

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 28 mai 2020 de M^{mes} et MM. Maria Pérez, Pascal Holenweg, Ariane Arlotti, Annick Ecuyer, Hélène Ecuyer et Tobias Schnebli: «Réduction du temps de travail du personnel municipal».

Rapport de M^{me} Laurence Corpataux.

Ce projet de délibération a été renvoyé à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 4 juin 2020. La commission s'est réunie sous la présidence de M^{me} Brigitte Studer les 1^{er} février et 15 mars 2022. Les notes de séances ont été prises par M^{me} Jade Perez que la rapporteuse remercie pour la qualité de son travail.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

Considérant:

- la légitimité sociale de la revendication de réduction du temps de travail et du partage des postes de travail; et l'évidence que l'évolution technologique donne, grâce à l'augmentation de la productivité du travail, de nouvelles possibilités de réduire le temps de travail nécessaire pour assurer à la population les services et les prestations dont la Ville a la charge, y compris des services nouveaux et des prestations nouvelles;
- le développement du télétravail et l'allègement, dans de nombreux services, de la nécessité d'une présence physique sur le lieu de travail;
- la fonction de référence, pour le secteur privé, des statuts des fonctions publiques;
- la possibilité de créer des emplois utiles à la population par une réduction du temps de travail de la fonction publique;
- la possibilité d'opérer une réduction de l'écart entre hauts et bas salaires de l'échelle des traitements du personnel municipal, par une réduction du temps de travail compensée par une réduction du salaire pour les seules hautes classes de traitement;
- l'excellente situation financière de la Ville de Genève, telle qu'elle résulte de ses comptes;
- et reconnaissant la nécessité de soumettre le présent projet de délibération en consultation auprès des organisations syndicales et des représentations du personnel municipal, ainsi que de les entendre lors des travaux en commission,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition de plusieurs de ses membres,

décide:

Article premier. – Le statut du personnel de la Ville de Genève est modifié comme suit:

Art. 90 Durée du travail

¹ La durée normale du travail est de 32 heures par semaine en moyenne, soit 1671 heures par année.

Art. 2. – L'échelle des traitements annuels du personnel de la Ville de Genève est modifiée comme suit:

- les traitements annuels des catégories A à G restent inchangés;
- les traitements annuels des catégories H à N sont réduits au prorata de la moitié de la réduction de la durée normale du travail;
- les traitements annuels des catégories O à V sont réduits au prorata de la réduction de la durée normale du travail.

Art. 3. – La moitié de la somme correspondant à l'impact du présent projet de délibération sur la masse salariale prévue au budget sera affectée à la création de postes de travail supplémentaires dans la fonction publique municipale, en internalisant les tâches (telles que le nettoyage et la surveillance des locaux et bâtiments de la Ville) actuellement externalisées et confiées à des entreprises privées. L'autre moitié de la somme sera affectée à parts égales à la réduction de la dette et à l'autofinancement des investissements.

Art. 4. – Le Conseil administratif est chargé de l'application progressive de la présente délibération dès, et à la condition impérative, qu'un accord aura été trouvé à cet effet avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.

Séance du 1^{er} février 2022

Audition de MM. Pascal Holenweg et Tobias Schnebli, signataires

Présentation

Le projet de délibération PRD-265 propose de réduire progressivement la durée du travail hebdomadaire pour le personnel de la VdG à 32 heures par

semaine. Cela implique une modification du statut du personnel. La première motivation de ce projet de délibération est la réduction du temps de travail, qui est également une des revendications syndicales. La deuxième est la réduction de l'écart des traitements entre les bas et hauts salaires de la fonction publique municipale avec, peut-être, à la clé la possibilité de se passer de certains chefs des hautes classes. Pour finir, un de ses buts est également de dégager de nouvelles ressources financières grâce à la réduction de la masse salariale.

Comme il ne faut pas traiter de la même manière la réduction des salaires des personnes gagnant plus de 200 000 francs par année et les employés qui touchent un salaire inférieur à 60 000 francs par année, la réduction du temps de travail s'accompagne d'une réduction du salaire proportionnelle à celle du temps de travail pour les hautes classes, d'une réduction partielle pour les classes intermédiaires et d'aucune réduction du salaire mensuel pour les classes inférieures. Ainsi le salaire horaire des basses classes augmenterait, celui des classes intermédiaires augmenterait légèrement et celui des hautes classes resterait intact. Les employés font preuve d'une meilleure productivité lorsque leur temps de travail est réduit. De plus, la Ville n'a pas besoin de plusieurs sous-chefs, adjoints de chef et autres qui travaillent actuellement au sein de la fonction publique municipale.

Cette réduction du temps de travail provoque une réduction de la masse salariale des classes supérieures de l'échelle de traitement, soit une économie d'environ 50 000 000 de francs par année. L'article 3 du projet de délibération suggère quelques pistes d'utilisations de l'économie budgétaire que la Ville pourrait faire en réduisant à 32 heures le temps de travail par semaine. Le Conseil administratif sera chargé d'adapter progressivement cette proposition à l'administration municipale.

La question de l'impact financier généré par cette proposition a été transmise au Conseil administratif.

Un modèle statistique a été produit qui prévoit l'engagement d'un fonctionnaire supplémentaire à chaque fois que le temps de travail de six postes aura été réduit.

Cette proposition créera une opposition dans les hautes classes de revenus, notamment au sein de la direction et des postes à pourvoir dans l'administration publique. Sa mise en œuvre a été faite en accord avec le personnel, à savoir les représentants du personnel et les syndicats.

Ce texte a été déposé en 2020, au début de la crise sanitaire et de la fédéralisation de l'extension du télétravail. Lorsque le télétravail est appliqué sans dégradation des conditions de travail pour toute une série de fonctions de l'administration, il est possible de réduire le temps de travail des employés à distance sans

impacter la production. Autrement dit, il permet d'augmenter la productivité et peut s'appliquer pour plusieurs fonctions, comme celles de bureau et de direction, excepté les fonctions de terrain. Il est donc possible de se passer d'une partie du temps de travail légal. La réduction de travail à 32 heures par semaine implique une meilleure organisation du travail et force à se soucier davantage des conditions de travail du personnel.

