

**Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la proposition du Conseil administratif du 19 décembre 2023 en vue de la modification des articles 81 et 115, alinéa 11 du Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151) relatifs aux fonctions particulièrement pénibles.**

*1<sup>er</sup> février 2024*

**Rapport de M. Matthias Erhardt.**

Cette proposition a été renvoyée à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 16 janvier 2024. La commission s'est réunie, sous la présidence de M. Ahmed Jama, les 23 et 31 janvier 2024. Les notes de séances ont été prises par M<sup>me</sup> Jade Pérez, que le rapporteur remercie chaleureusement pour la qualité et l'exactitude de son travail.

*PROJET DE DÉLIBÉRATION*

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettre w), de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

vu les négociations intervenues entre le Conseil administratif, les organisations représentatives du personnel et la commission du personnel de la Ville de Genève;

sur proposition du Conseil administratif,

*décide:*

*Article premier.* – Le Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) est modifié comme suit:

**Art. 81 Fonctions particulièrement pénibles**

<sup>1</sup> *Le Conseil administratif arrête la liste des fonctions particulièrement pénibles et pour lesquelles des compensations sont prévues par règlement.*

<sup>2</sup> *Le règlement peut prévoir une compensation qui implique une différence entre la durée des rapports de service et celle des cotisations au premier pilier à charge de la Ville de Genève.*

## **Art. 115 Dispositions transitoires**

<sup>11</sup> *Abrogé.*

Art. 2. – Ces modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2024.

### **Séance du 23 janvier 2024**

*Audition de M. Alfonso Gomez, maire, en charge du département des finances, de l'environnement et du logement, et de M<sup>mes</sup> Dalcinda Bertola-Garrido, directrice des ressources humaines, et Anne Devanthéry, responsable de l'entité santé et sécurité*

M. Gomez prend la parole et déclare que cette proposition est l'aboutissement des négociations sur les fonctions particulièrement pénibles, en cours depuis quinze ans. Cette proposition propose deux légères modifications du Statut du personnel qui doivent être approuvées par le Conseil municipal. Le délai pour ces fonctions pénibles et les nouvelles modalités de compensation étaient fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2023, mais le processus a été retardé pour diverses raisons. Les négociations sont parfois difficiles. Un nouvel objectif avait été fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cet objectif ne peut pas être atteint, puisque les modifications du Statut doivent encore être approuvées courant 2024. Il espère que ces modifications seront votées le plus rapidement possible, car les collaboratrices et les collaborateurs sont en attente depuis longtemps, surtout celles et ceux qui pourront bénéficier de cette mesure. Ces nouvelles mesures visent à pallier la pénibilité du travail. L'objectif principal du Conseil administratif en tant qu'employeur reste de supprimer cette pénibilité. Pour cette raison, une des modifications statutaires consiste à supprimer les fonctions dangereuses, puisqu'elles n'existent pas et ne peuvent pas exister au sein de l'administration. Il informe que 200 analyses sur le terrain ont été menées, afin d'évaluer chaque poste de travail des collaboratrices et des collaborateurs, dans 26 services différents. Cela a demandé un travail important. Il ajoute que le Conseil administratif a indiqué que pour mettre en place cette nouvelle mesure, un centre de charge à part sera créé, afin que le travail des personnes qui sortent de la fonction particulièrement pénible ne se répercute pas sur les autres collaborateurs et collaboratrices. Ainsi, de nouvelles personnes seront immédiatement employées pour ne pas créer une surcharge dans les services concernés comme la Voirie – Ville propre, le Service des espaces verts (SEVE) et le Grand Théâtre de Genève (GTG). L'objectif est donc de ne pas reporter la charge de travail sur les équipes existantes, puisque beaucoup de personnes exercent des fonctions pénibles et donc potentiellement plusieurs personnes pourraient partir.

Une étape majeure a été franchie. De nombreux dossiers étaient ouverts depuis des années, dont celui lié à l'article 74 alinéa 2 du Statut sur la réduction

du temps de travail, celui des indemnités, etc. Ces dossiers étaient discutés depuis plusieurs années et l'objectif était de tous les traiter. Le projet a commencé en 2010: le Conseil administratif s'est engagé à fixer une liste des fonctions particulièrement pénibles et à leur trouver des compensations qui seront fixées dans un règlement. Ce processus a été gelé en 2015, les négociations étaient bloquées, et dès juillet 2020 le dossier a été rouvert et les négociations ont été débloquées dès 2021. Le Conseil administratif a consulté les partenaires sociaux et un avocat pour traiter les aspects juridiques. Quelques problématiques ont été soulevées, en lien avec les assurances, au milieu de l'été 2023. Il informe que les personnes qui exerçaient ces fonctions particulièrement pénibles et qui sont en arrêt de travail ne cotisent plus à l'AVS, même si la Ville continue de leur verser leur salaire. Cet arrêt de travail entraîne donc des années de cotisations en moins. C'est la raison pour laquelle le projet a été retardé et n'a pu entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Finalement, aucune solution n'a été trouvée, et un différend subsiste entre la Ville et certains partenaires sociaux, car ces derniers souhaitent que cette mesure devienne obligatoire. Le Conseil administratif refuse de rendre cette mesure obligatoire et préfère laisser le choix aux collaboratrices et aux collaborateurs d'arrêter, si souhaité, de travailler.

Il ajoute que cette réforme est importante. Les collaboratrices et les collaborateurs attendent avec impatience cette nouvelle mesure. Les syndicats estiment qu'il n'y a pas besoin de passer par une modification statutaire. Cela étant, la Ville a consulté des juristes externes qui ont tous indiqué qu'il était indispensable d'effectuer cette modification statutaire. Le Conseil administratif tient donc à la faire voter pour éviter notamment les risques d'éventuels recours. Le protocole de fin de négociations fait part des quelques différences d'appréciation entre les différents partenaires sociaux. Il informe que tous les partenaires ont signé ce protocole. L'idée est de mettre en route ce protocole le 1<sup>er</sup> mars, une fois les modifications statutaires effectuées. Il conclut que le Conseil administratif souhaiterait présenter cette transformation lors de la prochaine plénière, qui a lieu en février, afin de ne pas retarder l'attribution de cette prestation.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido prend la parole et présente le contexte qui a conduit la Ville à entamer la réforme des fonctions particulièrement pénibles. En 2009-2010, lors des négociations entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux sur les Statuts, le Conseil de l'époque s'est engagé à établir une liste des fonctions particulièrement pénibles, à définir des modalités de compensation dans un règlement et à négocier la liste et le règlement avec les partenaires sociaux. Ces trois éléments ont été ancrés dans les Statuts aux articles 81 et 115, alinéa 11, et à l'article 76 de son règlement d'application. Comme l'a indiqué M. Gomez, les négociations ont abouti au règlement sur la libération de l'obligation de travailler (qui a été distribué à la commission) et au catalogue des fonctions particulièrement pénibles. Le catalogue comprend non seulement la liste des fonctions par-

ticulièrement pénibles mais également les évaluations des différentes fonctions. Deux exemplaires sont à disposition et peuvent être consultés par la commission. Elle passe au calendrier du projet. Les travaux ont commencé en novembre 2012. En juin 2014, le projet a été suspendu en attendant la finalisation du catalogue des fonctions. Après l'entrée en force du catalogue des fonctions en septembre 2019, le projet a été repris en février 2020. Rapidement, le projet a été à nouveau suspendu à cause de la crise sanitaire. Les négociations avec les partenaires sociaux et le Conseil administratif actuel ont repris en novembre 2020. Elles se sont étendues sur environ trois ans, et à la fin de l'année dernière, le protocole de fin de négociations a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Le Conseil administratif a adopté le règlement qui sera présenté à la commission. En janvier de cette année, la proposition PR-1604 a été déposée.

