétatique qui règlent la gestion du risque, la protection des données et la circulation des informations. Ceux-ci seront applicables, demain, par analogie ou par capillarité au sein de la fondation.

Le député (MCG) n'est aussi serein que les auditionnés s'agissant de la gestion du risque inhérent aux activités de la fondation.

M. Maret indique que cela fait quinze ans qu'il travaille dans le domaine de la probation et de la détention. Il a suivi, en tant que travailleur social, des personnes qui avaient commis des actes très graves. Il pense que le niveau de conscience de l'importance de la gestion du risque est très élevé aujourd'hui dans leur service. Il y a des catégorisations de toutes sortes, des évaluations en continu et des doubles, triples et quadruples regards. Bien entendu, cela permet de limiter le risque, pas de l'annuler. Une nouvelle fois, le risque est inhérent à la réinsertion, il s'agit de le limiter au maximum. Il note également avoir vu une évolution des pratiques vers des processus de plus en plus sécuritaires qui font suite aux drames intervenus en Suisse romande ces dernières années. On n'est pas à l'abri, parce que chaque personne a son individualité, son libre arbitre et que la première personne responsable d'un crime, cela reste le criminel, peu importe sa pathologie et le contexte. Cela étant, M. Maret pense que l'Etat prend très au sérieux les risques et la gestion de ceux-ci.

Un député (PLR) aimerait savoir si le modèle de gouvernance d'une fondation de droit privé leur donne plus de souplesse en termes salariaux, pas forcément pour baisser les salaires mais plutôt pour les augmenter en fonction des acquis, et du niveau de responsabilités. Il faut aussi voir que, quand on est membre d'un conseil de fondation, on répond à titre personnel des

problématiques qu'il y a dans la fondation. Quand on est membre d'un conseil de fondation, on est dix fois plus attentif à la gestion du risque parce qu'on répond, à titre privé, des problèmes qu'il peut y avoir. Il demande donc si, selon les auditionnés, le fait de fonctionner selon les règles d'une fondation de droit privé va améliorer, stabiliser ou péjorer la gestion du risque et le statut du personnel.

M. Maret indique que, depuis un certain nombre d'années, ils ont essayé de revaloriser les fonctions de maître socioprofessionnel dans la grille salariale actuelle – M. Maret estime à titre personnel que les métiers de la détention sont sous-valorisés par rapport aux responsabilités et aux compétences multiples qu'ils nécessitent – mais cela n'a jamais été possible. D'abord, c'est parce qu'il y avait SCORE. Ensuite, c'est parce qu'il n'y avait plus SCORE. Ensuite, c'est parce que, par rapport aux MSP travaillant dans d'autres départements et qui sont en classe 15 ou 16, ils n'ont pas les mêmes types de fonctionnements. Même si on a le sens de la mission et même si on a un intérêt éthique dans ce que l'on fait en travaillant dans ce domaine, il y a un besoin de reconnaissance qui passe, pas uniquement mais aussi, par la reconnaissance salariale. Il pense que c'est essentiel. Aujourd'hui, au fil des ans, on a compris que cela ne se ferait pas au sein de l'Etat. Donc, pour répondre à la question, une fondation de droit privé aura plus de souplesse dans la fixation des salaires.

Concernant la gestion du risque, il faut savoir que, aujourd'hui, chaque service de l'Etat est tenu d'avoir un système de contrôle interne qui liste toutes les procédures et tous les risques et les catégorise dans un tableau selon le risque d'occurrence, la gravité, etc. Aujourd'hui, ce tableau comporte un certain nombre d'axes liés aux secteurs d'activité. Cela veut dire que le secteur d'activité de l'insertion par l'emploi n'est qu'un des axes des huit secteurs d'activité qu'il y a dans son service. Demain, dans le contrat de prestations, ce qui est exigé en termes d'indicateurs et de rendu, c'est un système de contrôle interne propre à la fondation qui permette d'évaluer les risques financiers, les risques informationnels et les risques d'image spécifiquement en lien avec l'activité. C'est quelque chose qui n'est pas possible aujourd'hui dans le système en place.

Une députée (PDC) demande si les auditionnés ont l'impression qu'une conciliation sera possible pour arriver à faire adopter ce projet et s'ils vont réussir à donner les garanties suffisantes au personnel en termes de fonctionnement ou s'ils ont le sentiment qu'on va se diriger vers un blocage. Elle aimerait savoir si les auditionnés ont réfléchi à d'autres options. En effet, au vu de ce qui a été exposé aux commissaires, elle estime que le statu quo n'est pas acceptable. Elle demande quelles sont les options envisagées par la fondation si ce projet de loi venait à être refusé.

M. Maret dirait, par rapport à la première question, que cela dépend un peu des périodes et des employés. Sans se prévaloir d'une science exacte sur ce que pense chaque employé, M. Maret pense qu'il y a une partie de fonctionnaires qui sont à l'Etat depuis 20 ou 30 ans et pour qui le statut de fonctionnaire est primordial. Il pense également qu'une partie des employés sont désécurisés par certaines inconnues, notamment liées au modèle de transmission de l'information. Pour les personnes qui ne souhaitent pas cette externalisation ou qui ne souhaitent pas perdre leur statut de fonctionnaire, M. Maret estime que c'est le dernier argument qui leur reste. Finalement, avant que le projet de loi soit déposé, on leur a fait remarquer qu'ils allaient perdre leurs acquis sociaux en termes de statut du personnel, qu'ils n'auraient plus accès aux informations, qu'ils n'auraient plus accès au groupe de confiance, etc. La version du projet de loi qui a été déposée traduit la haute estime de leur travail et la haute opinion de cette prestation qu'ils veulent garantir par ce biais. Donc, cet aspect de circulation de l'information qui ne peut pas être complètement ficelée procéduralement dans un projet de loi reste le seul point qui, pour M. Maret, suscite encore des craintes légitimes de la part des employés.

Si on reportait le vote de ce projet de loi et que l'on demandait à l'OCD de déterminer un concept général avec chaque ligne de procédure sur la manière dont l'information va circuler, M. Maret pense que, dans six mois ou une année, on se retrouverait au même point avec le même type de discussion.

M. Maret estime que ce statut hybride n'est effectivement pas viable. Si le projet de loi est refusé, le problème de cette non-conformité juridique à la LIAF demeurera. Quoi qu'il en soit, il faudra trouver une solution pour se mettre en conformité.

La députée (PDC) demande si les auditionnés estiment avoir fait tout ce qu'ils pouvaient en termes de garanties et d'informations auprès des employés dans le cadre du projet de loi.

M. Maret estime que les dispositions qui ont été inscrites dans le projet de loi, dans le contrat de prestations et dans les annexes, notamment le statut du personnel sur lequel les partenaires sociaux ont été consultés, avec SIT qu'ils ont rencontré à plusieurs reprises, n'ont pas minimisé les craintes, qu'elles soient rationnelles, émotionnelles, symboliques ou factuelles. Ils ont essayé de prendre en compte tout ce qu'ils pouvaient, mais il y a toujours une part d'inconnu dans la vie professionnelle. Ils ont essayé de la limiter au maximum dans le cadre de ce projet de loi. En tout cas, ils ont plaidé que leur but était de favoriser ces prestations et de les ancrer dans quelque chose qui permette de leur donner une assise plus légitime et conforme à la loi et qui donne la possibilité d'être envisagée sur le long terme. Quand les employés parlent de légitimité parce qu'ils sont employés de l'Etat, c'est quelque chose qu'il a de

la peine à entendre. En effet, ce n'est pas la carte de légitimation, que personne n'a dans son porte-monnaie, qui fait le statut. La légitimité de l'employé face à quelqu'un qui est en réinsertion, ce sont ses compétences techniques et professionnelles et son autorité d'accompagnant de quelqu'un qui est en difficulté. C'est ce que l'on apprend dans les écoles sociales ou à l'ARPIH.

Un député (S) demande quelle serait la réaction du conseil de fondation si le Conseil d'Etat décidait de réinternaliser complètement l'ensemble des activités de la fondation, étant entendu que le but principal est la délivrance des prestations de réinsertion.

M. Maret explique qu'aujourd'hui la plus-value d'avoir une fondation, c'est le lien que celle-ci peut entretenir avec des partenaires privés. Leur but est de favoriser la réinsertion des personnes touchées par la justice pénale, notamment en créant des liens avec la société civile et en mobilisant les entreprises et des structures qui pourront à terme les engager. C'est quelque chose qui serait plus compliqué s'il s'agissait d'un service de l'Etat ou, du moins, cela se ferait différemment. Une autre question qui se pose est la rémunération des probationnaires qui sont actuellement employés par la fondation. Cet emploi permet d'avoir un salaire, de cotiser aux assurances sociales, etc. C'est symboliquement très différent pour les personnes réinsérées d'être salariées plutôt que de dépendre de l'Hospice général et d'une structure de réinsertion. Souvent, pour les personnes que la fondation engage, c'est le premier contrat qu'ils signent de leur vie. La réelle plus-value est de permettre de mettre un pied dans la société réelle pour les personnes qui ont subi des désinsertions souvent assez dramatiques, souvent assez longues et souvent péjorées depuis bien avant leur âge adulte.

M. Maret note que, en soi, la réinsertion figure dans le code pénal. C'est une obligation de l'Etat. Maintenant, fournir des prestations de réinsertion socioprofessionnelle dans des ateliers en milieu ouvert et pas en détention, si on veut être très terre à terre, ce n'est pas une obligation légale. La plupart des cantons n'ont pas d'ateliers de ce type et ils travaillent avec des structures comme Emmaüs et d'autres structures de réinsertion. La tâche est régaliennne sur la mission de fond, à savoir la réinsertion, mais cette part de régaliennne devient congrue à la fin du processus. Un Etat moins social que le canton de Genève pourrait arguer que les détenus ont bénéficié d'un travail en détention, qu'ils ont purgé leur peine, qu'ils vont émarger à l'aide sociale et qu'ils vont faire des stages de réinsertion. Ce n'est toutefois pas la posture qui est aujourd'hui souhaitée par le conseil de fondation.