Ce texte suit la logique d'une revendication de l'initiative «1000 emplois», qui proposait une réduction progressive du temps de travail à 32 heures, saluée par l'objectif de cette initiative. Il est rappelé que seuls les employeurs peuvent décider d'appliquer cette initiative puisqu'elle dépend d'une négociation entre les employeurs et les employés se traduisant dans des textes négociés entre l'employeur et l'employé, soit les conventions collectives ou le statut du personnel.

Il y a 100-150 ans l'utopie était de travailler 40 heures par semaine, ce qui a conduit à une grève générale en Suisse en 1918. Dans les pays industrialisés occidentaux d'Europe, et notamment en Suisse, le temps de travail a été réduit. Les premiers engagements politiques concernaient la semaine de 40 heures afin de notamment améliorer les conditions de travail. Actuellement, les semaines de 40 heures existent à cause de certaines particularités helvétiques. Certains partis et arguments plaident pour continuer dans cette direction de la réduction du temps de travail.

Le premier argument prend en compte la santé psychique et physique des personnes salariées qui se reflète également dans la qualité du travail. De meilleures conditions permettent un travail bien accompli et donnent lieu à plusieurs valeurs ajoutées. Payer davantage les employés pour le même temps de travail sera récompensé par la qualité du travail accompli. Le taux d'absentéisme en Ville dû à des problèmes de santé du personnel est important. Cela coûte cher à la Ville. Les audits sont nombreux. Les employés, les services et autres parties de l'administration publique subissent des pressions de la part de la hiérarchie. La pénibilité du travail peut avoir d'importantes conséquences, par exemple des maladies telles que des dépressions et burn-out.

La réduction du temps de travail permettrait également de résorber le chômage structurel qui est constant en Suisse. Plusieurs personnes sans emploi et/ou en recherche d'emploi ne figurent pas dans les statistiques du chômage. Cette proposition permettrait aussi de résorber certains problèmes sociaux auxquels est confrontée une importante partie de la population qui ne bénéficie pas de la possibilité de se réaliser et d'être insérée dans des activités sociales.

Le Conseil municipal peut donner une impulsion pour élaborer des projets pilotes, et progressivement mettre en place cette expérience pour laquelle Genève ne serait pas la première ville à opter. En Espagne, la semaine de 4 jours est

en cours d'adaptation dans le programme du gouvernement. En Allemagne une grande partie de la population travaille environ 34 heures et demie en moyenne par semaine. Le pays détient la productivité la plus haute et applique cette directive par le biais de conventions collectives.

Questions-réponses

L'essentiel du personnel de la Ville ne travaille pas dans des bureaux mais sur le terrain et ne peut pas faire du télétravail dont notamment la Voirie, le Service des espaces verts (SEVE). La Ville a mentionné à de nombreuses reprises que le SEVE manquait de jardiniers pour entretenir les surfaces. Si les jardiniers présents travaillent moins, il faudra en engager d'autres. La Ville utilisera donc les éventuelles économies réalisées grâce à la réduction de salaire de certains postes en engageant du personnel supplémentaire dans d'autres catégories de postes.

De plus, la qualité du travail ne changera rien puisqu'il faudra engager plus de monde.

Des chiffres sont-ils disponibles qui prouveraient l'économie financière mentionnée par ce projet de délibération?

Effectivement la réduction de leur temps de travail implique l'engagement de personnel supplémentaire pour maintenir la masse de travail dans certains secteurs. En revanche, dans d'autres secteurs, représentés par les catégories N à V de l'échelle de traitement, il ne sera pas nécessaire de remplacer. Par exemple il ne sera pas nécessaire d'engager un autre sous-chef pour compenser les 8 heures «manquantes» de la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine. L'économie est faite sur la masse salariale des hautes classes de traitement dont le salaire mensuel est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Il ne faudra donc pas à chaque fois engager du personnel supplémentaire. Certaines classes intermédiaires subiront une réduction partielle du salaire mensuel qui correspond à peu près au coût du personnel supplémentaire qu'il faudra engager pour ces travaux.

Il y a en tout 3682 employés en Ville, soit 2185 pour les classes A à G, 1213 pour les classes intermédiaires (H à M) et 284 pour les classes N à V. Ces chiffres datent de 2021. Il y a également les hors-classes et les auxiliaires. Le montant du salaire des 284 personnes appartenant aux hautes classes (N à V) commence à 150 000 francs et se termine à 260 000 francs. La proposition demande que leur salaire soit réduit de 8/40 en huit ans.

Ces 284 employés ne représentent qu'une petite partie de toute l'administration, l'économie faite sur leur salaire rembourse-t-elle réellement l'engagement de 2800 personnes à engager?

Il n'y aura pas 2800 personnes supplémentaires à engager car les basses classes comprennent 2185 employés (les classes A à G). Ces personnes travaillent sur le terrain. La réponse du Conseil administratif à la question écrite QE-601 contient des calculs faits sur la base d'une hypothèse basée sur un remplacement complet, y compris pour les hautes classes, hypothèse qui n'est pas celle du projet de délibération.

Quel est le rapport entre la réduction du temps de travail et le développement du télétravail?

Les analyses faites sur la productivité du télétravail des fonctions administratives et de bureau relèvent que le télétravail permet plus de productivité que le travail sur le lieu de travail. L'objectif de la proposition n'est pas de réduire les salaires des employés les moins bien payés de l'administration mais ceux des cadres.

En situation de crise sanitaire les gens qui travaillent au sein de l'administration semblent être sous stress permanent car ils sont forcés à être extrêmement productifs depuis chez eux, cela peut impacter leur vie de famille ainsi que leur santé mentale et physique. Que répondez-vous à cela?