En sa qualité d'employeur, la Ville de Genève s'engage à assurer la protection de la santé et de la sécurité de son personnel. À cet effet, la Ville prend des mesures techniques, organisationnelles ou personnelles pour diminuer, voire supprimer la pénibilité. Il s'agit de mesures qui prévoient par exemple des instruments de levage pour diminuer le port de charges, ou l'utilisation de peinture sans solvant. Malgré les mesures mises en place, certaines fonctions restent exposées à une pénibilité importante. On parle de fonctions particulièrement pénibles. La pénibilité résiduelle qui n'a pas pu être supprimée par toutes les mesures mises en place par l'employeur sera, à certaines conditions, compensée par la libération de l'obligation de travailler (LOT). Elle cède la parole à M<sup>me</sup> Devanthery, qui présentera la méthodologie utilisée pour établir cette liste des fonctions particulièrement pénibles.

M<sup>me</sup> Devanthery prend la parole et indique qu'une fonction particulièrement pénible est une fonction qui a obtenu au moins 195 points de pénibilité, sur la base de critères qui ont été discutés avec les partenaires sociaux et approuvés par un médecin du travail. Les critères sont les suivants: d'une part les sollicitations physiques (le port de charges et les contraintes posturales), et d'autre part les sollicitations liées à l'environnement de travail, à savoir l'exposition au bruit, à l'ambiance thermique, à l'humidité relative de l'air, aux vibrations et aux gaz d'échappement.

Deux outils ont été utilisés pour effectuer ce travail: l'outil d'évaluation de la Caisse nationale d'assurance (SUVA) pour les sollicitations physiques, dont le nombre de point maximum est 350. Et la Ville a développé son propre outil pour les sollicitations liées à l'environnement de travail, dont le nombre de points maximum est aussi de 350. Cet outil a également été validé par un médecin du travail. Ces critères sont pondérés par le niveau et la durée d'exposition, qui auront un impact sur le nombre de points obtenus. Les postes analysés ont été sélectionnés en collaboration avec les responsables RH des départements, et, pour

s'assurer de n'avoir oublié aucun poste, avec les directions des services concernés. 230 analyses ont été menées sur le terrain, pendant lesquelles un-e spécialiste santé et sécurité au travail observe l'activité et discute avec les personnes des différentes sollicitations. Ces analyses ont porté sur 195 fonctions, dans 26 services différents et concernent 1600 membres du personnel.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido présente les modalités de compensation des fonctions particulièrement pénibles. Le personnel concerné restera membre du personnel et il a droit, à certaines conditions, à être libéré de l'obligation de travailler jusqu'à deux années précédant l'âge statutaire de la retraite, qui s'élève à 64 ans. La libération se fait entre 62 et 64 ans, ou entre 63 et 65 ans, si la personne a demandé une prolongation des rapports de service. La prolongation des rapports de service ne prolonge pas la durée de la libération de l'obligation de travailler. La durée de la libération de l'obligation de travailler peut être inférieure à deux ans. Pour ne pas engendrer un report de charge sur le personnel en place, comme le disait M. Gomez, le poste vacant sera repourvu par le service, raison pour laquelle une nouvelle ligne a été ajoutée au budget de cette année. Elle ajoute que la libération de l'obligation de travailler n'est pas automatique, elle doit être demandée. La Ville ne peut pas refuser cette libération de l'obligation de travailler si la condition suivante est remplie: le membre du personnel exerce ou a exercé une ou plusieurs fonctions particulièrement pénibles pendant au minimum 10 ans sur les 15 dernières années avant la demande de la libération de l'obligation de travailler.

Elle rappelle qu'il s'agit de la compensation d'une pénibilité passée. La personne a subi cette pénibilité quand elle a exercé cette fonction particulièrement pénible en Ville. Pendant la durée de la libération de l'obligation de travailler, les bénéficiaires continueront à percevoir leur traitement, à savoir le traitement de base, le 13<sup>e</sup> salaire, les allocations pour ceux qui ont des enfants en bas âge ou en études, et les gratifications statutaires (à 20 ou 30 ans d'activité en Ville de Genève l'employé reçoit 3000 francs), l'indexation, les annuités et la prime d'ancienneté sans augmentation de son taux, à l'exception des indemnités et des remboursements de frais puisque ces personnes ne subissent plus de nuisances. Ces personnes restent assurées au deuxième pilier et paient les cotisations. C'est pour cette raison qu'elles doivent rester membres du personnel, sinon elles ne pourraient pas rester affiliées au deuxième pilier. Elles peuvent se domicilier hors de la zone de domiciliation sans demander une autorisation spéciale. Elles sont tenues en outre d'annoncer par écrit toute activité professionnelle rémunérée effectuée pendant la libération de l'obligation de travailler, elles ne sont plus couvertes par l'assurance-accidents de la Ville et devront s'assurer à leur assurance-accidents à titre individuel. En effet, l'assurance-accidents, tout comme l'AVS, considère que la personne est en préretraite. Ces personnes devront s'affilier à l'AVS comme personnes sans activité lucrative, quand bien même elles reçoivent un salaire de la Ville.

Avant leur départ, la Ville déclarera à l'AVS l'ensemble de ce que ces personnes percevront dans les deux ans à venir, puis elles paieront l'ensemble des cotisations en une fois avant la libération de l'obligation de travailler. L'AVS considère que ces personnes sont en préretraite, car elles ne fournissent plus de prestations pour la Ville de Genève. Cela signifie également que les personnes domiciliées hors de la Suisse, dans un pays de l'Union européenne ou de l'AELE ne pourront pas s'affilier en tant que personnes sans activité lucrative, et perdront donc des années de cotisation. Elle ajoute que ces personnes ne perdront pas d'argent sur le montant de la cotisation, puisque tous les montants versés par la Ville sont assujettis à l'AVS. En revanche, elles perdront deux années de cotisation au maximum, étant donné qu'elles ne pourront pas s'affilier en tant que personne sans activité lucrative pendant la durée de la libération de l'obligation de travailler. Chaque cas est différent et dépend de la situation personnelle de chacun.

Elle ajoute que l'entrée en vigueur de ce règlement est subordonnée à la réalisation de trois conditions cumulatives, dont la complète information des bénéficiaires. Puisque cette mesure doit être demandée par les personnes et peut péjorer leur situation s'agissant de l'AVS, des séances d'information ont été organisées pour les personnes qui partent ces prochaines années. Deux séances ont déjà eu lieu, et encore une séance de rattrapage aura lieu vendredi. On leur offre également un accompagnement individuel. La deuxième condition est l'entrée en force du budget 2024, et la troisième est l'adoption des modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève par le Conseil municipal.

Un accompagnement individuel est proposé par la Ville, celui-ci est effectué par un prestataire. Les personnes qui occupent ces fonctions ne connaissent pas toutes les démarches administratives à entreprendre pour mettre en œuvre cette mesure. Pour cette raison, la personne qui accompagne ces personnes a notamment les trois objectifs suivants: celui de fournir des explications individualisées relatives aux prestations de prévoyance existantes, et à l'AVS et l'établissement avec la personne d'un budget. Elle ajoute que les entretiens sont confidentiels et la Ville en tant qu'employeur n'a pas accès aux informations transmises par le membre du personnel.

En ce qui concerne le budget, l'hypothèse présentée suppose que 100% des bénéficiaires potentiels demanderaient la libération de l'obligation de travailler. On sait que cela ne sera pas forcément le cas. L'âge de départ à la retraite est fixé à 65 ans, et la libération de l'obligation de travailler s'étend sur deux ans (de 63 à 65 ans). L'entrée en vigueur du règlement est prévue au 1<sup>er</sup> mars de cette année. Cette hypothèse montre qu'une trentaine de personnes seront concernées par année. (La première année n'est pas complète puisqu'il manque les deux premiers mois de 2024.) Elle informe que 2 339 000 francs ont été demandés au budget 2024 et le budget prévu pour les prochaines années varie entre 2,2 et 2,9 millions de francs.