Audition du DSPS

M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat, M^{me} Nora Krausz, directrice générale adjointe OCD, et M. Michel Clavel, directeur financier DSPS

Si des craintes ont pu être exprimées par les employés de Feux-Verts, le conseiller d'Etat les estime infondées et rappelle que l'ensemble des prestations de la fondation ont été préservées. Ce transfert du public au privé est nécessaire pour se mettre en conformité avec la loi puisque la fondation ne dispose actuellement pas d'employés et profite d'un personnel mis à disposition par l'Etat. Toutes les garanties ont pu être apportées pour assurer la stabilité de l'emploi, quand bien même la fonction publique elle-même n'échappe pas aux aléas des besoins de postes. Si cette réticence est compréhensible, il est aujourd'hui nécessaire d'aller de l'avant pour respecter la loi et sortir d'une situation illégale.

M^{me} Krausz explique qu'un certain nombre de craintes sont formulées et l'OCD essaie aujourd'hui d'y répondre au fur et à mesure. Les ressources humaines travaillent en lien avec le personnel qui travaille sous l'égide de la fondation. Elles essaient d'une part de répondre aux demandes individuelles des personnes qui se projettent dans la future organisation et d'autre part d'accompagner celles qui se projettent moins. L'office a eu un nombre important d'échanges avec le syndicat. Depuis la dernière audition de l'office, de nombreuses réflexions ont eu lieu sur la question du partage d'informations entre le service de probation et d'insertion et la FAFV. Il s'agissait d'une des craintes exprimées par le personnel. En concertation avec les parties concernées, une liste d'informations pertinentes a pu être définie ainsi que les moments nécessaires à cette transmission d'informations. Cette consultation a eu lieu entre 2020 et 2021 avec une décision prise par la direction en 2022. Suite au vote de ce projet de loi, la FAFV deviendra un prestataire de l'OCD et devra, au même titre que les foyers de placement, recevoir des informations de la part de l'office sur les personnes qu'elle accueille et en fournir en retour, notamment au niveau de la probation.

M. Clavel précise que le projet de loi n'étant pas entré en vigueur au 30 juin 2022, il sera automatiquement décalé sur l'exercice 2024 et que le projet de budget 2023 ne tiendra pas compte de ce transfert. Son effectivité sera reportée à 2024.

M. Clavel rappelle qu'un délai de 6 mois est prévu entre le vote de la loi et son entrée en vigueur. Celle-ci est désormais prévue au 1^{er} janvier 2024.

M. Poggia précise que, si le projet de loi est voté, il est cependant possible de prévoir une mise en œuvre plus rapide.

M. Clavel observe que selon la disposition prévue à l'art. 5, al. 2, la période de versement est reportée à 2024-2027 si le vote n'a pas lieu avant le 30 juin 2020. M^{me} Krausz précise qu'il est également beaucoup plus facile de réaliser un transfert au 1^{er} janvier d'une année civile.

Un député (EAG) rappelle les craintes des employés s'agissant de l'accès aux données sur les personnes qu'ils encadrent. Lors de leur audition, les employés ont fait part à la commission de l'absence de garantie en la matière.

M^{me} Krausz répond qu'il a d'abord fallu mettre en place un groupe de travail avec le personnel pour comprendre les besoins, les synthétiser et arriver à une directive obligatoire pour le service de probation et d'insertion fixant les informations devant être fournies à la Fondation des Ateliers Feux-Verts.

Le député (EAG) rappelle également que les craintes des employés reposaient aussi sur un manque de compréhension de la part du département quant à la nature des prestations fournies par l'association, par exemple avec le changement du statut des maîtres socioprofessionnels vers le statut de maîtres d'atelier.

M^{me} Krausz répond que maître socioprofessionnel est une profession spécifique qui fait l'objet d'une formation donnée par l'ARPI et qui ne correspond pas toujours aux métiers de l'OCD. Si certaines personnes sont effectivement des maîtres socioprofessionnels au sens de l'ARPI, d'autres sont responsables d'atelier et tombent dans une classe de fonction inférieure. Pour corriger cette incohérence entre deux fonctions qui effectuent le même travail, le projet de loi propose de monter les deux fonctions à la même classe dans l'échelle de traitements, soit la classe 15.

Le député (EAG) se souvient qu'il était prévu que le statut du personnel reprenne l'échelle de traitement de l'Etat, mais que les employés ne seraient pas soumis à la LTrait.

M^{me} Krausz explique que le PL présenté aujourd'hui est un projet de loi modèle LIAF, et que ce type de projet de loi ne prévoit pas de statut du personnel. Le statut du personnel est une annexe au projet de loi.

Le député (EAG) rappelle que, lors de l'audition des employés, ces derniers déploraient un manque de garanties puisqu'un règlement peut être modifié de manière unilatérale par l'employeur.

M. Poggia répond qu'à moins de présumer que l'Etat est de mauvaise foi, il faut partir de l'idée que, si le Conseil d'Etat annonce ce traitement, c'est ce traitement qui sera appliqué. Le personnel de l'Etat va, de manière générale, vers un renforcement de ses droits plutôt qu'un démantèlement. Il ajoute qu'il n'est en aucun cas dans l'intention du Conseil d'Etat de se séparer de personnes qui effectuent correctement leur travail. Celui-ci souhaite donner aux employés

les meilleures conditions de travail possible avec toutes les informations nécessaires à la bonne conduite de leur activité.

Le député (EAG) rappelle que le syndicat mandaté avait également proposé la conclusion d'une convention collective de travail et cela avait été refusé, générant une incompréhension à ce niveau.

M^{me} Krausz répond que, si les entités subventionnées sont soumises à la B 5 05, il s'agit cependant dans le cas de Feux-Verts d'une fondation privée et rien ne forçait le canton à calquer le règlement du personnel sur celui de l'Etat. Elle répète qu'il n'y a aucune intention de péjorer les conditions de travail du personnel. Dans l'annexe 5 du PL, les articles 96 et suivants du statut du personnel prévoient la création d'une commission du personnel, lui permettant notamment de se prononcer sur toute modification du règlement du personnel. Concernant la question de la convention collective, il n'en existait pas sur le marché pouvant répondre de manière spécifique aux besoins de la fondation.

M. Poggia estime que l'annexe 5 est claire et fixe de manière précise les attributions de la commission du personnel. S'il y avait des velléités de modifier le traitement du personnel, la commission en serait immédiatement avertie. Il est impossible de baisser le salaire des employés du jour au lendemain, et ce n'est nullement l'intention ici.

Prise de position des groupes

Un député (PLR) annonce qu'au vu des discussions, son parti est tout à fait favorable à ce projet de loi qui modifie le statut hybride de cette fondation. La perte du statut de fonctionnaire est ici plus de l'ordre symbolique que salarial puisque l'inégalité de traitement entre les employés sera gommée, avec une continuité dans le personnel. Ce projet de loi permettra une stabilisation de la fondation. Les craintes des employés ont pu être levées et le statut du personnel est annexé au PL. Ce projet de loi peut donc être voté sans réserve pour le PLR.

Un député (EAG) annonce qu'il votera contre ce projet de loi et rappelle que la question de la mise en conformité ne doit pas masquer les choix politiques faits par le Conseil d'Etat. Sortir les employés de la fonction publique en raison d'un changement de statut n'est pas nécessaire. D'autres solutions étaient possibles. Il regrette le peu de courage du Conseil d'Etat pour assumer les choix politiques effectués. Les employés de la fondation sont soucieux de leur travail et de la sécurité publique. Le manque de considération de leurs préoccupations démontre la difficulté de discuter de ce dossier avec le département depuis 2017. Le député soulève également la crainte du personnel de perdre l'autorité que confère le statut de fonctionnaire et de se trouver plus fragilisé face au public encadré par l'association, menant à une mise en danger

récurrente pour les employés. Il est évident qu'Ensemble à Gauche s'opposera à une nouvelle tentative de privatisation de la politique carcérale, qui doit rester une fonction régalienne de l'Etat.

Une députée (S) annonce que son parti s'opposera également à ce projet de loi, pour lequel il n'y a aucune garantie quant au maintien des conditions de travail des employés sur le long terme. Le parti a été sensible à l'audition du personnel de terrain qui a démontré que la qualité de leurs prestations auprès de personnes vulnérables était facilitée par un accès aux informations sur le parcours des personnes. Cet accès sera plus difficile si la fondation sort du giron de l'OCD.

Une députée (Ve) annonce que les Verts s'opposeront à ce projet de loi pour toutes les raisons mentionnées par les précédents orateurs. Le parti n'est pas convaincu par les garanties sur le statut du personnel et l'enjeu est ici de défendre une fonction régalienne. Les Verts s'opposent à la privatisation de la politique carcérale et l'accompagnement des personnes en réinsertion est essentiel et doit rester de qualité.

Un député (PDC) annonce que son parti soutiendra ce projet de loi, s'étonnant de voir que les indemnités monétaires doivent actuellement être compensées par des écritures. Si le parti peut comprendre le souci de certains employés qui craignent de s'éloigner de certains soutiens étatiques, il n'existe aucune raison de remettre en cause les propos du Conseil d'Etat. Une fondation doit prendre en main ses responsabilités et se gérer elle-même. Ce cas particulier mérite d'être soulevé et corrigé.

Un député (MCG) ne votera pas ce projet de loi qui s'inscrit dans une logique de privatisation d'une tâche régalienne de l'Etat. S'y opposer est une question de principe pour le député, qui estime qu'il n'est jamais bon qu'une tâche importante et une tâche d'autorité soient déléguées à une institution privée. De plus, ce nouveau statut pourrait représenter un danger pour les employés qui n'auraient plus accès à des informations sur la dangerosité de certains détenus. Rester dans la fonction publique permettrait d'assurer aux employés un accès à ces informations essentielles. Enfin, il trouve que la perte de ce statut de fonctionnaire pourrait potentiellement démotiver les équipes, bien qu'il s'agisse d'un aspect moins important.