Ces 32 heures de travail causeront peut-être les mêmes souffrances (pression, stress) à certains employés que les 40 heures de travail actuelles. Réduire les semaines de travail actuel à 4 jours ou à des journées de 6 heures correspond à réduire de 20 à 15% le temps de travail actuel. Ce temps libre supplémentaire apportera des avantages, comme des moments pour se ressourcer et par la suite mieux travailler car les employés seront plus motivés. Cette proposition apportera donc des gains au niveau de la santé. De plus, le travail de terrain sera mieux réparti et plus de personnes seront engagées. Réduire les hauts salaires prévoit donc de nombreux avantages. Il faut se souvenir de l'évolution historique et des gens qui se battent depuis des années pour améliorer la qualité de vie des travailleurs.

Quelles sont les raisons du choix du chiffre de 32 heures de travail par semaine et celles d'une telle séparation entre les classes de l'échelle de traitement (l'article 2 du projet de délibération)?

Le chiffre de 32 heures par semaine est arbitraire. Il correspond à quatre journées de 8 heures de travail. Cette proposition avait déjà été faite par les autres signataires et reprise par les syndicats. La proposition de 24 heures a également été suggérée, ce qui correspond à quatre journées de travail de 6 heures. Il y a eu la proposition des 35 heures en France et en Allemagne. Dans les années 1970, un collectif français (CFDT) proposait 2 heures de travail par jour 7 jours par semaine.

En ce qui concerne les catégories, trois solutions ont été envisagées:

- utiliser la médiane qui ne permettait pas de catégorie intermédiaire et la catégorie supérieure qui ne comprenait pas réellement que des hauts salaires;

- diviser les classes en quatre catégories: les traitements supérieurs, les traitements moyens-supérieurs, les traitements moyens-inférieurs et les traitements inférieurs;
- regrouper les classes en trois groupes différents, ce qui était la solution préférable.

De nombreuses personnes ont démissionné pendant la pandémie en Suisse, en Europe et également aux Etats-Unis. Le travail prend un nouveau sens. Les motivations de choix de travail évoluent. Les jeunes gens tiennent compte dorénavant de la qualité du travail, de la sociabilité, cherchent de plus en plus un emploi à temps réduit et donnent davantage d'importance à leur réalisation personnelle. Ce projet de délibération poursuit ces différentes motivations et est actuel, comme l'initiative fédérale pour un revenu universel brut. Est-ce qu'en Suisse d'autres communes ont mis en place ce que propose ce projet de délibération et/ou appliquent d'autres initiatives qui poursuivent le même but?

Non. Des propositions moins détaillées demandant aux exécutifs de réduire le temps de travail ont été faites à Zurich et à Lausanne avec les mêmes motivations. La référence la plus commune est 32 heures de travail par semaine. Les divergences portent sur la différence de salaire: les différentes parties se demandent s'il faut passer à 32 heures de travail par semaine sans aucune réduction de salaire y compris pour les hautes classes, comme l'initiative le propose, ou alors s'il faut réduire le temps de travail sans réduction de salaire pour les basses classes, mais des réductions progressives pour les salaires moyens et supérieurs.

Le fait que la charge de travail augmente et que le salaire diminue pourrait-il se révéler être un frein à l'engagement de personnes compétentes spécifiques qui correspondent aux postes ouverts car les salaires risquent d'être comparés avec ceux d'autres institutions?

C'est uniquement le salaire mensuel qui diminuera. Les salaires de la fonction publique et les temps de travail sont inférieurs à ceux trouvés dans le marché. Cette réalité ne porte pas préjudice à la Ville; elle réussit à pourvoir ses postes de chaque classe. De plus lorsque le Grand Théâtre de Genève (GTG) engage un directeur, celui-ci signe un contrat de droit privé. Son salaire équivaldra à peu près à 150% de celui d'un conseiller administratif.

Est-ce que ces contrats de droit privé contournent le statut du personnel?

Non, car les contrats suivent le statut de droit privé et non le statut du personnel de la Ville.

Plusieurs études ayant montré que la diminution du temps de travail en France ne permet pas de diminuer le chômage, est-ce que la diminution du temps de travail permet de réduire le chômage en créant de nouveaux postes?

La durée moyenne de travail en Suisse s'élève à environ 42 heures. La durée moyenne de travail hebdomadaire à Genève se trouve autour des 41 heures et 40 heures dans les milieux de la santé, du social et de l'administration. Elle se situe à environ 42 heures par semaine dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration. Le temps de travail moyen en France est supérieur à 35 heures. Les heures supplémentaires sont comptées. Les études ont prouvé que le passage aux 35 heures par semaine a permis de créer entre 250 000 et 300 000 emplois. La désindustrialisation provoque le chômage.

Est-ce légal de modifier le traitement des hauts salaires? Cela ne va-t-il pas à l'encontre de la protection des travailleurs en décidant de diminuer les conditions salariales des travailleurs?

Le texte implique que la réduction du temps de travail s'applique après négociations. Aucun accord de réduction de temps de travail ne sera pris sans l'autorisation du personnel, de l'association des cadres, des syndicats et de la commission du personnel.

Est-ce qu'un patron peut décider seul de modifier le traitement du personnel?

Les salaires sont fixés par une convention collective ou par le statut du personnel qui peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et l'employé. Aucun cadre légal n'exclut donc la diminution du temps de travail qui sera le résultat d'une négociation.

Selon le principe de non-rétroactivité des lois, le changement d'une disposition conventionnelle ou statutaire n'est pas rétroactif. Ainsi, les employés actuels toucheront le même salaire. Par contre, leurs successeurs recevront un salaire inférieur.

Partant du principe que certaines personnes ont consenti à travailler moins et donc à être moins payées, est-ce que pour les employés d'une des basses classes salariales qui travaillent actuellement à temps partiel, leur salaire augmentera?