Elle passe aux modifications statutaires. À l'issue des travaux, le Conseil administratif propose des modifications statutaires qui figurent sur la présentation. Il s'agit de la modification de deux articles: l'article 81 et l'article 115. Pour l'article 81, alinéa 1, il a été décidé de supprimer dans le titre la notion de «dangereuses» puisque le texte traite des fonctions particulièrement pénibles. De plus, aucune fonction ne doit être considérée comme dangereuse, bien que certaines tâches de certains postes soient dangereuses. Ensuite, on crée un nouvel alinéa 2 à l'article 81 qui prévoit que les membres du personnel ne disposent pas d'un droit à ce que les cotisations du premier pilier correspondent à la durée nominale des rapports de service. Par exemple, si une personne travaille en Ville depuis 10 ans, les cotisations du premier pilier sont égales à la durée de son engagement. Dans le cas des personnes au bénéfice d'une libération d'obligation de travailler, il n'y aura pas de correspondance, puisque si le montant versé a été assujéti au deuxième pilier, les années de cotisations vont différer. Elle donne l'exemple d'une personne qui a travaillé 20 ans et qui obtient deux ans de libération d'obligation de travailler: elle n'aura pas 20 années de cotisation au premier pilier. Tous les montants auront été assujéti, mais elle aura cotisé seulement 18 ans, puisque les deux dernières années la personne doit s'affilier en tant que personne sans activité lucrative.

Elle ajoute que ce régime déroge à la garantie offerte par le Statut, et on ne peut pas déroger au Statut avec un règlement du Conseil administratif, il est nécessaire que l'instance qui a validé le Statut valide aussi sa dérogation. Les partenaires sociaux estiment suffisant que les personnes concernées déclarent qu'elles acceptent les conséquences de la libération d'obligation de travailler. La Ville a mandaté des externes pour répondre à cette question, qui ont tous indiqué qu'une déclaration du personnel concerné acceptant les conséquences de la libération de l'obligation de travailler comme le prévoient les partenaires sociaux ne suffit pas à rendre le régime de la libération d'obligation de travailler légal. Ce nouvel alinéa de l'article 81 est donc fondamental. On propose également d'abroger l'alinéa 11 de l'article 115.

### *Questions des commissaires*

Une commissaire comprend que lorsque la personne arrêtera de travailler, elle devra payer les cotisations AVS qui lui restent en une fois. Elle indique que cette somme peut être importante. Elle demande si une mesure a été prise pour les personnes qui n'auraient pas les moyens de verser cette somme.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido confirme que cette somme peut être importante et que tout le monde ne pourra pas la verser. Elle informe que lorsqu'une personne prend sa retraite, la Ville lui double son dernier salaire. Ainsi, pour éviter le cas évoqué par la commissaire, la Ville anticipera le versement et au lieu de verser la somme

à la fin de l'obligation de travailler, elle la versera au début de la libération de travailler et cet argent sera utilisé pour payer la part de l'employé au premier pilier. Si ce versement n'est pas suffisant, un prélèvement sera fait également sur le 13<sup>e</sup> salaire. Ainsi, quand la personne quitte la Ville de Genève, elle aura payé sa part du premier pilier.

Un commissaire s'interroge sur l'article 3 alinéa 2 du règlement. Il demande quelle est la différence entre la liste validée par le Conseil administratif et celle publiée dans le catalogue des fonctions particulièrement pénibles disponible sur les sites Intranet et Internet.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que le règlement a une annexe. Cette annexe est le catalogue, qui comprend la méthode et la liste. La liste fait partie du catalogue.

Le commissaire s'interroge également sur la formulation de l'article 6 du règlement. Il demande ensuite pour quelles raisons les syndicats souhaitent rendre obligatoire cette libération d'obligation de travailler.

M. Gomez répond que les syndicats souhaitent éviter que des collaborateurs et des collaboratrices ne continuent de travailler pour toucher quelques prestations additionnelles, alors que leur situation est difficile. Le Conseil administratif estime que l'on ne peut pas obliger les collaborateurs et des collaboratrices à arrêter de travailler. Les personnes qui auraient une petite retraite et une baisse de leur premier pilier souhaiteront peut-être continuer de travailler les deux ans restants pour ne pas avoir cette contrainte.

Un commissaire comprend que chaque cas est particulier. Il donne l'exemple d'une personne qui après une année en libération d'obligation de travailler encore payée par la Ville de Genève souhaiterait revenir travailler. Il demande si ce cas a été envisagé.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que cette possibilité a été exclue. Une fois que la personne a choisi la libération d'obligation de travailler, elle ne peut plus revenir travailler. C'est pour cette raison que la Ville offre un accompagnement afin que les personnes prennent cette décision en connaissance de cause.

Le commissaire donne ensuite l'exemple d'une personne qui travaillait à temps partiel. Il demande s'il est envisageable que cette personne demande une libération partielle de l'obligation de travailler.

M. Gomez répond par la négative. Cette mesure concerne les personnes qui exercent une fonction particulièrement pénible, dont les tâches étaient difficiles, et qui ne souhaitent plus revenir travailler. Une fois que la décision a été prise, les personnes ne peuvent pas revenir en arrière.

Un commissaire demande comment fonctionne dans ce système le deuxième pilier.



M<sup>me</sup> Bertola-Garrido informe que la personne continue à être affiliée au deuxième pilier. Elle reste active pour le deuxième pilier. Il n’y a aucun changement de cotisation.

Le même commissaire demande si le coût le plus important pour la Ville est engendré par les cotisations au deuxième pilier.

M. Gomez répond que le coût le plus important pour la Ville est engendré par les versements de salaires pendant deux ans. Il s’agit d’une compensation financière à la pénibilité versée pendant deux ans. L’idée est de rattraper les compensations aux pénibilités que les collaborateurs et collaboratrices ont endurées pendant l’exercice de leur fonction.

Toujours le même commissaire demande quelles seraient les motivations qui pousseraient certains collaborateurs à refuser cette liberté et à continuer de travailler.

M. Gomez répond que certaines collaboratrices et certains collaborateurs pourraient continuer de travailler, car ils et elles aiment leur travail. Cela étant, il est d’avis que 99,9% des employés concernés opteront pour cette libération de l’obligation de travailler, sauf en cas de baisse importante de leur premier pilier.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido ajoute que le fait que les indemnités sont supprimées dans le cas d’une libération d’obligation de travailler pourrait aussi être une motivation à continuer de travailler.

Une commissaire demande quelle est la proportion de personnes qui seraient amenées à accepter cette libération d’obligation de travailler, selon les entretiens que le Service a organisés avec les employés concernés.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu’il est difficile de répondre à cette question, elle pense que la majorité des personnes accepteraient cette libération d’obligation de travailler.

Une commissaire rappelle que l’âge légal de la retraite pour les femmes est encore fixé à 64 ans et pour les hommes à 65 ans. Elle demande pour quelles raisons la présentation fait mention d’un âge statutaire à 62 ans.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido confirme que l’âge statutaire de la retraite en Ville de Genève est 64 ans pour les hommes et les femmes. La présentation anticipe la libération d’obligation de travailler, l’âge de départ à la retraite est donc fixé dans ce cas à 62 ans au lieu de 64 ans, à 63 ans au lieu de 65 ans. Elle rappelle que l’âge de la retraite des femmes prévu à 65 ans ne s’appliquera progressivement que pour les femmes nées après 1960.

La même commissaire rappelle qu’auparavant l’âge de la retraite était fixé à 62 ans, et les personnes étaient obligées de partir à 62 ans. Elle comprend que l’âge statutaire de départ à la retraite est passé à 64 ans.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido confirme les propos de la commissaire. Elle informe que la Ville offre la possibilité de repousser l'âge de départ à la retraite à 65 ans. Ce n'est pas automatique, les employés en Ville de Genève doivent en faire la demande, car l'âge pivot de la retraite à la CAP est fixé à 64 ans.

La commissaire comprend que c'est pour cette raison que le départ à 65 ans pose problème s'agissant du premier pilier de l'AVS.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que les personnes qui partent après 64 ans doivent cotiser en tant que personnes sans activité lucrative. C'est déjà le cas actuellement.

Une commissaire félicite la Ville de Genève et le Conseil administratif d'avoir réussi à finaliser ces négociations. Elle regrette néanmoins que toutes les parties n'aient pas trouvé d'accord sur la nécessité des changements au niveau du Statut, et elle estime difficile de comprendre tous les enjeux. Elle s'interroge sur ces modifications statutaires. Elle remarque qu'une des modifications consiste à supprimer la notion de dangerosité. Elle comprend que les compensations trouvées, la libération de l'obligation de travailler, concernent les fonctions particulièrement pénibles telles qu'identifiées. Elle évoque la politique de la Ville de Genève en matière de prévention de la santé et de la sécurité. Elle ajoute néanmoins que l'on ne peut pas déclarer qu'il n'y ait plus de dangerosité. Les personnes qui portent des charges importantes ou qui travaillent avec des substances dangereuses par exemple sont exposées à des situations délicates. Elle demande pour quelles raisons il était nécessaire d'enlever l'expression «dangereux pour la santé».