Un député (PLR) peine à comprendre en quoi il s'agirait ici de privatiser quoi que ce soit puisque la Fondation des Ateliers Feux-Verts est inscrite au registre du commerce. La fondation existe depuis 1967 et est une fondation de droit privé. Elle est donc déjà soumise au droit privé et à l'autorité cantonale de surveillance des fondations et des caisses de prévoyance, que la commission connaît bien. Les députés ont reçu des explications claires de la part du Conseil

d'Etat et il est difficile de comprendre pourquoi le spectre de la privatisation est ici brandi alors qu'il ne s'agit pas de cela. Il s'agit au contraire de sortir de l'illégalité d'une situation où la fondation ne rentre pas dans le cadre de la loi. Il regrette que les arguments de l'exécutif n'aient pas été entendus et en appelle au sens des responsabilités des membres de la commission.

Vote

Le président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 13034 :

Oui : 7 (1 UDC, 4 PLR, 2 PDC)

Non : 7 (1 MCG, 2 Ve, 3 S, 1 EAG)

Abstentions : 1 (1 MCG)

L'entrée en matière sur le PL 13034 est refusée.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission vous recommande de refuser ce projet de loi.



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

(montants annuels, en mio de fr.)	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).

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'Etat

1. L'Etat 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'Etat 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.

- 9 -

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.

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.

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 préteritant 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.

- 15 -

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

**ALBER
& ROLLE**
EXPERTS
COMPTABLES
ASSOCIÉS

**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	31.12.2018
	CHF	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 CHF	2018 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

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.

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 :
- 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 ;
 - 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

Annexes au présent contrat :

- 1 - Places de travail offertes dans le cadre du contrat de prestations
- 2 - Plan financier pluriannuel
- 3 - Tableau de bord des objectifs et des indicateurs
- 4 - Statuts de la FAFV du 15 novembre 2013, projet de révision des statuts de la FAFV prévalidé par le Conseil de fondation et par l'ASFIP, liste des membres actuels de l'organe supérieur de décision (conseil de fondation), actuel et futur organigramme
- 5 - Liste des directives transversales de l'État applicables

Annexe 1 : Places de travail offertes dans le cadre du contrat de prestations

- Offre de places d'ateliers dans les branches d'activité du Concept de réinsertion et de désistance :
 - o Atelier Menuiserie : 4 places
 - o Atelier Peinture : 2 places
 - o Atelier Valorisation des déchets : 8 places

 - Offre de places d'ateliers dans d'autres branches d'activité :
 - o Atelier Nettoyement : 6 places
 - o Atelier Anti-Tag : 3 places
 - o Atelier Paysagisme : 12 places
- TOTAL : 35 places

Annexe 2 : Plan financier pluriannuel

FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS - Budget 2023-2026

Désignation	2023	2024	2025	2026
Salaires du personnel d'administration et d'exploitation	1'853'891	1'889'428	1'922'301	1'950'308
Cotisations AVS/AI/APG/AC - personnel adm. & exp.	407'856	415'674	422'906	429'068
Frais de communication (natel)	9'600	9'600	9'600	9'600
Frais repas du personnel d'exploitation	33'028	33'028	33'028	33'028
Total Charges du personnel d'exploitation FAFV	2'304'375	2'347'730	2'387'835	2'422'004
Salaires du personnel de production	950'361	988'210	1'026'080	1'063'909
Stagiaires (2 ETP max. sur l'année)	62'168	62'168	62'168	62'168
Primes du personnel de production	56'109	58'343	60'578	62'812
Frais repas du personnel suivi (paniers repas)	71'275	73'948	76'622	79'295
Cotisations AVS/AI/APG/AC -	141'060	146'351	151'642	156'933
Total Charges du personnel de production	1'280'973	1'329'020	1'377'070	1'425'117
TOTAL SALAIRES+ CHARGES SOCIALES	3'585'348	3'676'750	3'764'905	3'847'121
Formation du personnel d'administration et d'exploitation	20'000	20'400	20'808	21'224
Formation du personnel de production	-	-	-	-
Equipement de travail	30'000	30'600	31'212	31'836
Total Charges d'exploitation en lien avec le personnel	50'000	51'000	52'020	53'060
Charges de marchandises	231'100	247'280	263'459	279'638
Evacuation des déchets - énergie	20'000	20'400	20'808	21'224
Frais informatiques	49'553	50'544	51'555	52'586
Entretien & réparation véhicules	86'979	88'719	90'493	92'303
Entretien machines & équipement	49'143	50'125	51'128	52'150
Externalisation du lavage du linge	30'000	30'600	31'212	31'836
TOTAL CHARGES DE MARCHANDISES ET PRESTATIONS DE TIERS	466'775	487'668	508'655	529'738
Loyer bureau, charges Emeraude (menuiserie)	86'944	86'944	86'944	86'944
Loyer et charges Verseuse 17	-	-	-	-
Fournitures de bureau et autres coûts administratifs	17'000	17'340	17'687	18'041
Assurances commerce et RC	11'921	12'159	12'403	12'651
Frais de publicité, imprimés	8'000	8'160	8'323	8'490
Etude de marché et patente pour création atelier cuisine	-	-	-	8'000
Frais fiduciaire, audit, conseil juridique	62'360	63'607	64'879	66'177
Conseil d'admin., AG, Jetons de présence	5'555	5'555	5'555	5'555
Charges bancaires	2'066	2'107	2'149	2'192
Amortissement s/investissements 20%	166'360	166'360	166'360	166'360
Total Frais administratifs	360'206	362'233	364'300	374'409
CHARGES TOTALES	4'462'328	4'577'651	4'689'880	4'804'328
Chiffre d'affaire	-1'825'071	-1'952'844	-2'080'617	-2'208'390
Objectif de hausse du Chiffre d'affaire en deça de hausse naturelle.	-50'000	-30'000	-15'000	-
Dons	-	-	-	-
TOTAL RECETTES	-1'875'071	-1'982'844	-2'095'617	-2'208'390
Subvention non monétaire accordée pour Loyer Verseuse 17	106'728	106'728	106'728	106'728
Subvention non monétaire accordée - charges bâtiment Verseuse 17	72'211	72'211	72'211	72'211
SOUS TOTAL SUBV. NON MONETAIRE OCBA	178'939	178'939	178'939	178'939
TOTAL EXCEDENT DE CHARGES	2'587'257	2'594'807	2'594'263	2'595'938
TOTAL EXCEDENT DE CHARGES Y COMPRIS NON MONETAIRE	2'766'196	2'773'746	2'773'202	2'774'877
Financement par fonds propres, solde de trésorerie à 2'532 KCHF au 31.12.18	282'883	290'432	289'888	291'563
Pour information uniquement: solde estimé de trésorerie	2'248'801	1'958'369	1'668'481	1'376'917
TOTAL SUBVENTION MONETAIRE ESTIMEE	2'304'375	2'304'375	2'304'375	2'304'375
TOTAL SUB MON+NON MONETAIRE	2'483'314	2'483'314	2'483'314	2'483'314
Taux de subventionnement (moyenne 50%)	52%	50%	49%	48%

Annexe 3 : Tableau de bord des objectifs et indicateurs

Prestation 1 : Offrir des places d'ateliers aux personnes suivies		2023	2024	2025	2026	
Objectif de prestation	Référence	Indicateur d'efficience	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	
Objectif 1.1 : Mise à disposition de places d'ateliers dans les branches d'activité du concept de réinsertion	1.1.1	Taux d'occupation global des ateliers Nb d'heures effectuées dans l'ensemble des ateliers / Nb d'heures totales possibles dans l'ensemble des ateliers	80%	84%	87%	90%
		Indicateur de qualité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
	1.1.2	Taux d'adéquation entre les filières du concept de réinsertion et les ateliers FAFV proposés Nb d'ateliers FAFV correspondants aux filières du concept de réinsertion / Nb d'ateliers de la FAFV	≥ 33%	≥ 33%	≥ 33%	≥ 33%
Prestation 2 : Employer les personnes suivies		2023	2024	2025	2026	
Objectif de prestation	Référence	Indicateur de qualité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	
Objectif 2 : Assumer les droits et obligations d'un employeur vis-à-vis des personnes suivies	2.1.	Taux de conformité des personnes employées par rapport aux catégories définies à l'art. 4 du contrat de prestation Nb de personnes suivies selon art. 4, inscrites dans Papillon / Nb de personnes suivies employées dans les ateliers	100%	100%	100%	100%

- 5 -

Prestation 3 : Offrir aux personnes suivies un encadrement socio-professionnel						
Objectif de prestation	Référence	Indicateur de qualité	2023	2024	2025	2026
Objectif 3.1 : Accompagnement et suivi du parcours professionnel des personnes suivies dans le cadre de leur réhabilitation	3.1.1	Taux d'entretien individuel mensuel, évaluation personnelle de la personne suivie par le MSP Nb d'entretiens mensuel effectué / Nb d'entretiens mensuel à effectuer	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
Objectif de prestation	Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
Objectif 3.2 : (re)donner aux personnes suivies confiance en leurs capacités professionnelles	3.2.1	Nombre de contrats de travail signés avant la fin du parcours au sein de la FAFV Nb de contrats de travail signés, en externe, par des personnes suivies avant la fin du parcours au sein de la FAFV.	≥ 2 /an	≥ 2 /an	≥ 2 /an	≥ 2 /an
Prestation 4 : Former les personnes suivies en tant qu'entreprise formatrice						
Objectif de prestation	Référence	Indicateur de qualité	2023	2024	2025	2026
Objectif 4.1 : Assurer l'accréditation des ateliers offerts par la FAFV dans les branches du concept de réinsertion en tant qu'entreprises formatrices	4.1.1	Taux d'accréditation des ateliers de la filière du concept de réinsertion Nb d'ateliers du concept de réinsertion accrédités / Nb d'ateliers du concept de réinsertion proposés par la FAFV	100%	100%	100%	100%
Objectif de prestation	Référence	Indicateur de qualité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible

Objectif de prestation	Référence	Indicateur de qualité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
Objectif 4.2 : Permettre l'acquisition de compétences professionnelles certifiées avec le parcours de formation dans les ateliers du concept de réinsertion et de désistance	4.2.1	Nombre de certifications Nombre de certifications OFPC obtenues par les personnes suivies (modules, AFP et/ou CFC)	≥ 2 /an	≥ 2 /an	≥ 2 /an	≥ 2 /an

Prestation 5 : Fournir une activité d'entreprise à but social assurant une productivité						
Objectif de prestation	Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
Objectif 5 : Fournir les biens et des services à des clients privés ou publics avec une quantité et une qualité de production répondants à leurs exigences, tout en respectant le cadre légal	5.1.	Taux de sous-traitance Nb d'heures de travail sous-traitées / [Nb d'heures de travail effectuées en interne + Nb d'heures de travail sous-traitées]	< 15%	< 15%	< 15%	< 15%

Prestation 6 : Offrir aux personnes suivies des stages externes concernant des activités s'inscrivant dans les filières couvertes par la FAFV						
Objectif de prestation	Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
Objectif 6.1 : Mettre à disposition des stages externes concernant des activités s'inscrivant dans les filières offertes	6.1.1	Nombre de stages suivis	de 1 à 5 /an			

- 7 -

Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible			
		2023	2024	2025	2026
6.1.2	Taux d'heures de stages Nb d'heures de stages financées (suivies) / [Nb d'heures de travail effectuées + Nb d'heures de stages financées]	<5%	<5%	<5%	<5%

Gestion financière 7		Valeur cible				
Objectif de fonctionnement	Référence	Indicateur d'efficacité	2023	2024	2025	2026
Objectif 7.1 : Mesurer la capacité de la FAFV à faire face à ses obligations financières à court terme	7.1.1	Ratio de liquidité à court terme [Liquidité + créances + actifs transitoires] / Fonds étrangers à court terme	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
Objectif de fonctionnement	Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
Objectif 7.2 : Mesurer le degré d'autonomie financière de la FAFV en regard du montant de subvention reçu	7.2.1	Part d'autofinancement Recettes propres / Total des produits	>41%	>42%	>44%	>45%

Gestion des ressources humaines 8		Valeur cible				
Objectif de fonctionnement	Référence	Indicateur d'efficacité	2023	2024	2025	2026
Objectif 8.1 : Mesurer le taux d'absence	8.1.1	Taux d'absentéisme des personnes suivies	≤ 15%	≤ 15%	≤ 15%	≤ 15%

- 8 -

Référence	Indicateur d'efficacité	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible	Valeur cible
8.1.2	Taux d'absentéisme des employés de la FAFV	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%

Annexe 4 : Statuts de la FAFV du 15 novembre 2013, projet de révision des statuts de la FAFV prévalidé par le Conseil de fondation et par l'ASFIP, actuel et futur organigramme et liste des membres actuels de l'organe supérieur de décision (conseil de fondation)

3

FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS

REG. GE. FONDS 018971967
CH - 800 - 3072967 - 9
6026 04.08.2014 003
756 686 000000446076 00000 - 2

STATUTS DE LA FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS

ADOPTES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE
DU 15 NOVEMBRE 2013

I. Nom, siège, but et fortune de la Fondation

Article 1 Nom

1. Il existe sous le nom de Fondation des Ateliers Feux-Verts (ci-après FAFV) une fondation de droit privé régie par les présents statuts et par les dispositions des articles 80 et suivants du Code civil suisse (CCS).
2. La FAFV est placée sous la surveillance de l'autorité compétente.

Article 2 Siège

Le siège de la FAFV se trouve dans le canton de Genève.

Article 3 But

1. La FAFV a pour but de gérer des ateliers favorisant des mesures éducatives, ainsi que la réinsertion sociale.
2. Les ateliers 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, aux personnes prises en charge par les services intervenant pendant la phase postpénale; les ateliers s'adressent également aux détenus mineurs.
3. 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.

Article 4 Capital - Ressources

3. L'Association des Foyers Feux Verts affecte à la réalisation du but mentionné à l'article 2 la totalité de son patrimoine tel qu'il ressort du bilan établi au 31 décembre 1986.
4. La FAFV reprend en conséquence l'actif et le passif de l'association.
5. En outre, ses ressources sont les suivantes :
 - a) le produit des ateliers;
 - b) les allocations, dons et legs qui lui échoient;
 - c) les revenus de ses avoirs;
 - d) les subventions.

II. Organisation de la Fondation

Article 5 Organes

Les organes de la FAFV sont :

- a) le Conseil de fondation,
- b) le Bureau,
- c) l'Organe de révision.

AV. 1/3

FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS

Article 6 Conseil de fondation - composition

1. Le Conseil 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.
2. Le Conseil peut choisir un à quatre membres dont l'activité principale n'est pas nécessairement liée à une fonction publique, qui sont élus pour quatre ans et indéfiniment rééligibles.

Article 7 Conseil de fondation - constitution, complément et démission

1. Le Conseil se constitue et se complète lui-même.
2. Les membres du Conseil peuvent démissionner moyennant un préavis de 3 mois.

Article 8 Conseil de fondation - compétences

1. Le Conseil est l'autorité suprême de la FAFV.
2. Il établit le budget annuel et le rapport de gestion de chaque exercice.
3. Il approuve les comptes annuels.
4. Il gère les fonds et le patrimoine de la FAFV et décide de leur utilisation.

Article 9 Conseil de fondation - organisation

1. Le Conseil choisit parmi ses membres un président, un secrétaire et un trésorier.
2. Le président, le secrétaire, le trésorier sont élus pour deux ans et indéfiniment rééligibles à ces fonctions.

Article 10 Conseil de fondation - convocation

1. Le Conseil est convoqué par son président chaque fois que ce dernier le juge utile par simple lettre adressée au moins 10 jours à l'avance et portant l'ordre du jour.
2. Il doit en outre être convoqué si 3 de ses membres ou l'Organe de révision en fait la demande.

Article 11 Conseil de fondation - mode délibération

1. Pour délibérer valablement, la moitié au moins des membres du Conseil doivent être présents ou représentés.
2. Les décisions du Conseil sont prises à la majorité des membres présents, en cas d'égalité des voix, celle du président de séance est prépondérante.
3. Le vote peut avoir lieu par voie de circulation à moins qu'une délibération orale ne soit requise par un membre du Conseil.
4. Tout membre peut se faire représenter à une séance par un autre membre, le pouvoir doit être donné par écrit pour chaque séance. Un membre ne peut représenter plus d'un absent.
5. Il est tenu un procès-verbal des délibérations.

Article 12 Conseil de fondation - représentation

Le Conseil décide du mode de représentation et de la signature de la FAFV.

Article 13 Bureau - composition

Le président, le vice-président, le trésorier et le secrétaire constituent le Bureau.

PM M.V.

FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS**Article 14 Bureau - compétences**

1. Le Bureau ne peut valablement délibérer que si deux de ses membres, dont le président, sont présents.
2. Il exerce, en outre, les compétences qui lui sont déléguées par le Conseil et prépare les séances de ce dernier.

Article 15 Bureau - mode de délibération

1. Le Conseil nomme pour une durée de 4 ans, renouvelable une fois, un Organe de révision qualifié pris en dehors de son sein et chargé de présenter au Conseil, lors de sa séance annuelle ordinaire, un rapport sur les comptes de l'exercice terminé.
2. Il a le droit de vérifier en tout temps les livres et les caisses de la FAFV.

Article 16 Organe de révision

1. Le Conseil nomme pour une durée de 4 ans, renouvelable une fois, un Organe de révision qualifié pris en dehors de son sein et chargé de présenter au Conseil, lors de sa séance annuelle ordinaire, un rapport sur les comptes de l'exercice terminé.
2. Il a le droit de vérifier en tout temps les livres et les caisses de la FAFV.

III. Modification de l'acte de fondation et dissolution de la Fondation**Article 17 Modification des statuts**

Le Conseil est habilité à proposer à l'autorité de surveillance des modifications des statuts décidées à l'unanimité des membres, conformément aux articles 85, 86 et 86b du Code civil suisse.

Article 18 Dissolution

1. La FAFV a une durée illimitée.
2. La FAFV sera dissoute conformément aux dispositions de l'article 88 CCS.
3. Le Conseil pourvoira alors à sa liquidation.
4. Le surplus des avoirs, après paiement des dettes, sera affecté à une institution ayant un but analogue.
5. Aucune mesure de liquidation ne pourra être prise sans l'accord préalable de l'autorité de surveillance statuant sur la base d'un rapport écrit.

III. Registre du commerce**Article 19 Inscription au registre du commerce**

La FAFV est inscrite au Registre du commerce du canton de Genève.

PT
n.l.

Tobias ZELLWEGER

Avocat au barreau de Genève
Docteur en droit
D.E.S.S. Diplomatie, Organisations
et Entreprises Internationales
tobias.zellweger@pyxislaw.ch

Fabien V. RUTZ

Avocat au barreau de Genève
Spécialiste FSA droit du travail
fabien.rutz@pyxislaw.ch

Laurent THURNHERR

Avocat au barreau de Genève
laurent.thurnherr@pyxislaw.ch

Daniel BORGES

Avocat - stagiaire
daniel.borges@pyxislaw.ch

ASFIP GENÈVE
Monsieur Jean Pirrotta
Directeur
Rue de Lausanne 63
Case postale 1123
1211 Genève 1

Genève, le 12 décembre 2019
LPL.0059080.docx TZ/TZ

Concerne : **Projet de modification des statuts de la Fondation des Ateliers Feux-Verts
(IDE : CHE-108.096.246)**

Monsieur le Directeur,

J'ai l'avantage de vous informer que la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV) m'a consulté au sujet de la modification de ses statuts.