C'est un processus arithmétique. Si une personne travaille à 50% à un temps de travail de 40 heures par semaine, elle travaillera 20 heures par semaine. Par contre, si une personne travaille à 50% mais à 32 heures par semaine, elle travaillera alors 18 heures par semaine. Cette proposition vise à augmenter le salaire horaire pour les basses classes et maintient le salaire mensuel. Cette décision s'appliquera aux engagements et pas pour le personnel déjà en poste car il n'y a pas de rétroactivité s'agissant des modifications du statut du personnel.

Est-ce que cette proposition s'appliquera au nouveau personnel de crèche que la gauche souhaite municipaliser?

Oui, ainsi qu'aux nettoyeurs.

Ce projet de délibération ne remet-il pas en cause le travail de relocation qui a été fait au niveau des salaires jusqu’à présent? Est-ce que cette réduction de temps de travail correspondra, par exemple, à une heure de travail en moins par jour ou à une journée de congé en plus par semaine?

Le Conseil administratif sera chargé d’appliquer cette proposition une fois qu’elle aura été débattue en commission et en plénière.

A combien s’élèverait la réduction de salaire d’une personne qui gagnerait 100 000 francs par année?

Une personne qui gagne 100 000 francs par année à l’engagement appartient à la classe O. Pour les classes supérieures, la baisse de salaire est équivalente à la baisse du temps de travail. Ainsi, si on baisse le temps de travail de 20% en huit ans, le salaire baissera de 20% également en huit ans. En ce qui concerne les classes intermédiaires, le temps de travail diminue de 10%. On souhaite diminuer le temps de travail à 32 heures hebdomadaires, mais on ne précise pas si cela s’applique à une semaine de 4 ou 5 jours.

Séance du 15 mars 2022

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif, et de M^{me} Dalcinda Bertola-Garrido, directrice des ressources humaines

Présentation

M. Gomez rappelle que la volonté du projet de délibération de réduire l’écart entre les hauts et les bas salaires a déjà été traitée à l’époque de l’initiative Minder dont l’objectif était de provoquer une diminution des rémunérations des dirigeants et de réduire l’écart salarial. En Ville de Genève l’écart entre le traitement minimum et maximum est de 4,4. Il n’y a donc pas un écart considérable entre les bas et hauts salaires. La Chambre de l’économie sociale et solidaire prévoit un écart entre 1 et 6 (supérieur à celui de la Ville).

M^{me} Bertola-Garrido rappelle que le projet de délibération prévoit une baisse de la durée du travail partiellement compensée par une baisse des traitements, selon les modalités suivantes: pour les classes de A à G, le traitement reste inchangé. Pour les classes de H à N, le traitement est réduit au prorata de la moitié de la réduction. Pour les classes de O à V, le traitement est réduit au prorata de la réduction.

Selon les initiant-e-s, la réduction du temps de travail du personnel municipal à 32 heures a pour but de réaliser des économies sur la masse salariale permettant de créer des postes de travail supplémentaires dans la fonction publique municipale, en internalisant des tâches telles que le nettoyage et la surveillance des

locaux et bâtiments de la Ville, ainsi que réduire la dette et autofinancer les investissements. Cependant la réduction de la durée de travail proposée ne permettrait pas d'atteindre le but recherché.

Actuellement, la durée normale du travail en Ville de Genève est de 39 heures par semaine en moyenne, soit 2036 heures par année. Le personnel continue à travailler 40 heures par semaine et bénéficie d'un congé compensatoire annuel de 6,5 jours pour la 40^e heure travaillée. Si la durée du travail passait à 32 heures par semaine, la réduction de la durée du travail serait d'environ 18%.

En 2017, la Ville a confié une étude de rémunération à la société HCM. Selon l'étude, en Ville de Genève, les classes salariales de A à G sont rémunérées en moyenne 13% au-dessus du marché, les classes salariales de H à N sont rémunérées en moyenne 2% au-dessus du marché et les classes salariales de O à V sont rémunérées en moyenne 12% en dessous du marché. L'écart entre le traitement minimum et maximum est de 4,4.

Le projet de délibération ne prévoit aucun impact sur le traitement pour les classes de A à G, il prévoit par contre un impact sur le traitement de 9% (moitié de la réduction) pour les classes H à N et un impact total de 18% sur le traitement pour les classes O à V. Il y aurait également des impacts sur la rente du deuxième pilier, excepté pour les classes A à G puisque la rente est calculée par rapport au dernier salaire assuré de la personne. Les propositions du projet de délibération augmenteraient mécaniquement la grille de traitement jusqu'à la classe N. Les classes de A à G seraient rémunérées en moyenne 31% au-dessus du marché (13+18), les classes H à N seraient rémunérées en moyenne 11% au-dessus du marché (2+9) et les classes O à V seraient rémunérées en moyenne 12% en dessous du marché. On modifierait ainsi l'échelle de traitement: les personnes travailleraient 18% de leur taux en moins en étant payées à 100% jusqu'à la classe G, les classes H à N verraient leur salaire réduit de la moitié de la différence de leur temps de travail et les classes O à V seraient payés réellement à un taux de 82%. L'écart entre le traitement minimum et maximum se retrouverait réduit à 3,6 (ce qui est extrêmement bas).

La réduction de la durée de travail proposée ne générerait pas d'économies mais un coût supplémentaire de 62 000 000 de francs. Ce coût serait réduit à un peu plus de 50 000 000 de francs si la proposition s'appliquait uniquement aux professions administratives. Pour rappel, les premières classes de l'échelle de traitement sont constituées principalement de personnel de terrain pour lequel le projet de délibération ne prévoit pas de réduction des prestations. Cependant, il faudra toujours le même nombre de personnes pour faire ce travail (Voirie, SEVE, etc.). Pour assurer ce travail, il faudrait 780 postes supplémentaires ainsi que des postes pour gérer ces nouveaux collaborateurs et collaboratrices, dont le coût n'a pas été chiffré dans les estimations.