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que s'il peut y avoir des tâches dangereuses qui font partie de la fonction, par exemple une personne qui travaillerait avec une machine et qui pourrait potentiellement se blesser, en revanche on ne peut pas considérer toutes les tâches de la fonction comme dangereuses pour la santé. Un employeur ne peut pas avoir des fonctions dangereuses. La personne pourrait refuser de travailler et se retourner contre la Ville.

M. Gomez confirme qu'en Ville de Genève il ne peut pas y avoir de fonction dangereuse.

La commissaire comprend le changement de formulation, mais elle est d'avis que l'on ne peut pas supprimer le fait qu'il y ait des risques dans certaines fonctions.

M. Gomez informe qu'il n'y a pas de fonctions dangereuses en Ville de Genève, mais des tâches dangereuses, pour lesquelles la Ville a établi un certain nombre de mesures. Il donne l'exemple des arboristes grimpeurs du SEVE. C'est une tâche dangereuse et des mesures ont été prises pour supprimer cette dangero-

sité: par exemple un collaborateur ou une collaboratrice doit toujours se trouver en bas de l'arbre pour s'assurer que la nacelle est à l'équilibre.

La même commissaire demande si ces tâches dangereuses sont prises en compte d'une autre manière, puisque la notion de dangerosité a été supprimée de cet article.

M<sup>me</sup> Devanthéry répond qu'une cartographie a été faite sur les dangers pour la sécurité et à la santé des collaboratrices et des collaborateurs pour l'ensemble des services en Ville de Genève. Des mesures ont été prises pour chacun d'entre eux. Il n'était pas convenable de laisser ce terme de «dangereuses», puisqu'il n'y a pas de fonctions dangereuses en Ville de Genève et que pour chaque tâche dangereuse des mesures de prévention ont été établies.

La même commissaire demande ensuite pour quelles raisons il était nécessaire de supprimer l'alinéa 11 de l'article 115 concernant les dispositions transitoires, qui sont un historique de ce qui a déjà été traité. Elle évoque comme exemple l'alinéa 14 l'indexation pour l'année 2019, qui a aussi déjà été traitée.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido confirme qu'il faudrait également l'enlever.

M. Gomez répond que la disposition transitoire prévoit que tant que la mesure n'a pas été appliquée, elle doit être intégrée. Cela est prévu dans le Statut. Puisqu'aujourd'hui la mesure est appliquée, la disposition n'a plus lieu d'être.

La commissaire comprend que la commission du personnel avait proposé que les employés déclarent qu'ils avaient bien pris connaissance des conséquences de la libération de l'obligation de travailler. Elle demande si lors de l'accompagnement individuel il est prévu de faire signer à ces personnes un document pour s'assurer de cette disposition.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par la positive. Elle mentionne l'alinéa 10 de l'article 9 du règlement.

La commissaire demande enfin si un délai référendaire est prévu pour cet objet, puisque le Conseil municipal le vote.

M. Gomez répond par la positive.

Un commissaire remarque que l'article 11 du règlement prévoit que toute reprise d'une activité rémunérée ne donne pas droit à une prolongation proportionnelle de la libération de l'obligation de travailler. Il demande si la personne peut être replacée à un poste moins pénible avant de pouvoir bénéficier de cette possibilité, tout en maintenant sa classe, dans le cas où elle n'arriverait plus à effectuer le travail trop pénible. Il demande ensuite si la personne peut refuser ce déplacement et toujours bénéficier de la libération d'obligation de travailler.

M. Gomez répond que rien ne s’y oppose et que la personne peut profiter de la mobilité interne. C’est une autre disposition qui reste applicable.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido ajoute que la personne doit avoir exercé une fonction particulièrement pénible pendant 10 ans durant les 15 dernières années pour bénéficier de la libération d’obligation de travailler. Elle a donc pu occuper un autre poste pendant les cinq dernières années.

Le même commissaire rappelle qu’une personne dans l’incapacité de travailler est au bénéfice de l’assurance-invalidité (AI) et que passé 62 ans, l’AI ne va pas exiger d’elle qu’elle reprenne une activité moins pénible. Cette personne devrait être dirigée vers l’AI.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que si la personne est dans l’incapacité de travailler, l’article 57 du Statut s’applique.

Le commissaire demande si la Ville lui refusera ce nouveau régime qui peut être plus intéressant que l’AI.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que cela dépend de la durée de l’absence de la personne.

M. Gomez ajoute que si la personne dans l’incapacité de travailler est âgée de 60 ans, elle est prise en charge par l’AI. Si elle est âgée de 62 ans et qu’elle ne touche pas l’AI, elle peut demander une libération d’obligation de travailler.

Le commissaire remarque enfin que la mobilité interne peut permettre de rediriger certaines personnes vers des fonctions plus adaptées. Il demande si cette mobilité est encouragée dans ce dispositif.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que pour l’instant la mobilité interne s’adresse aux personnes qui ont des limitations de santé définitives.

Un commissaire mentionne l’alinéa 1 de l’article 11 du règlement, à savoir l’obligation d’annonce par écrit lorsque la personne a une activité professionnelle rémunérée lors de la libération de l’obligation de travail. Il demande si la Ville fait des contrôles pour s’assurer que les personnes au bénéfice de cette libération n’effectuent pas d’autres travaux rémunérés.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que la Ville indemnise une pénibilité passée. L’administration compte sur la bonne foi des personnes. Jusqu’à présent la Ville n’a pas prévu d’effectuer des contrôles pour s’assurer que les personnes ne travaillent pas. On part du principe que si la personne travaille, elle doit en informer la Ville.

Le commissaire propose de demander à ces personnes de fournir leur avis de taxation pour garantir le bon usage de l’argent public.

M. Gomez ne part pas du principe que les gens vont tricher. Il est question de fonctions particulièrement pénibles, les personnes ne souhaitent plus travailler. En cas de dénonciation, elles risquent de perdre leur libération d'obligation de travailler.

Un autre commissaire demande si techniquement la personne peut s'inscrire à l'assurance chômage.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par la négative, elle reste employée de la Ville.

Le commissaire s'interroge ensuite sur la formulation de l'alinéa 2 de l'article 81 du Statut que la commission doit voter. Il remarque que le règlement «peut» prévoir une compensation qui implique une différence entre la durée des rapports de service et celle des cotisations au premier pilier à charge de la Ville de Genève. Il demande s'il y aura nécessairement une différence.

M. Gomez répond que cela dépend des années de cotisation de chacun, ou si la personne est domiciliée en dehors de la Suisse.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que cet alinéa traite des cotisations du premier pilier en général.

Une commissaire mentionne les 30 fonctions particulièrement pénibles. Elle demande si cette liste à l'avenir risque de réduire ou de s'allonger. Elle remarque que la Ville met en place plusieurs améliorations, dans le but notamment de réduire la charge pénible des collaborateurs et des collaboratrices.

M. Gomez répond que l'objectif du Conseil administratif est de supprimer à terme les fonctions particulièrement pénibles. On ne devrait pas avoir des fonctions dont les points liés à la pénibilité augmentent, l'idée est de les réduire.

La commissaire comprend donc que si une fonction considérée comme particulièrement pénible devient moins pénible, car le nombre de points réduit, elle ne rentrera plus dans ce règlement.

M. Gomez confirme les propos de la commissaire. Elle ne sera plus considérée comme une fonction particulièrement pénible à partir du moment où l'étude a été approuvée. Si la fonction a été considérée pendant dix ans comme particulièrement pénible et qu'elle ne l'est plus cinq ans plus tard, la personne qui l'a exercée pendant les 10 ans avant que le nombre de points change aura tout de même droit à la libération d'obligation de travailler.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido indique que cette situation est prévue à l'article 12, alinéa 4 du règlement.