Une procuration justifiant de mes pouvoirs est jointe à la présente.

Au terme d'une analyse menée par l'Office cantonal de la détention (OCD), il s'avère nécessaire de poursuivre la mission jusqu'ici confiée à la FAFV sur la base d'un contrat de prestations pluriannuel au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF – RSG D 1 11). Un tel contrat avec l'Etat de Genève fait aujourd'hui défaut.

L'élaboration d'une loi de financement, qui devra être adoptée par le Grand Conseil avant la conclusion d'un contrat de prestations (cf. art. 10 LIAF), est actuellement en cours au sein de l'administration cantonale.

A cela s'ajoute qu'au regard de l'évolution législative et jurisprudentielle de ces dernières années, le but actuel de la FAFV tel qu'il est décrit à l'art. 3 des statuts en vigueur, dont la teneur a été adaptée la dernière fois le 15 novembre 2013, est devenu partiellement désuet. Il n'est en particulier plus conforme au rôle qui peut être attribué à une entité privée telle que la FAFV en application du nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'OCD. Ce concept tient notamment compte de l'interdiction désormais confirmée de

faire travailler des détenus ou autres personnes étrangers sans autorisation de travail valable, ne serait-ce que sous forme d'ateliers. Cette précision du cadre réglementaire impacte considérablement le champ d'intervention de la FAFV.

Pour ces motifs, il apparaît indispensable au Conseil de fondation de la FAFV de reformuler le but de la fondation pour le faire correspondre à celui qui peut être poursuivi en conformité avec la législation en vigueur et le nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'OCD. Une réflexion plus large sur le fonctionnement de la FAFV, y compris la représentation de l'OCD au sein de son Conseil, a été menée dans ce contexte. D'autres modifications accessoires des statuts apparaissent ainsi indiquées dans la perspective de la conclusion d'un contrat de prestations avec l'Etat de Genève et des exigences organisationnelles et réglementaires qui en découlent.

Par la présente, ma mandante vient solliciter un *préavis* de l'ASFIP Genève sur son projet de modification des statuts, dont le principe a d'ores et déjà été validé à l'unanimité des membres du Conseil de fondation lors d'un vote consultatif tenu à l'occasion de son assemblée générale ordinaire du 11 octobre 2019.

A cet effet, je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, le projet de modification des statuts prévalidés lors de l'assemblée générale ordinaire de la FAFV du 11 octobre 2019, le procès-verbal de ladite assemblée générale ordinaire ainsi que la version des statuts actuellement en vigueur, issue de l'assemblée générale extraordinaire de la FAFV du 15 novembre 2013.

Le projet de modification des statuts faisant référence au futur contrat de prestations avec l'Etat de Genève, dont la conclusion s'avère indispensable pour permettre à la FAFV de poursuivre une activité aussi proche que possible de son but statutaire actuel, il est apparu prématuré au Conseil de fondation d'adopter formellement les nouveaux statuts avant que la loi de financement permettant la conclusion d'un contrat de prestations entre l'Etat de Genève et la FAFV n'aura été formellement adoptée par le Grand Conseil. Pour ce motif, il a simplement prévalidé la modification des statuts lors d'un vote consultatif à ce stade.

Le projet de modification des statuts de la FAFV devra cependant être joint au projet de loi que le Conseil d'Etat soumettra au Grand Conseil en vue de l'adoption d'une loi de financement en faveur de la FAFV. Dans ce contexte particulier, ma mandante souhaiterait s'assurer que le projet de modification des statuts élaboré par ses soins pourra, le moment venu, être formellement approuvé par l'ASFIP, en application des articles 86 et 86b CC notamment.

Vous voudriez bien trouver, ci-joint, une note avec des explications plus détaillées sur les différentes modifications statutaires envisagées. Ma mandante se tient par ailleurs à votre entière disposition pour vous exposer la nécessité et les motifs de sa démarche lors d'un prochain rendez-vous si vous l'estimez opportun ou pour répondre à vos éventuelles questions.

Une copie de la présente est adressée pour information à Mme Nora Krausz, directrice juridique auprès de l'OCD.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de mes sentiments distingués.



Tobias ZELLWEGER

Annexes :

- Procuration ;
- Statuts de la FAFV adoptés lors de l'assemblée générale extraordinaire du 15 novembre 2013 (statuts en vigueur) ;
- Projet de modification des statuts de la FAFV prévalidé lors de l'assemblée générale ordinaire du 11 octobre 2019 ;
- Procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire de la FAFV du 11 octobre 2019 ;
- Note explicative sur le projet de modification des statuts de la FAFV prévalidé lors de l'assemblée générale ordinaire du 11 octobre 2019.

CC : Mme Nora Krausz, Directrice juridique, OCD

ANNEXE 4

Projet validé lors de l'AGO du 11 octobre 2019**FONDATION DES ATELIERS FEUX-VERTS****STATUTS DE LA FONDATION DES ATELIERS FEUX-VERTS****ADOPTES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE [EXTRA]ORDINAIRE DU [...]*****1. Nom, siège, but et fortune de la Fondation*****Article 1 Nom**

1. Il existe sous le nom de Fondation des Ateliers Feux-Verts (ci-après FAFV) une fondation de droit privé régie par les présents statuts et par les dispositions des articles 80 et suivants du Code civil suisse (CCS).
2. La FAFV est placée sous la surveillance de l'autorité compétente.

Article 2 Siège

Le siège de la FAFV se trouve dans le canton de Genève.

Article 3 But

1. 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.
2. 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, aux personnes résidentes qui exécutent leur peine sous forme de travail d'intérêt général dans le canton, ainsi qu'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.
3. 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.

Article 4 Capital – Ressources

1. L'Association des Foyers Feux Verts affecte à la réalisation du but mentionné à l'article 3 la totalité de son patrimoine tel qu'il ressort du bilan établi au 31 décembre 1966.
2. La FAFV reprend en conséquence l'actif et le passif de l'association.

3. En outre, ses ressources sont les suivantes :
 - a) le produit des ateliers;
 - b) les allocations, dons et legs qui lui échoient;
 - c) les revenus de ses avoirs;
 - d) cas échéant, les indemnités et/ou aides financières qui lui sont versées en vertu d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat de Genève et/ou avec d'autres collectivités publiques.

II. Organisation de la Fondation

Article 5 Organes

Les organes de la FAFV sont :

- a) le Conseil de fondation,
- b) le Bureau,
- c) l'Organe de révision.

Article 6 Conseil de fondation – composition

1. Le Conseil se compose de 7 membres.
2. 3 membres du Conseil sont des membres du personnel de l'Office cantonal de la détention désignés par la direction générale dudit Office.
3. Le Conseil désigne les autres membres dont l'activité principale n'est pas nécessairement liée à une fonction publique.
4. Les membres du Conseil ne peuvent pas assumer de fonctions salariées au sein de la direction de la FAFV.

Article 7 Conseil de fondation – constitution, complément et démission

1. Le Conseil se constitue et se complète lui-même.
2. La durée ordinaire des mandats, qui sont renouvelables, est de 4 ans.
3. Les membres du Conseil peuvent démissionner en tout temps pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de 3 mois.

Article 8 Conseil de fondation – compétences

1. Le Conseil est l'autorité suprême de la FAFV.
2. Il établit le budget annuel et le rapport de gestion de chaque exercice.
3. Il approuve les comptes annuels et nomme l'organe de révision.
4. Il gère les fonds et le patrimoine de la FAFV et décide de leur utilisation.
5. Il engage le personnel de la FAFV, dont en particulier le directeur.

6. Il peut déléguer la gestion opérationnelle de la fondation au directeur de la FAFV et déterminer les compétences de ce dernier dans un règlement.
7. Il peut édicter d'autres règlements sur les détails de l'organisation et de la gestion de la FAFV, lesquels peuvent être modifiés à tout moment dans le respect des dispositions fixant le but de la FAFV. Le Conseil doit communiquer tout règlement, ainsi que sa modification ou son abrogation, à l'autorité de surveillance.

Article 9 *Conseil de fondation – organisation*

1. Le Conseil choisit parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.
2. Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier sont élus pour deux ans et indéfiniment rééligibles à ces fonctions.

Article 10 *Conseil de fondation – convocation*

1. Le Conseil est convoqué par son président chaque fois que ce dernier le juge utile par simple lettre adressée au moins 10 jours à l'avance et portant l'ordre du jour. Il est convoqué au moins une fois par année pour l'assemblée générale ordinaire.
2. Il doit en outre être convoqué pour une assemblée générale extraordinaire si 3 de ses membres ou l'Organe de révision en fait la demande.

Article 11 *Conseil de fondation – mode délibération*

1. Pour délibérer valablement, la moitié au moins des membres du Conseil doivent être présents ou représentés.
2. Les décisions du Conseil sont prises à la majorité des membres présents, en cas d'égalité des voix, celle du président de séance est prépondérante.
3. Le vote peut avoir lieu par voie de circulation à moins qu'une délibération orale ne soit requise par un membre du Conseil.
4. Tout membre peut se faire représenter à une séance par un autre membre, le pouvoir doit être donné par écrit pour chaque séance. Un membre ne peut représenter plus d'un absent.
5. Il est tenu un procès-verbal des délibérations.

Article 12 *Conseil de fondation – représentation*

Le Conseil décide du mode de représentation et de la signature de la FAFV.

Article 13 Bureau – composition

Le président, le vice-président, le trésorier et le secrétaire constituent le Bureau.

Article 14 Bureau – compétences

1. Le Bureau prend toutes dispositions utiles à une bonne gestion de la FAFV. Il se réunit régulièrement à cet effet.
2. Il exerce, en outre, les compétences qui lui sont déléguées par le Conseil et prépare les séances de ce dernier.