Questions-réponses

Les gens qui travaillent moins seraient plus performants, la Ville a-t-elle envisagé d'étudier les gains en productivité engendrés par cette proposition? Est-ce que cette proposition créerait des gains de productivité qui réduiraient la nécessité d'engager les 780 personnes?

Il n'y aura probablement pas de gains en productivité pour le personnel qui verra son taux d'activité et son salaire baisser de manière obligatoire. Pour rappel, la Ville favorise le temps partiel et les personnes qui souhaitent travailler à temps partiel en font la demande. De plus cette proposition a également un impact important sur la caisse de pension pour les personnes qui verront leur salaire impacté.

Le magistrat ajoute qu'il est difficile de calculer les gains de productivité éventuellement engendrés par l'application de ce projet de délibération. Réduire le temps de travail de 40 à 32 heures demande une certaine adaptation pour acquérir un gain en productivité. Les gains en productivité ont permis de financer la diminution du temps de travail globale, notamment due à l'augmentation des vacances. Il faudrait élaborer une étude macroéconomique plus poussée pour répondre à cette question. On peut se demander si une semaine de 32 heures permettrait de maintenir les mêmes prestations. Il donne l'exemple de la police municipale dont le gain en productivité est dû à sa présence dans la rue. Accepter ce projet de délibération impliquera des investissements conséquents et l'élaboration de plusieurs analyses.

Des bilans faits sur ce temps de réduction de travail ayant révélé que ce qui permet réellement la création d'emploi ne résulte pas de la diminution du temps de travail mais d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail, ne faudrait-il pas, avant de déposer un projet de délibération, vérifier les études faites sur le sujet afin d'éviter les considérants déjà réfutés par les économistes?

Pour le magistrat ce projet de délibération est intéressant et permet au Conseil municipal et au Conseil administratif d'avoir cette discussion car la majorité de ce Conseil a décidé que cela valait la peine d'en discuter en renvoyant l'objet en commission des finances. La diminution du temps de travail peut apporter des gains en productivité. Cependant, ces gains en productivité s'accompagnent généralement de gains technologiques. Les gains en productivité sont plus difficilement observables sans évolution des systèmes technologiques. Le débat est ouvert entre économistes, on ne peut pas toujours obtenir des gains de productivité en réduisant le temps de travail.

Est-ce légal de réduire de la sorte le salaire des employés en raison du droit acquis en Ville sur le montant du salaire et du fait qu'il s'agit de contrat unilatéral de droits administratifs?

C'est légal. On pourrait le faire car il n'y a pas de droit acquis en droit public. Il faudrait néanmoins prévoir des mesures transitoires permettant aux personnes impactées de s'organiser et de s'adapter.

Quel est le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel en Ville de Genève?

La majorité du personnel travaille à plein temps (cf. annexes: répartition des membres du personnel par taux d'activité, nombre d'employé-e-s âgé-e-s de 57 ans et plus).

Quelles seront les implications du projet de délibération pour les personnes qui travaillent déjà à hauteur de 32 heures par semaine? Est-ce que l'article 2 n'engendrera pas une inégalité de traitement entre les collaborateurs et les collaboratrices car le salaire des personnes qui travaillaient déjà 32 heures par semaine ne sera pas réduit de la même manière qu'une personne dont le temps de travail sera réduit à 32 heures?

Le pourcentage de travail sera réduit de 18% de son temps de travail. Ainsi, si on réduit ces 32 heures à un «taux de 80%», il travaillera donc environ 25 heures par semaine. Ce sera en effet inéquitable dépendamment du collaborateur ou de la collaboratrice. Des différences existent déjà entre les personnes déjà employées en Ville avant l'entrée en vigueur de ce statut et celles engagées après l'entrée en vigueur.

Y a-t-il eu au fur et à mesure des années une réduction de cet écart entre les hauts et bas salaires de l'échelle de traitement ou est-il resté stable (4,4)?

L'échelle des traitements actuelle a été instaurée lors de l'entrée en vigueur du nouveau statut en 2011. L'écart est globalement resté le même. Les changements importants ont eu lieu à l'intérieur de la grille. La progression était auparavant linéaire et elle est actuellement plus forte au départ et s'atténue par la suite.

La Ville peut-elle exiger que cet écart de 4,4 soit respecté dans les entités qu'elle subventionne afin que les salaires soient équitables, par exemple au Grand Théâtre de Genève?

Chaque entité suit son propre règlement. La Ville peut demander aux entités de payer un salaire imposé mais cela requiert des moyens supplémentaires. Le personnel du GTG dispose de conditions différentes. Cela créera un problème si la Ville réduit à 32 heures la semaine de travail contrairement au GTG qui suivra son propre règlement. Si le GTG s'aligne sur la Ville (semaine de 32 heures), il demandera une augmentation des subventions. Cette question doit être posée au GTG ou à M. Kanaan.

Est-ce que les charges sociales augmenteront considérablement en créant de nouveaux postes?

Non. Elles resteront les mêmes car elles sont proportionnelles au salaire. Il y aura plus de postes. Si l'on suit cette proposition les charges seront plus importantes car il y aura une augmentation des postes. Cela est pris en compte dans l'estimation de 50 000 000 de francs.

Les syndicats sont en faveur d'une diminution du temps de travail. La grève du climat va également dans ce sens. Est-ce que le Conseil administratif est sensible à cette perspective de réduire le temps de travail, sans prendre en compte ce système de financement?

Selon le magistrat, la réduction du temps de travail lui semble bénéfique, mais cela nécessite un plan. Pour rappel, les prestations délivrées à la population sont en augmentation depuis quelques années. Il faut pouvoir financer ces prestations.

Les considérants mentionnent l'excellente situation des comptes de la ville qui n'est plus d'actualité, et l'étude faite en 2017, donc avant l'étude du projet de délibération, permettaient-ils de se rendre compte que cette proposition engendrerait des coûts considérables?

La classification des classes salariales en fonction du marché était déjà connue du temps de M^{me} Salerno.