Un commissaire demande si une personne qui aurait exercé de nombreuses années une fonction pénible en dehors de la Ville de Genève, puis en Ville de

Genève, mais durant une durée inférieure à dix ans (huit ans par exemple), aurait le droit à cette libération d'obligation de travailler.

M. Gomez répond par la négative. Des discussions ont porté sur ce sujet. Le dispositif ne prend pas en compte la carrière avant de rentrer en Ville de Genève, car ce n'est pas possible d'analyser le cahier des charges.

Un commissaire demande si l'on peut interdire juridiquement de travailler aux personnes durant la libération d'obligation de travailler.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'elles ont le droit de travailler, mais qu'elles doivent informer la Ville de Genève de toute activité rémunérée et le cas échéant rembourser.

M. Gomez rappelle que le Conseil administratif souhaite que cet objet soit voté le plus rapidement possible afin de le présenter lors de la prochaine plénière et afin que les collaboratrices et les collaborateurs puissent bénéficier de cette mesure dès le 1<sup>er</sup> mars.

#### *Discussion et vote*

Une commissaire d'Ensemble à gauche se réjouit que ce long processus ait enfin abouti. Elle trouve néanmoins regrettable que toutes les parties prenantes ne soient pas d'accord sur ces modifications. Elle propose donc l'audition des syndicats.

Un commissaire des Vert-e-s demande si les syndicats ont demandé à être auditionnés. Le président répond par la négative.

Le président met aux voix la proposition d'auditionner les syndicats. Cette audition est refusée par 7 non (1 MCG, 3 Ve, 2 PLR, 1 UDC) contre 5 oui (1 EàG, 2 S, 2 LC) et 3 abstentions (2 S, 1 PLR).

### **Séance du 31 janvier 2024**

#### *Prises de position*

Le commissaire du Mouvement citoyens genevois déclare que son groupe approuve cette proposition. Il est nécessaire d'aller de l'avant et de voter cette proposition sur ces fonctions particulièrement pénibles, car les employé-e-s de la Ville l'attendent depuis longtemps. Les négociations ont duré presque 15 ans, ce qui n'est pas acceptable pour le Conseil municipal, pour le Conseil administratif et pour les employé-e-s. Le Mouvement citoyens genevois votera donc cette proposition présentée et défendue par le magistrat Alfonso Gomez.

La commissaire d'Ensemble à gauche indique que son groupe est satisfait que ce travail et ces négociations qui ont duré de nombreuses années aient enfin abouti à un accord. Etant donné l'important travail qui a été effectué pour analyser les différentes fonctions, elle comprend que les négociations aient pris autant de temps. Elle rappelle qu'on ne demande pas au Conseil municipal de voter cet accord, puisqu'il s'agit d'un accord entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux. Elle souhaite néanmoins exprimer la satisfaction d'Ensemble à gauche. Elle n'a pas été convaincue par la nécessité de modifier les articles mentionnés des Statuts, et elle rappelle que cela a encore reporté la mise en application de l'accord. Elle regrette également que la commission n'ait pas accepté d'entendre la position de la commission du personnel et des syndicats. Elle estime qu'ils avaient de bonnes raisons de s'être opposés aux modifications de Statuts: d'une part ils ne souhaitent pas perdre plus de temps, et d'autre part ils ont contesté la suppression de la mention «dangereuses pour la santé» à l'article 81. Cette proposition sur les fonctions particulièrement pénibles a été établie grâce à l'accord signé entre les différentes parties, qui prend en considération le fait de libérer le personnel concerné, ce chapitre est donc clos. Il est évident que la prévention est essentielle et qu'il est nécessaire de réduire au mieux tous les risques pour le personnel. Néanmoins on ne peut pas tous les enlever. Ainsi, elle estime que supprimer la mention de dangerosité pour la santé est risqué, car la Ville octroie d'autres types de compensations pour pallier les éventuelles nuisances physiques et psychiques.

Elle souhaite donc proposer un amendement au nom d'Ensemble à gauche: de laisser le terme de «ou dangereuses pour la santé» dans le titre de l'article 81 des Statuts et à l'alinéa 1 de l'article 81. Elle propose également de maintenir la disposition transitoire à l'article 115 (que la proposition propose de supprimer). L'idée est de ne pas enlever la mention de ce qui est dangereux pour la santé pour laisser la possibilité à la Ville d'éventuellement octroyer d'autres compensations, pas pour les fonctions particulièrement pénibles, mais pour d'autres personnes dont les tâches peuvent comporter des risques. Elle conclut qu'Ensemble à gauche ne s'oppose pas au nouvel alinéa 2 de l'art. 81 des Statuts proposé par la proposition.

Un commissaire du Parti socialiste se réjouit qu'un accord ait été trouvé après un long processus de négociations. Cet accord convient aux différentes parties, les syndicats et la Ville de Genève, et reconnaît la forte pénibilité des fonctions de certains employés en leur octroyant une compensation. Cette solution trouvée par la Ville est pertinente, puisque la personne concernée par les fonctions particulièrement pénibles ne peut pas être pourvue à un autre poste dans le service. Cette solution permettra également de repourvoir ce poste et donc de soutenir les équipes. De plus, cette solution permet aux employé-e-s concerné-e-s de faire le choix de partir, en toute connaissance de cause. Il

conclut donc que le Parti socialiste votera ce texte. Il ajoute que le Parti socialiste ne soutiendra pas l'amendement d'Ensemble à gauche puisque l'idée de l'action menée par la Ville est de réduire ces risques et donc de supprimer cette dangerosité. Le Parti socialiste soutient cette volonté et comprend le choix de supprimer ce terme.

Une commissaire du Parti libéral-radical déclare que son parti approuve cette proposition. Il est vrai que les négociations ont duré longtemps, presque 15 ans. Finalement le Conseil administratif a trouvé un accord avec le personnel. Cet accord paraît raisonnable et permet aux personnes qui exercent des fonctions particulièrement pénibles de ne plus travailler dans ces conditions une fois qu'elles ont atteint un certain âge. Elle rappelle que les capacités physiques diminuent avec l'âge. Elle ajoute que la liste de ces fonctions particulièrement pénibles n'est pas exhaustive, elle peut évoluer en fonction des nouvelles évaluations qui seront effectuées. On espère que la Ville pourra modifier les Statuts de ses employés, pour répondre aux situations des personnes dont le travail est pénible. Elle rappelle que selon leurs activités, certaines personnes ne devraient pas attendre l'âge de 62 ans pour arrêter leur fonction pénible. Elle souhaiterait donc que la Ville développe ce type de possibilités. Elle conclut que l'accord qui a été trouvé satisfait le Parti libéral-radical. En ce qui concerne l'amendement d'Ensemble à gauche, il est évident qu'un employeur ne peut pas prévoir dans ses Statuts des fonctions dangereuses, car c'est illégal. Il est évident qu'il fallait modifier cette terminologie et elle conclut que le Parti libéral-radical n'acceptera pas cet amendement.

Le commissaire de l'Union démocratique du centre déclare que son groupe acceptera ces modifications statutaires. Il félicite le Conseil administratif de faire valider cette modification des Statuts du personnel de la Ville de Genève, par une délibération soumise au Conseil municipal. C'est indispensable. Il remarque que les syndicats ont tendance à vouloir discuter en vase clos avec le Conseil administratif pour des opérations qui concernent tout le monde et qui doivent être validées par le Conseil municipal. Il est évident que pour un sujet aussi sensible, il n'y a que le Conseil administratif qui peut négocier avec les syndicats des formulations à la virgule près. Il estime que la proposition d'Ensemble à gauche n'est pas responsable. Il n'approuve pas le fait de modifier le texte d'un article négocié pendant des années entre les syndicats et le Conseil administratif.

Un commissaire du Centre déclare que son parti votera ce texte et cette modification des Statuts. Il estime important de reconnaître la pénibilité de certaines fonctions du personnel. Il ajoute néanmoins que le Statut de la Ville de Genève est un des plus confortables au monde. Bien qu'il soit nécessaire de défendre les personnes qui ont des fonctions particulièrement pénibles, il indique que ces personnes ont un très bon salaire. A titre personnel, il estime que le Statut de la Ville



de Genève en lui-même devrait être revu. Il ajoute que Le Centre approuve cette proposition, mais que le parti s’opposera à l’amendement proposé par Ensemble à gauche. Comme M. Gomez l’a expliqué, une fonction ne peut pas être considérée comme dangereuse, c’était donc pertinent de modifier ce terme. Il conclut que Le Centre aurait été favorable à l’audition des syndicats.