Article 15 Bureau – mode de délibération

1. Le Bureau ne peut valablement délibérer que si deux de ses membres, dont le président, sont présents.
2. Les délibérations sont prises à la majorité des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

Article 16 Organe de révision

1. Le Conseil nomme pour une durée de 4 ans, renouvelable une fois, un Organe de révision qualifié pris en dehors de son sein et chargé de présenter au Conseil, lors de sa séance annuelle ordinaire, un rapport sur les comptes de l'exercice terminé.
2. Il a le droit de vérifier en tout temps les livres et la caisse de la FAFV.
3. Demeure réservée l'application des dispositions spécifiques de la législation cantonale sur les indemnités et aides financières relatives au référentiel comptable et au mode de révision.

III. Modification de l'acte de fondation et dissolution de la Fondation**Article 17 Modification des statuts**

Le Conseil est habilité à proposer à l'autorité de surveillance des modifications des statuts décidées à l'unanimité des membres, conformément aux articles 85, 86 et 86b du Code civil suisse.

Article 18 Dissolution

1. La FAFV a une durée illimitée.
2. La FAFV sera dissoute conformément aux dispositions de l'article 88 CCS.
3. Le conseil pourvoira alors à sa liquidation.

4. Le surplus des avoirs, après paiement des dettes et remboursement d'éventuelles indemnités et/ou aides financières, sera affecté à une institution ayant un but analogue.
5. Aucune mesure de liquidation ne pourra être prise sans l'accord préalable de l'autorité de surveillance statuant sur la base d'un rapport écrit.

III. *Registre du commerce*

Article 19 *Inscription au registre du commerce*

La FAFV est inscrite au Registre du commerce du canton de Genève.

ANNEXE 4

Note explicative au sujet du projet de modification des statuts
de la Fondation des Ateliers Feux Verts (FAFV)

Ad art. 3

Une adaptation du but de la FAFV s'impose en raison de la distinction plus nette opérée dans le nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'Office cantonal de la détention (OCD) entre les ateliers sous la responsabilité d'un établissement ouvert ou fermé de l'OCD, d'une part, et les ateliers sous la responsabilité d'une entité hors OCD, d'autre part. Désormais, seuls les ateliers de type II qui s'adressent à des personnes résidentes (ressortissants suisses ou étrangers au bénéfice d'une autorisation de séjour) peuvent être proposés par une entité hors OCD comme la FAFV (Cf. ateliers de type II selon le concept de réinsertion et de désistance de l'OCD, novembre 2017, p. 10).

Le nouveau concept de réinsertion et de désistance résulte notamment des réflexions menées par l'OCD pour permettre une mise en conformité juridique des activités de la FAFV (sous l'angle du droit des fondations (CC) ainsi que sous l'angle de la loi sur les Indemnités et les aides financières (LIAF RSG D 1 11)).

Dans ce contexte, la FAFV ne favorise 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 (al. 1).

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 (al. 2). Il suffit de se référer aux personnes placées dans des établissements d'exécution des peines qui exécutent leur peine sous forme de travail externe.

La FAFV continuera à proposer des ateliers pour les personnes qui exécutent leur peine sous forme de travail d'intérêt général 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.

Conformément aux dispositions du droit des étrangers et la jurisprudence y relative, les ateliers de la FAFV ne peuvent être proposés qu'aux personnes résidentes. Ce point revêtant une grande importance dans la pratique, il convient de préciser le cercle des destinataires de la fondation dans son but statutaire (al. 2).

Enfin, la référence aux détenus mineurs ne correspond plus à l'activité réelle de la FAFV, ni au rôle qui lui est confié par le nouveau concept de réinsertion et de désistance de l'OCD, de sorte qu'elle doit être supprimée (al. 2).

Il résulte de ce qui précède qu'au regard de l'évolution du cadre légal et réglementaire, le but initial de la fondation s'avère dépassé, ce qui justifie une modification au sens de l'art. 86 CC. La modification du but proposée s'inscrit dans le cadre du but initial.

Ad art. 4

La numérotation des alinéas 1 à 3 de l'art. 4 est erronée dans les statuts actuels et doit être corrigée. Il s'agit d'une modification purement formelle.

A teneur des statuts actuels, l'art. 4 al. 3 let. d indique que les ressources de la fondation sont des subventions, sans autre précision.

Une mise en conformité juridique du financement des activités de la fondation nécessite, en application de la législation cantonale topique, que d'éventuelles subventions étatiques lui soient versées en vertu d'un contrat de prestations.

Le but de la FAFV étant réalisé en étroite concertation avec l'Etat de Genève, et potentiellement avec d'autres collectivités publiques, la précision des statuts sur ce point repose sur un motif objectivement fondé (cf. art. 86b CC).

Ad art. 6

La mise en conformité juridique des activités de la FAFV implique un désenchevêtrement entre les rôles et les domaines d'intervention de l'OCD et de la fondation de droit privé.

Or, si le Conseil de fondation est majoritairement composé de membres du personnel de l'OCD, comme le permettent les statuts actuels, il peut en résulter des conflits d'intérêts.

Il convient de préciser le nombre des membres du Conseil de fondation dans les statuts. La limitation du nombre des représentants de l'OCD au sein du Conseil de fondation à 3 personnes permet de garantir une représentation adéquate de l'OCD tout en évitant une atteinte à l'indépendance de la fondation de droit privé (cf. les alinéas 1 à 3 du projet de modification des statuts).

Conformément aux exigences réglementaires, les membres du Conseil de Fondation ne peuvent pas assumer des fonctions salariées (contrat de travail) au sein de la direction de la fondation (cf. Circulaire ASFIP No 2017-01, ch. 8). Il paraît opportun d'inscrire cette règle fondamentale dans les statuts (cf. le nouvel alinéa 4 proposé).

Ad art. 7

Jusqu'à présent, la durée et le renouvellement des mandats au sein du Conseil de fondation sont inscrits à l'art. 6 des statuts qui traite de la composition du Conseil de fondation.

Il paraît plus cohérent de préciser la durée et le renouvellement des mandats à l'art. 7 des statuts qui règle la constitution du Conseil de fondation, son complément et la démission de ses membres.

Ad art. 8

Les dispositions du CC sur l'organisation d'une fondation sont succinctes (cf. art. 83ss CC). Il est admissible que les dispositions relatives à l'organisation sont complétées par un règlement.

Alors que la FAFV engage du personnel et que sa gestion opérationnelle est confiée à un directeur, les statuts actuels sont muets à ce sujet.

Il est opportun de compléter les compétences statutaires du Conseil de fondation afin de lui permettre d'engager du personnel, de déléguer la gestion opérationnelle à un directeur et de déterminer les compétences de ce dernier par voie de règlement.

La compétence générale d'édicter un ou plusieurs règlements sur les détails de l'organisation et de la gestion de la FAFV lui permettra de réglementer encore d'autres aspects, tels que l'indemnisation des membres du Conseil de fondation par exemple.

Les règlements ne pouvant pas valablement déroger aux statuts et toute modification de l'organisation d'une fondation devant être approuvée par l'autorité de surveillance (art. 85 CC), il convient de rappeler, dans les statuts, que l'adoption d'un règlement ou sa modification ou abrogation doit être communiqué à l'autorité de surveillance.

Ad art. 9

Il s'agit d'une adaptation purement formelle des statuts dans le but d'assurer la cohérence entre les articles 9 et 13 des statuts.

Ad art. 10

Afin de remplir ses fonctions statutaires (adoption du budget, approbation des comptes, nomination d'un organe de révision, etc.), le Conseil de fondation doit se réunir au moins une fois par année pour une assemblée générale ordinaire. Il apparaît opportun de le préciser dans les statuts (al. 1), tout comme la faculté de convoquer les membres à une assemblée générale extraordinaire (al. 2).

Ad art. 16

En vertu du droit fédéral (art. 727 al. 1 ch. 2 CO), un contrôle ordinaire des comptes est obligatoire lorsqu'au moins deux des trois valeurs suivantes sont dépassées durant deux exercices consécutifs :

- a. total du bilan: 20 millions de francs,
- b. chiffre d'affaires: 40 millions de francs,
- c. effectif: 250 emplois à plein temps en moyenne annuelle.

(Cf. Circulaire ASFIP No 2017-01, ch. 6.)

Selon le droit cantonal en vigueur, les entités qui reçoivent une subvention monétaire annuelle supérieure à 2 millions de francs font l'objet d'un contrôle ordinaire au sens du droit fédéral, applicable par analogie à titre de droit cantonal supplétif. Des règles spécifiques s'appliquent, par ailleurs, quant au référentiel comptable devant être appliqué par les entités subventionnées par l'Etat de Genève (cf. art. 12 al. 3 let. a LIAF et articles 17 et 18 RIAF).

Dès lors que la réalisation du but de la FAFV dépend, compte tenu des besoins financiers et de la législation cantonale topique, de la conclusion d'un contrat de prestations avec l'Etat de Genève, il paraît opportun de préciser dans les statuts que l'organe de révision de la FAFV devra, cas échéant, respecter la législation cantonale sur les indemnités et aides financières relatives au référentiel comptable et au mode de révision (cf. le nouvel alinéa 3 proposé).

Ad art. 18

La précision apportée à l'alinéa 4 de l'art. 18 des statuts reflète l'obligation de restitution des indemnités découlant du droit cantonal sur les indemnités et aides financières (cf. notamment art. 23 LIAF et art. 21 RIAF).

ASFIP Genève

Autorité cantonale de surveillance des fondations
et des institutions de prévoyance

ANNEXE 4

Autorité cantonale de
surveillance des fondations et
des institutions de prévoyance
Case postale 1123
1211 Genève 1

Pyxis Law
Rue de Hesse 16
Case postale 1970
1211 Genève 1

N° dossier : KGE-0840 (à rappeler dans toute correspondance)
Traité par : Mohamed Handous
Tél. direct : 022 907 78 55
Vtél. :

A l'attention de Me Tobias Zellweger

Genève, le 27 janvier 2020

Fondation des Ateliers Feux-Verts - Modification des statuts (but et organisation)

Maitre,

Par courrier du 12 décembre 2019, vous nous avez informés que la Fondation souhaitait procéder à des modifications de ses statuts.