Lors de la pandémie plusieurs personnes ont démissionné alors que le taux de chômage était élevé et les gens s'interrogent sur le sens du travail. Est-ce qu'il y a eu une vague de démissions en Ville de Genève?

Non.

Est-ce que la Ville a entamé une réflexion sur l'introduction d'une allocation universelle?

Pour le magistrat, l'allocation universelle concerne une question de territoire. Si celle-ci est appliquée sur un ensemble de territoire, il sera plus simple pour la Ville de la mettre en place.

Une réflexion de fond au sein des RH ou avec les autres villes (Association des villes suisses) en lien avec cette question du sens d'être employé de la Ville et au service des citoyens est-elle envisagée?

Une réflexion sur le télétravail a été entamée notamment sur les effets indésirables comme l'isolement. Donner un sens au travail est un des objectifs permanent de la Ville. On demande régulièrement aux collaborateurs et collaboratrices, lors du recrutement, quel est selon eux le sens de travailler en Ville et pour une entité publique. Pour le magistrat, ces réflexions ne s'appliquent pas à toutes les catégories du personnel de la Ville. L'administration emploie des catégories de personnel, par exemple à la GIM, au SEVE, à la Voirie, dont les métiers ne nécessitent pas forcément une formation universitaire et dont les conditions de

travail en Ville sont bonnes. Les négociations avec les partenaires sociaux sont fréquentes, notamment au sujet des augmentations salariales et des améliorations des prestations. Une majorité du personnel refusera certainement ce projet de délibération car les personnes ne souhaitent pas diminuer leur temps de travail. De plus, elles peuvent déjà en faire la demande.

Discussion

L'Union démocratique du centre estime que la commission des finances ne doit pas faire d'audition supplémentaire et peut voter ce projet de délibération. Le Conseil administratif a informé la commission que l'idée était intéressante mais pas réalisable.

Le Parti socialiste souhaiterait donner suite à la demande des auteurs du projet de délibération inscrite dans les considérants, à savoir: «reconnaissant la nécessité de soumettre le présent projet de délibération en consultation auprès des organisations syndicales et des représentations du personnel municipal». Cet objet permet de mener des discussions sur le sens du travail et sur ce que veut dire le fait d'être fonctionnaire en Ville. Il serait intéressant d'entendre les syndicats à ce sujet.

Le Parti libéral-radical ne voit pas l'intérêt d'auditionner les syndicats puisqu'une partie des socialistes travaille déjà pour la Ville de Genève. Le Parti libéral-radical est prêt à voter l'objet et à le refuser, à moins que les auteurs du projet de délibération ne parviennent à proposer une économie de 60 000 000 de francs.

Le Parti démocrate-chrétien trouve la proposition du Parti socialiste intéressante. La commission dispose déjà de tous les éléments nécessaires pour répondre à la question posée dans le projet de délibération et n'a donc pas besoin de faire des auditions supplémentaires. Il rappelle que les demandes du projet de délibération ne seront pas acceptées par le Conseil administratif.

Les Vert-e-s trouvent intéressant le sens de la proposition. Allier des activités au travail qui donneraient du sens à la société ainsi que pour l'employé est pertinent. Les activités de volontariat augmentent. Ils sont d'avis que ce projet de délibération devrait être transformé en motion car le sens de la demande est important pour les Verts. En outre, les invites ne correspondent pas au format du projet de délibération et la troisième précise qu'il y aura des gains financiers. Or, l'audition a révélé que cela coûterait plus cher à la Ville et le texte ne prévoit pas où trouver l'argent qui sera utilisé (prévu normalement dans un projet de délibération). Il y a peut-être d'autres moyens d'approcher les buts recherchés de ce texte sans passer par une obligation de mise en place qui engendre des coûts. De plus, le Service des affaires communales (SAFCO) risque d'invalider ce projet de délibération.

La proposition d'audition des syndicats est refusée par la majorité.

Prises de position

Le Parti démocrate-chrétien refusera ce projet de délibération, notamment à cause des considérants. Le timing d'une proposition de ce genre est important. Effectivement, la demande pourrait être intéressante durant une certaine période mais n'est pas adéquate en ces temps de budget limité en Ville de Genève. Il y a d'autres priorités, notamment d'importants chantiers à mener.

Le Mouvement citoyens genevois refusera ce projet de délibération. Discuter de la réduction du temps de travail (pas dans un sens mécanique comme proposé ici) ainsi que du sens du travail est intéressant. Il renvoie la commission à la M-292A. Les considérants sont inexacts. Le Conseil administratif a réfuté plusieurs de ces points comme l'augmentation de la productivité au travail et l'octroi de nouvelles possibilités de travail. Il exprime ses doutes quant au développement du télétravail. La situation financière de la Ville n'est plus excellente depuis un moment, et elle ne l'était pas non plus au moment où le projet de délibération a été rédigé. Il rappelle que l'écart entre les hauts et bas salaires de l'échelle des traitements du personnel municipal est bas à la Ville. Selon lui, un employé de la Voirie et un directeur ne peuvent pas gagner le même salaire; il faut maintenir une différence. Ce qui est fait en Ville est raisonnable. Ce projet de délibération n'est donc pas réaliste: on ne pourra pas économiser l'argent pour payer cette réduction du temps de travail (50 000 000 de francs). Le Mouvement citoyens genevois refusera la transformation de ce projet de délibération en motion.

Le Parti socialiste remercie l'initiative prise par les auteurs de ce projet de délibération car il détient de nombreuses vertus, dont celle de faire une proposition qui suit l'évolution du travail et sur le sens du travail. La proposition va dans ce sens et souhaite répondre à une préoccupation notamment des jeunes générations qui souhaitent pouvoir concilier leur vie privée et professionnelle et maintenir une qualité de vie. Le projet de délibération fait écho à d'autres initiatives comme l'allocation universelle. Ce texte a également permis à la commission de philosopher sur le sens du travail et sur ce que veut dire être fonctionnaire en Ville de Genève. Selon elle, l'audition des syndicats aurait été utile. Malheureusement, la commission ne l'a pas souhaitée. Pour d'autres raisons, le Parti socialiste refusera le renvoi au Conseil administratif de cet objet. L'audition de M. Gomez a démontré que cette proposition ne parviendra pas à baisser l'écart entre les hauts et bas salaires de l'échelle de traitement de la Ville.