La commissaire d’Ensemble à gauche rappelle que sa proposition concerne uniquement les Statuts. Il est évident que le projet en lui-même est positif. Mais elle rappelle que le Conseil municipal ne le vote pas. La modification statutaire est l’occasion d’intégrer le Conseil municipal dans le projet, mais le vote ne porte que sur cette modification statutaire. Elle ajoute qu’elle approuve l’accompagnement qui est proposé par les services, car le choix qui se présente aux employé-e-s concerné-e-s n’est pas évident. Elle conclut qu’Ensemble à gauche ne s’opposera pas au projet, qui contient beaucoup d’aspects positifs. De plus, la proposition doit être votée rapidement.

Un commissaire des Vert-e-s informe que son parti soutiendra cette proposition. Le parti félicite M. Gomez qui a réussi à trouver un accord, après des négociations qui ont été bloquées pendant longtemps. Le résultat est satisfaisant. C’est important d’établir des mesures pour prévenir et éviter l’épuisement des travailleuses et travailleurs qui exercent des fonctions pénibles. Il est d’avis que la mobilité interne est une piste qui devrait être davantage favorisée. Il ajoute que les Vert-e-s ne soutiendront pas l’amendement proposé par Ensemble à gauche. Il rappelle que ces travaux ont été effectués avec les autorités compétentes, notamment la SUVA, qui agit dans le domaine de la sécurité au travail. Certes, il y a des tâches dangereuses, mais la Ville ne peut pas admettre dans ses Statuts l’existence de fonctions dangereuses, ce serait un tort grave que l’on ferait en tant qu’employeur au personnel. Il rappelle par ailleurs que le budget 2024 prévoit l’a création de deux nouveaux postes d’expert-e-s en santé et sécurité au travail. Il salue cet effort pour rendre le travail plus sûr et moins pénible.

Le commissaire du Mouvement citoyens genevois reprend la parole et indique que son groupe ne soutiendra pas l’amendement d’Ensemble à gauche. Il approuve l’accord qui a été trouvé et rappelle que les négociations datent du temps de M<sup>me</sup> Salerno. Il est temps d’aller de l’avant. Il rappelle que les organisations syndicales ont approuvé cette problématique ainsi que la liste de fonctions particulièrement pénibles. La Ville ne peut pas laisser la notion de dangerosité dans ses Statuts, et la proposition de passer par une modification statutaire a été confirmée par la SUVA et par l’avis de droit demandé par le Conseil administratif. Il soutient aussi la suppression de l’alinéa 11 de l’article 115 qui traite des négociations concernant les fonctions pénibles. Il encourage la commission à voter cette proposition déposée par le Conseil administratif.

*Vote de l'amendement*

*Article premier, modification de l'art. 81*

**Art. 81 Fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses**

<sup>1</sup> Le Conseil administratif arrête la liste des fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses pour la santé et pour lesquelles des compensations sont prévues par règlement.

Ne pas supprimer l'art.115 al.11

L'amendement est refusé par 14 non (4 S, 3 Ve, 3 PLR, 2 LC, 1 UDC, 1 MCG) contre 1 oui (EàG).

*Vote du projet de délibération*

La proposition PR-1604 est acceptée par 14 oui (4 S, 3 Ve, 3 PLR, 2 LC, 1 UDC, 1 MCG) et 1 abstention (EàG).

*Annexes:*

- règlement du Conseil administratif du 19 décembre 2023 sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles
- présentation du DFEL du 23 janvier 2024



## Règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles

Le Conseil administratif de la Ville de Genève,  
vu les articles 81 et 115 alinéa 11 du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010,  
vu l'article 76 alinéa 2 du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) du 14  
octobre 2009  
adopte le règlement municipal suivant :

---

### Table des matières

Chapitre I	Dispositions générales .....	1
Art. 1	But .....	1
Art. 2	Champ d'application .....	1
Art. 3	Définition et catalogue des fonctions particulièrement pénibles .....	2
Art. 4	Principes généraux .....	2
Chapitre II	Critères de pénibilité .....	2
Art. 5	Définition .....	2
Art. 6	Sollicitations physiques .....	2
Art. 7	Sollicitations liées à l'environnement de travail .....	2
Chapitre III	Libération de l'obligation de travailler .....	2
Art. 8	Modalités .....	2
Art. 9	Montants .....	3
Art. 10	Conditions .....	3
Art. 11	Activité professionnelle rémunérée .....	4
Chapitre IV	Dispositions finales .....	4
Art. 12	Révision de la liste des fonctions particulièrement pénibles .....	4
Art. 13	Analyse de la pénibilité des fonctions .....	4
Art. 14	Analyse de la pénibilité des postes mis au concours .....	4
Art. 15	Compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale ..	4
Art. 16	Disposition transitoire .....	4
Art. 17	Entrée en vigueur .....	4

### Chapitre I Dispositions générales

#### Art. 1 But

Le présent règlement a pour objet de définir les modalités de la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles.

#### Art. 2 Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel de l'administration municipale exerçant, ou ayant exercé, une ou plusieurs fonction(s) particulièrement pénible(s) au sens du catalogue des fonctions particulièrement pénibles en annexe du présent règlement.

### **Art. 3 Définition et catalogue des fonctions particulièrement pénibles**

<sup>1</sup> Sont réputées fonctions particulièrement pénibles au sens du présent règlement les fonctions ayant obtenu, sur la base des critères définis à l'article 5 du présent règlement, au moins 195 points de pénibilité.

<sup>2</sup> Les fonctions particulièrement pénibles sont désignées sur la liste validée par le Conseil administratif et publiées dans le catalogue des fonctions particulièrement pénibles disponible sur les sites Intranet et Internet de la Ville de Genève.

<sup>3</sup> Le catalogue des fonctions particulièrement pénibles comprend la description de la méthode de calcul de la pénibilité des fonctions particulièrement pénibles, la liste des fonctions particulièrement pénibles par service et les fiches d'analyse de la pénibilité des fonctions particulièrement pénibles.

### **Art. 4 Principes généraux**

<sup>1</sup> Les membres du personnel ne doivent pas être exposé-e-s inutilement à la pénibilité physique et environnementale.

<sup>2</sup> La prévention doit prévaloir sur la réparation et permettre de supprimer la pénibilité physique et environnementale ou de la diminuer avec des mesures techniques, organisationnelles ou personnelles, notamment la mise à disposition d'outils d'aide à la manutention, la mécanisation de certaines tâches, l'aménagement de l'environnement de travail, la substitution, la rotation, la formation du personnel, l'organisation du travail, le choix du matériel ou l'équipement de protection individuelle.

<sup>3</sup> Seule l'exposition à la pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité fait naître le droit à une libération de l'obligation de travailler au sens du chapitre III du présent règlement.

## **Chapitre II Critères de pénibilité**

### **Art. 5 Définition**

Sont considérés comme des critères de pénibilité, les critères utilisés pour l'établissement de la liste des fonctions particulièrement pénibles publiée dans le catalogue des fonctions particulièrement pénibles, soit :

- a) les sollicitations physiques (article 6) ;
- b) les sollicitations liées à l'environnement de travail (article 7).

### **Art. 6 Sollicitations physiques**

Sont considérées comme des sollicitations physiques, les sollicitations liées au port de charges et aux contraintes posturales.

### **Art. 7 Sollicitations liées à l'environnement de travail**

Sont considérées comme des sollicitations liées à l'environnement de travail, les sollicitations liées à l'exposition au bruit, à l'ambiance thermique, à l'humidité relative de l'air, aux vibrations et aux gaz d'échappement.

## **Chapitre III Libération de l'obligation de travailler**

### **Art. 8 Modalités**

<sup>1</sup> L'exposition à une pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité ouvre le droit à une libération de l'obligation de travailler d'une durée maximale de deux ans aux conditions prévues par l'article 10 du présent règlement.