Art. 18 ch.4 : Dans la mesure où l'autorité fiscale exige en matière d'exonération de prévoir, qu'en cas de dissolution, l'actif disponible sera remis à une institution elle-même exonérée d'impôt, il serait opportun de le préciser. Voici une formulation possible :

« En cas de dissolution de la fondation, l'actif disponible sera entièrement attribué, après approbation de l'autorité de surveillance, à une institution d'intérêt public poursuivant un but analogue à celui de la fondation et bénéficiant de l'exonération de l'impôt.

En aucun cas, les biens ne pourront retourner au fondateur ou aux membres du Conseil de fondation, ni être utilisés à leur profit en tout ou partie et de quelque manière que ce soit. »

Enfin, nous vous informons qu'afin que nous puissions rendre une décision de modification des statuts nous devons être en possession des documents et renseignements suivants :

- L'exposé des motifs justifiant la modification proposée ;
- deux exemplaires originaux de la nouvelle version complète des statuts datés et dûment signés. Nous nous chargerons de communiquer un exemplaire au registre du commerce ;
- un exemplaire signé en original du procès-verbal attestant la décision du Conseil de fondation de modifier les statuts.

ASFIP • Rue de Lausanne 63 • 1202 Genève

Tél. +41 (22) 907 78 78 • Fax +41 (22) 900 00 80 • E-mail info@asfip-ge.ch • www.asfip-ge.ch
Téléphone de 9h à 12h

En vous remerciant par avance, nous vous adressons, Maître, nos meilleures salutations.


Jean Pirrotta
Directeur


Mohamed Handous
Juriste

Tobias ZELLWEGER

Avocat au barreau de Genève
Docteur en droit
D.E.S.S. Diplomatie, Organisations
et Entreprises Internationales
tobias.zellweger@pyxislaw.ch

ASFIP Genève
Case postale 1123
1211 Genève 1

A l'attention de M. Mohamed HANDOUS

Fabien V. RUTZ

Avocat au barreau de Genève
Spécialiste FSA droit du travail
fabien.rutz@pyxislaw.ch

Laurent THURNHERR

Avocat au barreau de Genève
laurent.thurnherr@pyxislaw.ch

Jonas DOESS

Avocat - stagiaire
jonas.doess@pyxislaw.ch

Genève, le 9 juin 2020
LPL0086410.docx TZ/TZ

PAR PLI SIMPLE

Concerne : Fondation des Ateliers Feux-Verts – Modification des statuts (but et organisation)
Votre réf. : KGE-0840

Monsieur,

Je donne suite à votre courrier du 22 mai 2020 qui a retenu la meilleure attention de ma mandante.

Pour les motifs exposés dans la demande de préavis de la FAFV du 12 décembre 2019, le Conseil de fondation ne pourra pas formellement modifier ses statuts avant l'adoption, par le Grand Conseil, d'une loi de financement qui permettra à son tour la conclusion d'un contrat de prestations entre l'Etat de Genève et la FAFV.

Or, à ce jour, les travaux législatifs sont toujours en cours.

Cela étant, les membres du Conseil de fondation ont été consultés au sujet de l'art. 18 al. 4 du projet de statuts (remise de l'actif disponible en cas de dissolution à une institution elle-même exonérée d'impôt) et ont d'ores et déjà accepté la formulation proposée dans votre courrier du 27 janvier 2020 par voie circulaire.

L'adoption formelle de la modification des statuts (but et organisation) ne pouvant intervenir qu'à l'issue des travaux législatifs en cours, ma mandante ne peut en l'état pas encore vous transmettre la nouvelle version complète des statuts datés et signés et le procès-verbal attestant la décision du Conseil de fondation. L'exposé des motifs justifiant la modification proposée figure déjà dans la demande de préavis du 12 décembre 2019 et pourra être actualisé le moment venu.

Dans ces circonstances, ma mandante vous invite à suspendre la procédure de modification des statuts dans l'attente de l'adoption de la loi de financement plutôt que de la clôturer.

Sa demande du 12 décembre dernier visait à obtenir un préavis de l'ASFIP sur son projet de modification des statuts. Nous comprenons votre réponse du 27 janvier 2020 en ce sens que le projet de modification des statuts qui vous a été soumis ne se heurte, sous réserve de son art. 18 al. 4 qui sera adapté conformément à votre proposition, à aucun obstacle majeur de sorte qu'il pourra être validé par l'ASFIP le moment venu. Si cette interprétation devait être erronée, je vous saurais gré de bien vouloir me le signaler.

Je demeure à votre entière disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.



Tobias ZELLWEGER


<http://rc.ge.ch>

Extrait sans radiations

EXTRAIT INTERNET

Report 13 novembre 1995

No réf. 01897/1967

N° féd. CH-660.0.072.967-8

IDE CHE-106.096.246

Fondation des Ateliers Feux-Verts

inscrite le 31 mai 1967

Fondation

Réf.	Nom
4	Fondation des Ateliers Feux-Verts
	Siège
16	Carouge (GE)
	Adresse
16	route des Acacias 82, 1227 Carouge GE
	Dates des Statuts
16	25.02.2014
	Administration:
5	Administration: conseil de fondation
	But, Observations
4	But:
	gérer des ateliers favorisant des mesures éducatives, ainsi que la réinsertion sociale.
15	L'identification sous le numéro CH-660-0072967-8 est remplacée par le numéro d'identification des entreprises (IDE/UID) CHE-106.096.246.
	Autorité de Surveillance
13	Autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance

Réf.			Membres et Personnes ayant qualité pour signer			
Inscr	Mod	Rad.	Nom et Prénoms, Origine, Domicile	Fonctions	Mode de Signature	
16			Ménétreay Patrick, de Meinier, à Vandoeuvres	membre* président	signature collective à 2	
19			Mottier Florentin, de Fully, à Laconnex	membre* vice-président	signature collective à 2	
16			Vuilleumier Marina, de Tramelan, à Annemasse, F	membre* secrétaire	signature collective à 2	
19			Rexhepi Egzona, de Lancy, à Lancy	membre* trésorière	signature collective à 2	
	14		Baudin Camille, de Mollens, à Russin	membre*	signature collective à 2	
19			Fragnière Raphaël, de Nendaz, à Genève	membre*	signature collective à 2	
20			Schrumpf Raoul, de Boudry, à Bernex	membre*	signature collective à 2	
18			ALBER & ROLLE Experts-comptables Associés SA (CHE-103.485.054), à Genève	organe de révision		
* du conseil						

Réf.	JOURNAL		PUBLICATION FOSC		Réf.	JOURNAL		PUBLICATION FOSC	
	Número	Date	Date	Page/Id		Número	Date	Date	Page/Id
0		report			1	2867	11.03.1994	28.03.1994	1680
2	1514	05.02.1998	12.02.1998	1086	3	10380	17.09.1998	23.09.1998	6569
4	1293	01.02.2002	07.02.2002	8	5	2510	04.03.2002	08.03.2002	6
6	2192	19.02.2004	25.02.2004	8/2140032	7	1926	11.02.2005	17.02.2005	7/2706682
8	12254	10.10.2005	14.10.2005	5/3060082	9	12811	05.10.2007	11.10.2007	8/4150252
10	1724	04.02.2009	10.02.2009	9/4870912	11	12217	04.08.2009	10.08.2009	9/5188398
12	2999	21.02.2012	24.02.2012	6567924	13	10721	02.07.2012	05.07.2012	6753632
14	18672	07.11.2012	12.11.2012	6927932	15		Complément	19.12.2013	7225832

- 28 -

Réf.	JOURNAL		PUBLICATION FOSC		Réf.	JOURNAL		PUBLICATION FOSC	
	Numéro	Date	Date	Page/Id		Numéro	Date	Date	Page/Id
16	6085	04.04.2014	09.04.2014	1443721	17	14925	21.09.2015	24.09.2015	2390543
18	20201	30.11.2016	05.12.2016	3201889	19	4255	01.03.2018	06.03.2018	4094697
20	6621	26.03.2021	31.03.2021	1005139148					

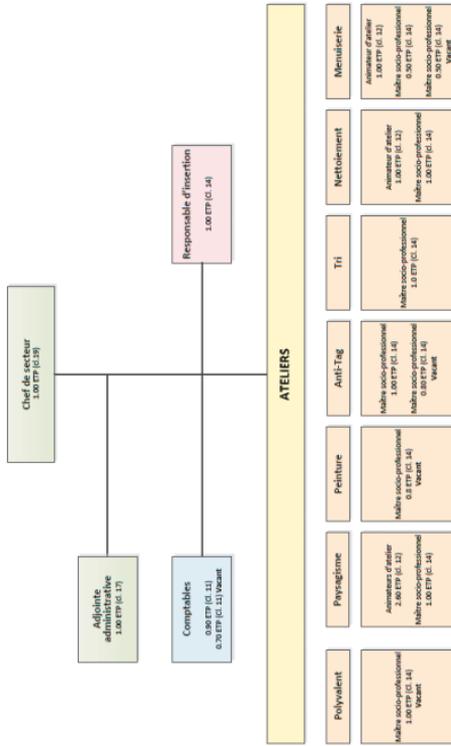
Genève, le 04 mai 2021

Fin de l'extrait

Seul un extrait certifié conforme, signé et muni du sceau du registre, a une valeur légale.