Il refuse la transformation en motion car le projet de délibération exige du Conseil administratif de mettre en œuvre une mesure alors que la motion ne fait que demander au Conseil administratif d'examiner une question, la finesse de la

procédure à laquelle notamment les médias n'ont pas prêté attention lors de certaines modifications de projets de délibération en motions.

Le Parti libéral-radical approuve les propos du commissaire MCG. Il refusera ce projet de délibération et de le transformer en motion. Les éléments inscrits dans les considérants n'ont pas été contrôlés. Le projet n'est pas abouti et coûterait au minimum 50 000 000 de francs à la Ville. Le Parti libéral-radical refusera toute augmentation d'impôt. La fortune de la Ville n'est pas si considérable. De nombreuses arcades ont fermé, notamment à cause de la crise sanitaire. Voter des privilèges pour les fonctionnaires coûte à tout le monde. Pour le Parti libéral-radical, les journalistes ont conscience du fait qu'un texte a de grandes chances d'être appliqué s'il vient de la majorité qui gouverne au Conseil administratif et connaissent sa manière de fonctionner. De plus, la commission a déjà plusieurs fois étudié des objets en partie appliqués par le Conseil administratif. La communication n'aura donc pas d'impact, à moins que le Conseil administratif ne change sa manière de procéder.

Pour l'Union démocratique du centre, en ce qui concerne l'audition des syndicats, ce n'est pas leur rôle de philosopher. Ils ne sont donc pas concernés par l'étude du projet et leur audition a été justement refusée. Les heures de réduction de travail demandées par le projet de délibération équivalent à deux mois de vacances par année. L'Union démocratique du centre juge donc ce projet irréaliste. Il refusera la proposition de transformation en motion car il n'est pas favorable à ce que la commission des finances amenuise la portée de ce projet et empêche les auteurs du projet de délibération de mener à bout leur réflexion.

Les Vert-e-s sont d'avis que ce projet de délibération pose deux questions importantes: d'abord la réduction du temps de travail qui questionne la place du temps de travail dans la société et dans le salariat, le rôle du salariat dans la vie ainsi que la manière de l'organiser aujourd'hui et demain. Il faut donc penser ensemble comment réfléchir sur la place du travail dans la société et ce que l'on souhaite faire de son temps libre. L'autre question concerne le rééquilibrage salarial qui mènerait à une plus grande équité. Les Vert-e-s sont rassurés car la Ville est relativement exemplaire depuis plus d'une dizaine d'années: la grille salariale prévoit un écart de 4,4, ce qui est honorable pour la Suisse. Les propositions de modifications du projet de délibération prévoient d'atteindre un écart de 3,6, ce qui n'est pas considérable étant donné le coût que cela implique. Les Vert-e-s sont en faveur de transformer le texte en motion et d'en discuter en plénière. Le groupe comprend également que le projet de délibération n'est pas applicable, raison pour laquelle ils le refuseront, bien qu'il soulève des points pertinents sur le rôle du salariat en Ville de Genève ainsi qu'en général.

La présidente, d'Ensemble à gauche, remarque que cette proposition pose la question du temps de travail. Cette perspective est largement en débat actuelle-

ment et elle doit être approfondie. Le travail se transforme, une partie n'est plus assurée par des personnes et le partage du travail est différent. Une réflexion sur la répartition et la qualité du travail est bienvenue. Elle mentionne également tout le travail qui s'exécute de manière invisible 24 heures sur 24 qui devrait être abordé différemment. Ce projet de délibération cherche à élaborer des possibilités qui vont dans ce sens. Il est également important de réfléchir aux écarts entre les salaires. Elle admet cependant que le projet de délibération n'est pas applicable en l'état. Elle est en faveur de le transformer en motion.

Votes

Transformation du projet de délibération PRD-265 en motion

Cette transformation est refusée par 9 non (2 S, 3 PLR, 2 PDC, 1 UDC, 1 MCG) contre 4 oui (3 Ve, 1 EàG).

Projet de délibération PRD-265

Le projet de délibération est refusé par 14 non (4 S, 3 Ve, 3 PLR, 2 PDC, 1 MCG, 1 UDC) contre 1 oui (EàG).

Annexes:

- répartition des membres du personnel par taux d'activité
- nombre d'employé-e-s âgé-e-s de 57 ans et plus
- présentation DFI, DRH du 15 mars 2022



Répartition des membres personnel par taux d'activité

	2020			2019			2018		
Taux d'activité	femmes	hommes	%	femmes	hommes	%	femmes	hommes	%
Inférieur à 50%	222	90	7.42%	226	80	7.32%	234	87	7.73%
De 50% à 89%	803	385	28.25%	816	399	29.05%	790	372	27.98%
De 90% à 100%	623	2'083	64.33%	611	2'050	63.63%	598	2'072	64.29%
Total	1'648	2'558	100%	1'653	2'529	100%	1'622	2'531	100%

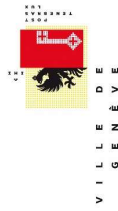
Source : Bilan social 2019 et 2020



Nombre d'employé-e-s âgé-e-s de 57 ans et plus

Département	Age (au 17.03.22)									Total
	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
DACM - Aménag., Construction et Mobilité	9	12	7	10	6	9	8	5	1	67
DCSS - Cohésion sociale et Solidarité	24	26	27	20	15	16	17	8		153
DCTN - Culture et Transition numérique	36	59	48	40	47	37	33	25	6	331
DFEL - Finances, Environnem. et Logement	26	17	19	19	7	23	11	11	2	135
DSST - Sécurité et Sports	40	41	46	24	30	27	24	13	4	249
SG - Secrétariat Général	3	1	5	2		1		3	1	16
Total général	138	156	152	115	105	113	93	65	14	951