<sup>2</sup> Le poste laissé vacant par la ou le membre du personnel libéré-e de l'obligation de travailler peut être repourvu.

<sup>3</sup> Les membres du personnel qui décident de prolonger leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans doivent présenter par écrit, par la voie de service, leur demande de prolongation et indiquer si elles ou ils optent pour une libération de l'obligation de travailler ainsi que sa durée, au moins six mois avant l'âge de 62 ans.

<sup>4</sup> La prolongation des rapports de service au sens de l'alinéa 3 ci-dessus est possible, pour autant que les membres du personnel soient aptes à travailler à leur taux d'engagement au moment du dépôt de la demande.

<sup>5</sup> En cas de prolongation des rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans, la libération de l'obligation de travailler s'étend au maximum de 63 à 65 ans.

<sup>6</sup> Les membres du personnel qui sont au bénéfice d'une libération de l'obligation de travailler ne peuvent pas présenter une demande de prolongation de leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans.

<sup>7</sup> Un éventuel solde de vacances, de jours de congé compensatoire, d'heures supplémentaires et d'heures optionnelles doit être pris, respectivement compensé, avant le début de la libération de l'obligation de travailler, conformément aux règles applicables en Ville de Genève.

<sup>8</sup> Le droit aux jours de vacances et jours de congé compensatoires, né pendant la libération de l'obligation de travailler, doit être exercé au cours de cette libération.

<sup>9</sup> En application de l'article 85 alinéa 2 du Statut du personnel de la Ville de Genève, une domiciliation hors de la zone de domiciliation est admise sans autorisation spéciale pendant la durée de la libération de l'obligation de travailler.

#### **Art. 9 Montants**

<sup>1</sup> Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler continuent à percevoir leur traitement pendant sa durée.

<sup>2</sup> Le traitement au sens de l'alinéa 1 ci-dessus se compose du traitement de base, du 13<sup>ème</sup> salaire, des allocations et des gratifications statutaires, de l'indexation, des annuités et de la prime d'ancienneté sans augmentation de son taux.

<sup>3</sup> L'allocation de mise à la retraite au sens de l'article 63 du Statut du personnel de la Ville de Genève est versée le mois précédant le début de la libération de l'obligation de travailler.

<sup>4</sup> Les charges sociales du 1<sup>er</sup> pilier sont prélevées sur la totalité des montants versés pendant la libération de l'obligation de travailler.

<sup>5</sup> Le prélèvement des charges sociales du 1<sup>er</sup> pilier est effectué sur l'année en cours, par compensation lors du paiement de l'allocation de mise à la retraite et du 13<sup>ème</sup> salaire.

<sup>6</sup> Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler restent assuré-e-s au 2<sup>ème</sup> pilier avec le même salaire assuré qu'elles ou ils avaient au moment de la libération de l'obligation de travailler. Ce salaire assuré continue à évoluer en fonction de l'indexation et des annuités.

<sup>7</sup> Le prélèvement des cotisations et des rappels relatifs au 2<sup>ème</sup> pilier continue à être effectué.

<sup>8</sup> Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler ne sont pas couvert-e-s par l'assurance-accidents de la Ville de Genève et doivent s'assurer à titre individuel à compter du 31<sup>ème</sup> jour suivant la libération de l'obligation de travailler.

<sup>9</sup> Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler doivent s'affilier à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) en tant que personnes sans activité lucrative à compter du 1<sup>er</sup> jour de la libération de l'obligation de travailler, en indiquant que le traitement au sens de l'alinéa 2 ci-dessus a été soumis aux charges sociales du 1<sup>er</sup> pilier conformément à l'alinéa 4 ci-dessus.

<sup>10</sup> Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler domicilié-e-s dans un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont informé-e-s des conséquences de cette libération sur les cotisations et les prestations de l'AVS et doivent joindre à leur demande un document certifiant qu'elles ou ils en ont pris connaissance et en acceptent les conséquences.

<sup>11</sup> Les membres du personnel malades ou accidenté-e-s pendant la libération de l'obligation de travailler continuent à percevoir leur traitement au sens de l'alinéa 2 ci-dessus.

#### **Art. 10 Conditions**

<sup>1</sup> Les membres du personnel exposé-e-s à la pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité ont droit, aux conditions définies aux alinéas 3 à 5 ci-dessous, à la libération de l'obligation de travailler au sens de l'article 8 du présent règlement, au plus tôt deux ans avant le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de la fin des rapports de service au sens de l'article 38 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

<sup>2</sup> La durée de la libération de l'obligation de travailler peut être inférieure à deux ans.

<sup>3</sup> Les membres du personnel visé-e-s à l'alinéa 1 ci-dessus ont droit à la libération de l'obligation de travailler pour autant qu'elles ou ils aient exercé, en Ville de Genève, une ou plusieurs fonction(s) particulièrement pénible(s) du catalogue des fonctions particulièrement pénibles, pendant au minimum 10 ans, quel que soit leur taux d'activité.

<sup>4</sup> Les années d'exercice de la ou des fonction(s) particulièrement pénible(s) du catalogue des fonctions particulièrement pénibles doivent avoir été effectuées pendant au minimum 10 ans sur les 15 dernières années avant la date à partir de laquelle la libération de l'obligation de travailler est demandée.

<sup>5</sup> Les membres du personnel visé-e-s à l'alinéa 1 ci-dessus, qui font valoir leur droit à la libération de l'obligation de travailler, doivent s'annoncer par écrit à leur-e supérieur-e hiérarchique au moins six mois avant le début de cette libération.

#### **Art. 11 Activité professionnelle rémunérée**

<sup>1</sup> Les membres du personnel libéré-e-s de leur obligation de travailler sont tenus d'annoncer par écrit à la direction de leur département toute activité professionnelle rémunérée effectuée hors de la Ville de Genève.

<sup>2</sup> Le montant versé par la Ville de Genève pendant la libération de l'obligation de travailler au sens de l'article 9 alinéa 2 du présent règlement est diminué de tout montant qui dépasse l'équivalent du traitement qui serait versé à 100% par la Ville de Genève.

<sup>3</sup> L'activité professionnelle rémunérée ne donne pas droit à une prolongation proportionnelle de la libération de l'obligation de travailler.

<sup>4</sup> Les montants indûment perçus de la Ville de Genève doivent être restitués.

### **Chapitre IV Dispositions finales**

#### **Art. 12 Révision de la liste des fonctions particulièrement pénibles**

<sup>1</sup> La liste des fonctions particulièrement pénibles est révisée d'office tous les 10 ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement par la Direction des ressources humaines (DRH) en collaboration avec les directions de service.

<sup>2</sup> Les directions de service indiquent à la DRH les fonctions à analyser en plus de celles visées à l'alinéa 1 ci-dessus.

<sup>3</sup> Les modifications de la liste des fonctions particulièrement pénibles sont, après ouverture de négociations avec les partenaires sociaux, validées par le Conseil administratif.

<sup>4</sup> Les membres du personnel occupant une fonction qui a été retirée de la liste des fonctions particulièrement pénibles, et remplissant déjà les conditions de l'article 10 du présent règlement au moment du retrait de la fonction de la liste, ont également droit à la libération de l'obligation de travailler au plus tôt deux ans avant le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de la fin des rapports de service au sens de l'article 38 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

#### **Art. 13 Analyse de la pénibilité des fonctions**

<sup>1</sup> Chaque membre du personnel, dont la fonction n'a pas encore été analysée ou dont les activités ou les processus de travail ont été modifiés de manière importante, peut adresser une demande à la direction de son service afin de faire évaluer la pénibilité de sa fonction.

<sup>2</sup> La direction du service, en collaboration avec la DRH, évalue la pertinence de la demande, sur la base des critères définis au chapitre II du présent règlement. Cas échéant, la DRH effectue une analyse de la pénibilité de la fonction concernée.

#### **Art. 14 Analyse de la pénibilité des postes mis au concours**

La pénibilité des postes mis au concours est systématiquement analysée par la DRH, en collaboration avec les directions de service, et la liste des fonctions particulièrement pénibles est adaptée en conséquence.

#### **Art. 15 Compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale**

Le versement des compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale cesse dès le premier jour de la libération de l'obligation de travailler, le salaire de référence annoncé à l'institution de prévoyance professionnelle restant inchangé.

#### **Art. 16 Disposition transitoire**

Les membres du personnel qui ont plus de 61 ans et demi au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et qui veulent faire valoir leur droit à la libération de l'obligation de travailler, ou souhaitent prolonger leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans, sont exempté-e-s de l'obligation de respecter les délais fixés aux articles 8 alinéa 3 et 10 alinéa 5 du présent règlement. Elles et ils doivent présenter par écrit leur demande par la voie de service dans les plus brefs délais.

#### **Art. 17 Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le...

**Annexe** : Catalogue des fonctions particulièrement pénibles

# Fonctions particulièrement pénibles

---

Commission des finances du 23 janvier 2023

Direction des ressources humaines

---

## Contexte (articles 81 et 115 al. 11 du Statut et 76 du REGAP)

Lors de la révision du Statut du personnel de l'administration municipale en 2010, le Conseil administratif s'est notamment engagé à :

- établir une liste des fonctions particulièrement pénibles,
- définir des modalités de compensation,
- négocier avec les partenaires sociaux.

– 24 –

Les négociations sont désormais terminées et ont abouti :

- au catalogue des fonctions particulièrement pénibles,
- au Règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles.



## Calendrier du projet

---


Novembre 2012	début des travaux
Juin 2014	suspension du projet en attendant la finalisation du catalogue des fonctions
Février 2020	reprise du projet
Novembre 2020	reprise des négociations avec les partenaires sociaux
Décembre 2023	signature du protocole de fin des négociations
Janvier 2024	dépôt de la PR-1604

## Fonctions particulièrement pénibles

---

La Ville de Genève, en sa qualité d'employeur, s'engage à assurer la protection de la santé et la sécurité de son personnel. A cet effet, elle prend des mesures techniques, organisationnelles ou personnelles pour diminuer, voire supprimer la pénibilité.

Malgré ces mesures, certaines fonctions restent exposées à une pénibilité importante,

 ce sont les «fonctions particulièrement pénibles».

La pénibilité résiduelle qui n'a pas pu être supprimée va être, à certaines conditions, compensée par la libération de l'obligation de travailler (LOT).

## Liste des fonctions particulièrement pénibles et critères de pénibilité

---

Une «fonction particulièrement pénible» est une fonction qui a obtenu au moins 195 points de pénibilité, sur la base des critères suivants :

- sollicitations physiques (port de charges et contraintes posturales),
- sollicitations liées à l'environnement de travail (exposition au bruit, à l'ambiance thermique, à l'humidité relative de l'air, aux vibrations et aux gaz d'échappement).

Ces critères ont fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux et ont été validés par un médecin du travail.

## Elaboration de la liste des fonctions particulièrement pénibles - outils

---

Deux outils ont été utilisés pour l'attribution des points de pénibilité :

- l'outil d'évaluation de la Caisse nationale d'assurance (SUVA), pour les sollicitations physiques,
- l'outil développé par les spécialistes SST de la DRH et validé par un médecin du travail, pour les sollicitations liées à l'environnement de travail.

Les critères de pénibilité ont été pondérés en fonction du niveau et de la durée d'exposition.

## **Elaboration de la liste des fonctions particulièrement pénibles – méthode**

---

Les postes analysés ont été sélectionnés par l'équipe de projet transversale, en collaboration avec les services et les départements :

- plus de 230 évaluations sur le terrain,
- correspondant à environ 195 fonctions/postes analysé(e)s dans 26 services,
- et représentant plus de 1'600 membres du personnel.

Les évaluations ont été réalisées sur le terrain (observations et/ou entretiens d'explicitation) par les spécialistes SST de la DRH ou des prestataires externes.

## **Modalités de compensation des fonctions particulièrement pénibles**

---

Le personnel concerné a droit, à certaines conditions, à être libéré de l'obligation de travailler (LOT) jusqu'à 2 années précédant l'âge de la retraite, soit au maximum :

- de 62 à 64 ans,
- de 63 à 65 ans en cas de prolongation des rapports de service.

La prolongation des rapports de service jusqu'à 65 ans est possible pour autant que la ou le membre du personnel soit apte à travailler à son taux d'engagement au moment du dépôt de sa demande.

Le poste laissé vacant peut être repourvu par le service.

La LOT n'est pas automatique. Elle doit être demandée par les membres du personnel.

Elle ne peut pas être refusée par la Ville de Genève lorsque la condition suivante est remplie :

- exercer, ou avoir exercé, une ou plusieurs fonctions particulièrement pénibles pendant au minimum 10 ans sur les 15 dernières années avant la demande de LOT.

## **Montants, domiciliation et activité professionnelle rémunérée**

---

Pendant la durée de la LOT, les bénéficiaires :

- continuent à percevoir leur traitement (traitement de base, 13ème salaire, allocations et gratifications statutaires, indexation, annuités et prime d'ancienneté sans augmentation de son taux), à l'exception des indemnités et remboursements de frais dont le versement s'arrête à l'ouverture de la LOT,
- restent assuré-e-s au 2ème pilier (CAP Prévoyance),
- peuvent se domicilier hors de la zone de domiciliation sans demander d'autorisation spéciale,
- sont tenu-e-s d'annoncer, par écrit, à la direction de leur département, toute activité professionnelle rémunérée effectuée pendant la LOT,
- ne sont plus couvert-e-s par l'assurance-accident de la Ville et doivent s'assurer à l'assurance-accident individuelle,
- doivent s'affilier à l'AVS en tant que personnes sans activité lucrative.

## **Entrée en vigueur du Règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles**

---



L'entrée en vigueur est subordonnée à la réalisation des trois conditions suivantes :

- la complète information des bénéficiaires,
- l'entrée en force du budget 2024,
- l'adoption des modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève par le Conseil municipal.



## **Accompagnement individuel offert par la Ville de Genève**

---

L'accompagnement individuel proposé est effectué par un prestataire.

Il a pour objectif notamment :

- de fournir des explications individualisées relatives aux prestations de prévoyance existantes,
- de fournir des explications individualisées relatives aux prestations de l'AVS sur la base du relevé personnel,
- d'établir un budget.

Les entretiens sont confidentiels et la Ville de Genève n'aura en aucun cas accès aux informations transmises par la ou le membre du personnel au prestataire.

Budget

Hypothèse : 100% des bénéficiaires potentiels demandent la LOT

Age de départ : 65 ans

Durée de la LOT : 2 ans

Entrée en vigueur du règlement : 1<sup>er</sup> mars 2024

	Nombre de personnes	Nombre de mois	Estimation du coût annuel (en CHF)
2024	31	7.12	2 339 000
2025	30	9.38	2 945 868
2026	30	7.9	2 493 602
2027	33	8.35	2 260 434
2028	32	8.78	2 754 666

## Modifications statutaires soumises pour validation au Conseil Municipal

Statut du personnel - Teneur actuelle	Propositions de modification
<p><b>Art. 81 Fonctions pénibles ou dangereuses</b></p> <p><b>1 Le Conseil administratif arrête la liste des fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses pour la santé et pour lesquelles des compensations sont prévues par règlement.</b></p>	<p><b>Art. 81 Fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses</b></p> <p><b>1</b> Le Conseil administratif arrête la liste des fonctions particulièrement pénibles ou dangereuses pour la santé et pour lesquelles des compensations sont prévues par règlement.</p>
	<p><b>2</b> Le règlement peut prévoir une compensation qui implique une différence entre la durée des rapports de service et celle des cotisations au 1<sup>er</sup> pilier à charge de la Ville de Genève.</p>
<p><b>Art. 115 Dispositions transitoires</b></p> <p><b>11 Des négociations seront ouvertes avec les organisations représentatives du personnel dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent statut concernant la liste des fonctions pénibles et les différentes formes de compensation, notamment la cessation anticipée d'activité, et le règlement prévu à l'article 81.</b></p>	<p><b>Art. 115 Dispositions transitoires</b></p> <p><b>11</b> Abrogé</p>