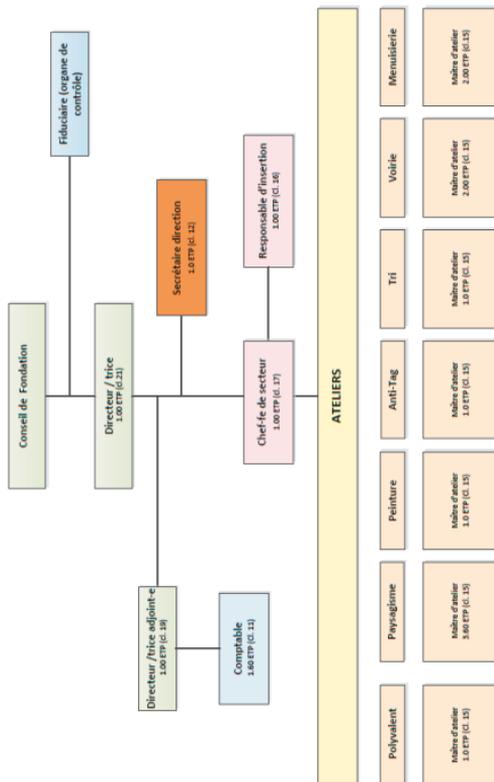
Organigramme au 31.12.2020 du secteur insertion par l'emploi du service de probation et d'insertion (FAFV)



■ Budget au 31.12.2020 : 16.80 ETP
 ■ Effectif au 31.12.2020 : 13.00 ETP
 ■ Disponible au 31.12.2020 : 3.80 ETP



Futur organigramme



Annexe 5 : Liste des directives transversales de l'État applicables:

- EGE-02-04_v4 Présentation et révision des états financiers des entités subventionnées, disponible sous : <https://www.ge.ch/document/ege-02-04-presentation-revision-etats-financiers-entites-subventionnees-liaf/telecharger>
- EGE-02-07_v2 Traitement des bénéfices et des pertes, disponible sous : <https://www.ge.ch/document/ege-02-07-traitement-benefices-pertes-entites-subventionnees/telecharger>
- EGE-02-03_v3 Subventions non monétaires, disponible sous : <https://www.ge.ch/document/ege-02-03-subventions-non-monetaires/telecharger>

Audria Raphaël (SEC-GC)

De: Audria Raphaël (SEC-GC)
Envoyé: jeudi 12 mai 2022 13:59
À: COM-Finances
Objet: Suivi - séance du mercredi 11 mai 2022 de 14h00 à 19h00

Mesdames et Messieurs les députés,

La Commission des finances a souhaité connaître, hier, le nombre de collaborateur/trice bénéficiant d'un permis G au sein du service de probation et d'insertion.

En l'occurrence, M. Maret m'informe des éléments suivants :

« Nous avons actuellement 5 collaborateurs/trices sur un effectif de 104, qui sont au bénéfice d'un permis G. Il s'agit de collaborateurs/trices engagé.e.s il y a fort longtemps, le plus récent en 2013. Depuis, plus aucun.e employé.e au bénéfice d'un permis G n'a été engagé au sein de notre service. »

En vous souhaitant bonne réception de cette information, je vous souhaite une excellente journée.

Raphaël Audria

Raphaël AUDRIA

Secrétaire scientifique de la Commission des finances
Secrétariat général du Grand Conseil
2, Rue de l'Hôtel-de-Ville
Case postale 3970- 1211 Genève 3
Téléphone : 022/327 91 47
Fax : 022 327 97 19
Courrier interne : A 106 E3/GC



N'imprimez ce message que si vous en avez l'utilité !

Audria Raphaël (SEC-GC)

De: Krausz Nora (DSPS)
Envoyé: mercredi 2 mars 2022 09:45
À: Audria Raphaël (SEC-GC)
Cc: Clavel Michel (DSPS); Bertschy Philippe (DSPS)
Objet: RE: Demande de la commission des finances - précisions - PL 13034

Monsieur le Secrétaire scientifique,
Cher Monsieur,

Je vous remercie de votre message et de ces précisions.

A la demande de la Commission et en accord avec le secrétariat général du DSPS, je vous prie de trouver ci-dessous quelques exemples de dispositions, qui ont dû être modifiées par rapport au régime de la fonction publique (LPAC, règlements et fiches MIOPE), pour respecter les dispositions impératives du droit privé (CO et loi sur le travail).

Exemples de dispositions moins favorables que le régime de la fonction publique :

- Art. 58, 61 et 67 des statuts du personnel : avant la résiliation du contrat de travail, le reclassement au sein d'une entité de taille réduite, comme la FAFV, ne fait pas de sens et n'est pas prévu par l'art. 335 CO, qui est impératif. Dès lors, l'art. 58 ne mentionne pas le reclassement. Par contre, le reclassement en cas de suppression d'un poste au sens de l'article 61, ou d'invalidité au sens de l'article 63, est prévu à l'art. 67 des statuts, dont la teneur est adaptée au fonctionnement d'une fondation.
- Art. 60 des statuts du personnel : reprise de la possibilité de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, qui est impératif. Cette possibilité est absente de la LPAC et de ses dispositions d'application.

Exemples de dispositions plus favorables que le régime de la fonction publique :

- Art. 9 al. 3 des statuts du personnel : contrairement au régime public, qui ne prévoit aucune majoration si une personne est de piquet et qu'elle doit intervenir la nuit ou le dimanche, en droit privé l'intervention donne droit aux suppléments de salaire et aux compensations en temps prévus par la loi sur le travail (art. 17 ss LTr).
- Art. 19 al. 2 des statuts du personnel : protection de la personnalité de l'employé lors du traitement de ses données personnelles, reprise de l'art. 328b CO, en l'absence de dispositions topiques dans la LPAC et ses règlements d'application.
- Art. 63 des statuts du personnel : absence d'obligation que l'invalidité soit constatée par un contrôle médical auprès du médecin conseil, car cette obligation, qui figure dans la LPAC, se heurte au principe du respect de la personnalité du travailleur de l'art. 328 CO (disposition semi-impérative).
- Art. 73 des statuts du personnel : cette disposition ne reprend pas la limitation, prévue par le droit de la fonction publique, de ne faire bénéficier les collaborateurs de l'assurance perte de gain qu'après 2 ans. L'assurance peut donc couvrir tous les collaborateurs, en conformité avec l'art. 324a CO, qui est impératif.

Nous espérons avoir répondu à la demande et restons bien entendu à disposition, si la Commission souhaite plus d'informations, par écrit ou lors d'une audition ultérieure.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire scientifique, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nora Krausz
Directrice générale adjointe

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS)
Office cantonal de la détention
Direction générale
Route des Acacias 82, 1227 Carouge
Tél. +41 (0)22 546 32 95 – Fax +41 (0)22 546 97 95
Code d'acheminement interne : B602 E6 / DG-OD

De : Audria Raphaël (SEC-GC) <raphael.audria@etat.ge.ch>
Envoyé : lundi 28 février 2022 15:17

À : Krausz Nora (DSPS) <nora.krausz@etat.ge.ch>

Objet : Demande de la commission des finances - précisions - PL 13034

Chère Madame,

Suite à notre aimable conversation téléphonique, je me permets de vous préciser la demande de la commission (issue du pv n°142).

Lors de l'audition, il a été précisé que le statut du personnel serait calqué sur les règles de la fonction publique « dans la mesure du possible ».

Un député se posait la question de savoir ce qui rendrait impossible, dans certains cas, de le calquer sur les règles de la fonction publique.

Vous expliquiez alors que certaines dispositions impératives du droit privé devaient être respectées et que lorsque le droit public ne respectait pas ces dispositions impératives, il fallait faire des adaptations au statut du personnel.

C'est dans ce cadre précis que vous proposiez de faire parvenir quelques exemples à la commission.

En espérant que ces précisions vous permettront de répondre au mieux à la demande de la commission, je vous adresse, chère Madame, mes salutations distinguées.

Raphaël Audria

Raphaël AUDRIA

Secrétaire scientifique de la Commission des finances

Secrétariat général du Grand Conseil

2, Rue de l'Hôtel-de-Ville

Case postale 3970- 1211 Genève 3

Téléphone : 022/327 91 47

Fax : 022 327 97 19

Courrier interne : A 106 E3/GC



N'imprimez ce message que si vous en avez l'utilité !

Date de dépôt : 23 septembre 2022

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Murat-Julian Alder

Déposé par le Conseil d'Etat le 6 octobre 2021, le projet de loi PL 13034 accordant une indemnité annuelle de 2 432 043 francs à la Fondation des Ateliers Feux-Verts (FAFV) pour les années 2023 à 2026 a pour principal but de formaliser la collaboration existant depuis plusieurs années entre l'Etat et ladite fondation dans le cadre du concept de réinsertion et de désistance de l'office cantonal de la détention (OCD).

Il s'agit également de mettre en conformité la situation actuelle à la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF ; RS/GE D 1 11).

Il est en outre prévu que les personnes chargées de la direction et de l'administration de la FAFV et celles s'occupant de l'encadrement des personnes suivies par celle-ci, qui font actuellement partie du personnel de l'Etat, seront à l'avenir directement employées par la FAFV.

Or, cette dernière est une fondation de droit privé et ne peut donc pas conclure des contrats soumis au droit de la fonction publique.

C'est en raison de ce qui précède qu'une majorité de la commission a décidé de refuser de voter l'entrée en matière du PL, ce que la minorité ne peut que déplorer.

En effet, contrairement à ce que soutiennent les commissaires de la majorité, le PL n'engendre strictement aucune privatisation de quoi que ce soit, puisque la FAFV est une fondation de droit privé depuis sa création en 1967. On ne saurait dès lors lui imposer des rapports contractuels avec ses employés selon les règles applicables à la fonction publique.

Le vote de la majorité n'est rien d'autre qu'une posture politique et procède d'un regrettable mépris des explications juridiques fournies de manière détaillée par le Conseil d'Etat et l'OCD.

La minorité estime que la mise en conformité de la situation existante avec le droit genevois doit l'emporter sur des considérations purement idéologiques qui n'ont aucune raison d'être.

Au surplus, le lecteur est prié de bien vouloir se référer à l'exposé des motifs du PL.

Au vu de ce qui précède, la minorité de la commission vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à adopter le PL 13034 tel que déposé par le Conseil d'Etat.