Source : Extraction SAP du 17.03.22



PRD-265

«Réduction du temps de travail du personnel municipal»

Commission des finances du 15 mars 2022

M. Alfonso Gomez – conseiller administratif
Mme Dalcinda Bertola-Garrido – directrice des ressources humaines

Département des finances, de l'environnement et du logement – Direction des ressources humaines

V 4.0 – 14/03/22



PRD-265 « Réduction du temps de travail du personnel municipal »

Le projet de délibération prévoit une baisse de la durée du travail partiellement compensée par une baisse des traitements, selon les modalités suivantes :

- | | |
|-------|--|
| A à G | le traitement reste inchangé |
| H à N | le traitement est réduit au prorata de la moitié de la réduction |
| O à V | le traitement est réduit au prorata de la réduction |

Selon les initiales, la réduction du temps de travail du personnel municipal à 32 heures a pour but de réaliser des économies sur la masse salariale permettant de :

- Créer des postes de travail supplémentaires dans la fonction publique municipale, en internalisant des tâches (telles que le nettoyage et la surveillance des locaux et bâtiments de la Ville)
- Réduire la dette et autofinancer des investissements
- la réduction de la durée de travail proposée ne permettrait pas d'atteindre le but recherché



Durée du travail

Actuellement la durée normale du travail est de 39 heures par semaine en moyenne, soit 2'036 heures par année (art. 90, alinéa 1 du Statut du personnel)

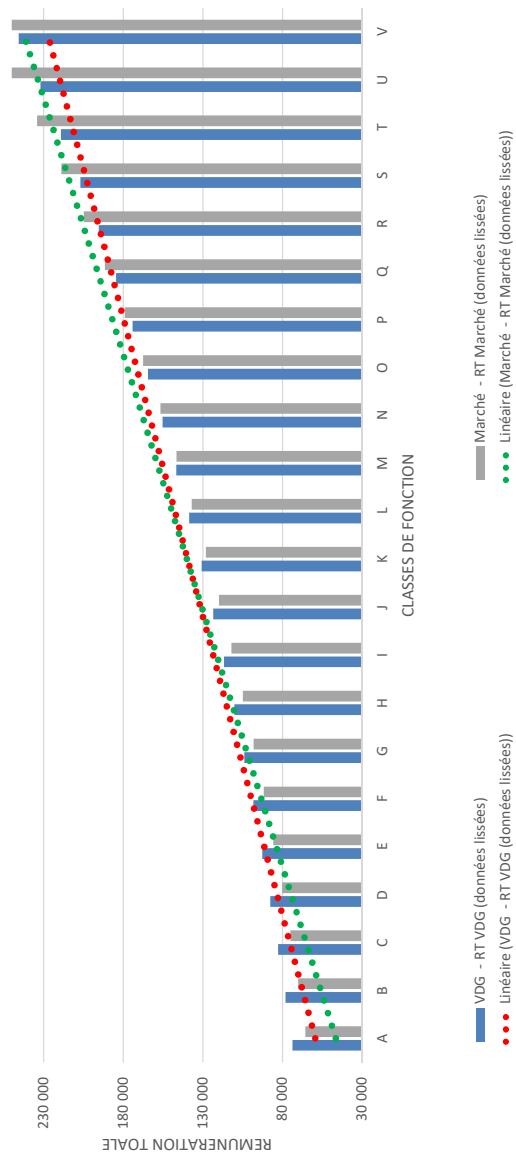
Le personnel continue à travailler 40 heures par semaine et bénéficie d'un congé compensatoire annuel de 6,5 jours pour la 40^{ème} heure travaillée

- Si la durée du travail passait à 32 heures par semaine, la réduction de la durée du travail serait de près de 18 %



Etude de rémunération confiée à HCM en 2017 : position de la Ville de Genève (1)

Représentation graphique positionnement VDG versus Marché par classe de fonction





Etude de rémunération confiée à HCM en 2017 : position de la Ville de Genève (2)

Selon l'étude, en Ville de Genève, les classes salariales :

- A à G sont rémunérées en moyenne 13% *au dessus* du marché
 - H à N sont rémunérées en moyenne 2% *au dessus* du marché
 - O à V sont rémunérées en moyenne 12 % *en dessous* du marché
- L'écart entre le traitement minimum et maximum est de 4.4



Impact sur le traitement

Le projet de délibération prévoit :

A à G	pas d'impact sur le traitement : 0
H à N	impact sur le traitement : -9%
O à V	impact sur le traitement : -18%

- Impacts sur la rente du 2^{ème} pilier, excepté pour les classes A à G
- Impacts sur le positionnement des traitements de la Ville de Genève par rapport au marché :

A à G	seraient rémunérées en moyenne 31% <i>au dessus</i> du marché
H à N	seraient rémunérées en moyenne 11% <i>au dessus</i> du marché
O à V	resteraient rémunérées en moyenne 12% <i>en dessous</i> du marché

L'écart entre le traitement minimum et maximum se retrouverait réduit à 3.6



Estimation des coûts du remplacement du personnel

Situation actuelle au 28.02.2022			
Classes	Charges de pers. en CHF	ETP au budget	Postes
A-G	209 606 402	1 904	2 226
H-N	169 320 947	1 111	1 288
O-V	34 461 763	153	163
Total	413 389 112	3 168	3 677

Estimation des coûts du remplacement			
Classes	Coûts en CHF	ETP au budget à créer	Nb de postes à créer (32h)
A-G	44 374 268	403	475
H-N	17 922 862	118	278
O-V			27
Total	62 297 130	521	780

La réduction de la durée de travail proposée ne générerait pas d'économies mais :

- ▶ un coût de plus de CHF 62 mios
- ▶ réduit à un peu plus de CHF 50 mios, si calculé uniquement sur les professions administratives
- ▶ s'y ajouterait celui des postes à créer pour gérer les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices