

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la résolution du 3 mars 2020 de M^{mes} et MM. Maria Pérez, Ariane Arlotti, Tobias Schnebli, Hélène Ecuyer, Morten Gisselbaek, Annick Ecuyer, Maria Casares, Christina Kitsos, Steven Francisco, Daniel Sormanni, Yasmine Menétrey, Delphine Wuest, Pascal Spuhler et Omar Azzabi: «Le Conseil administratif ne doit pas pratiquer la politique de la terre brûlée!»

26 avril 2023

Rapport de M^{me} Patricia Richard.

Cette proposition a été renvoyée à la commission des finances le 7 octobre 2020. Elle a été traitée, sous la présidence de M^{me} Brigitte Studer, les 24 novembre 2021, 22 février, 15 mars et 11 mai 2022. Les notes de séance ont été prises par M^{me} Jade Perez et M. Xavier Stern, que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE RÉSOLUTION

Considérant:

- la résolution adoptée à l'unanimité par l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève le 30 janvier 2020 portant sur de nombreux points de désaccords entre les employé-e-s de la Ville de Genève et le Conseil administratif, soit:
- le nouveau projet de règlement du Conseil administratif sur les inconvénients du service horaire (travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés, ainsi que le service du piquet) ne tenant plus compte des conséquences d'un tel horaire sur la vie familiale, sociale, culturelle ou associative;
- la cessation anticipée d'activité pour les fonctions particulièrement pénibles et le plan d'encouragement à une retraite anticipée (PLEND);
- le catalogue des fonctions-types et de collocation des postes;
- la demande de réinternaliser tous les nettoyages ainsi que toutes les autres fonctions externalisées sur le long terme, et donc la fin de toute externalisation;
- le Cahier des revendications de la grève des femmes*/féministe du 14 juin 2019;
- que les inégalités de traitement et les incohérences pointées à juste titre par la Cour des comptes dans le rapport d'audit relatif aux indemnités horaires des employé-e-s de la Ville n'obligent cependant pas à une «uniformisation par le bas»;

- que ce qui est vécu par les employé-e-s et les représentants du personnel comme un passage en force de la part du Conseil administratif, sans volonté de négociation, impacte particulièrement les classes salariales les plus basses de la fonction publique municipale,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif sortant de suspendre immédiatement toute modification statutaire ou réglementaire attaquant à la baisse les acquis des employé-e-s de la Ville de Genève.

Séance du 24 novembre 2021

Audition de M. Tobias Schnebli, coauteur de la résolution

M. Schnebli déclare que ce texte a été déposé en fin de législature précédente au moment où des tensions se sont fait ressentir entre le personnel de la Ville, l'Assemblée du personnel et le Conseil administratif.

La dernière grève du personnel de la Ville a au moins abouti à ce que la menace la plus concrète qui pesait sur les conditions de travail, à savoir la non-reconduction des annuités dans le budget 2022 – mesure envisagée par le Conseil administratif – soit retirée.

Les négociations entre le personnel et le Conseil administratif n'avancent pas. Il transmet à la commission une résolution de l'Assemblée générale du personnel en date du 8 novembre 2021. Celle-ci liste les contentieux actuels qui subsistent entre le Conseil administratif, les associations et la commission du personnel de la Ville comme la cessation anticipée pour l'activité des fonctions pénibles, les indemnités concernant les inconvénients et les services horaires irréguliers ainsi que les questions liées au passage à la retraite à 64 ans pour les employés de la Ville.

Le personnel a l'impression que le Conseil administratif fait la sourde oreille en ne résolvant pas certaines situations qui portent préjudice aux employés de la Ville, notamment ceux en fin de carrière qui ne touchent pas les mêmes rémunérations qu'avant.

Certains employés subiront également des réductions de leur retraite puisque les indemnités des fonctions pénibles et inconvénients des services horaires irréguliers n'alimenteront plus le pont de prévoyance dans la CAP.

Certains points qui figurent dans les considérants peuvent être modifiés et/ou retirés, mais le point 2 est toujours d'actualité.

La résolution pourrait également contenir quelques points évoqués par l'Assemblée du personnel. Les représentants du personnel ont été auditionnés à la commission des finances dans le cadre de la dernière grève.

Ces auditions ont informé la commission des problématiques encore bloquées. Selon lui, l'adoption de cette résolution par le Conseil municipal pourrait encourager le Conseil administratif à résoudre les problématiques pour le moment bloquées, comme l'article 74 du statut du personnel.

Bien que les rentrées fiscales aient permis de reconduire les annuités pour les employés de la Ville, les conditions du personnel ne devraient pas être une variable ajustable en cas de budget déficitaire.

Le versement des salaires est prioritaire et les conditions salariales ne doivent pas dépendre de l'état des finances. Les droits des employés ont été acquis grâce à de nombreuses négociations et aux luttes syndicales. Ces droits ne devraient donc plus pouvoir être modifiés ou ignorés selon l'état des finances de l'entreprise et de la politique publique en question.

Questions des commissaires

Une commissaire déclare que la Ville de Genève veut être un employeur exemplaire. La Ville fait la promotion de l'égalité professionnelle et favorise l'emploi de femme au sein de l'administration municipale. Elle met en place chaque année des offres de formation continue diversifiées et chaque employé a le droit à 5 jours de formation continue par an. Les conditions de travail sont optimales et basées sur le respect et la promotion des acquis sociaux. En plus d'un salaire attractif, les employés de la Ville bénéficient de 6 semaines de vacances et 31,5 jours de repos par an, un régime d'allocation de maternité plus généreux que le droit fédéral et cantonal avec 20 semaines de congé salarié à 100 %, ainsi qu'un congé paternité de 4 semaines. Ces conditions n'ont jamais été appliquées dans le secteur privé. La Ville promet également depuis 2010 la santé et la sécurité au travail. Les employés reçoivent tous un treizième salaire progressif et le salaire augmente chaque année grâce aux annuités.

En ce qui concerne le changement d'âge de la retraite, elle informe que certaines personnes regrettaient le fait de partir à la retraite à 62 ans plutôt qu'à 64 ans. Certaines personnes étaient obligées de s'inscrire au chômage. Cette demande provient donc des employés. Elle rappelle également que M^{me} Salerno avait donné congé à toutes les femmes employées de la Ville sans retenue de salaire afin que celles-ci puissent participer à la grève des femmes. Cette démarche n'était pas légale selon la Constitution fédérale.

La commissaire admet que le Conseil administratif se préoccupe prioritairement du sans-abrisme plutôt que de tenir ses engagements auprès de ses employés. Ce point peut être discuté. En revanche, elle n'approuve pas le fait de considérer que le Conseil administratif pratique une politique de la terre brûlée et que les employés sont maltraités. Les conditions de travail et de traitement des employés de la Ville sont meilleures que partout ailleurs.

M. Schnebli admet que certaines choses ont évolué, malheureusement pas toutes dans le bon sens. L'année dernière, la transition des retraites à 64 ans était accompagnée par certaines mesures; pendant sept ans des mesures facilitaient les dernières années d'emploi et le passage de la retraite à 64 ans. Il est d'avis que le personnel doit être entendu, malgré les actions entreprises par M^{me} Salerno. Il rappelle que les tâches du personnel varient en fonction des services de la Ville. Certains employés se lèvent tôt le matin et travaillent à des horaires irréguliers.

Les organisations du personnel ont lutté pour obtenir ces avantages. La Ville a payé environ 120 000 000 francs pour mettre en place cette caisse. Le catalogue contient les éléments qui sont en cours de négociation. La résolution transmise à la Commission informe également des problématiques actuelles. Malheureusement, les discussions n'avancent pas.

Une commissaire demande quels sujets entraînent des désaccords. Dernièrement, une analyse a été élaborée auprès de chaque collaborateur et collaboratrice dont le poste, potentiellement, s'apparentait à une fonction pénible. Elle s'interroge sur l'avancement et les résultats de cette analyse.

M. Schnebli répond que ces éléments figurent dans la liste qui circule et qui sera transmise à la commission. Aucun accord n'a encore été trouvé avec le Conseil administratif afin de résoudre ces points; cette analyse est en cours.

Une commissaire comprend que d'éventuelles indemnités pour les acquis des fonctions pénibles ont été retirées. Elle s'interroge sur les autres mesures de dédommagement mises en place.

M. Schnebli indique qu'il n'est pas en charge de négocier ces questions. Une nouvelle liste des activités pénibles a été élaborée. Un certain nombre d'activités qui étaient auparavant indemnisées ont disparu de cette liste. Le salaire de plusieurs catégories de personnel a baissé car les indemnités leur ont été retirées. Le Conseil administratif refuse de remettre ces activités dans la liste de fonction pénible. Il propose que la Commission auditionne M^{me} Valérie Buchs et/ou sa collaboratrice M^{me} Corinne Béguelin afin d'obtenir davantage d'informations.

Un commissaire s'interroge sur la pertinence de ce projet de résolution déposé entre les mandats de deux Conseils administratifs différents. La problématique concernant les mécanismes salariaux a été résolue. Il remarque que tous les points des considérants sont en cours mais ne sont pas finalisés. Il demande si le dialogue entre les syndicats et le Conseil administratif est en cours par rapport aux points qui figurent dans les considérants et qui posent problème. Il s'interroge par exemple sur le problème lié à la collocation des postes.

M. Schnebli répond par la positive. Les négociations avancent trop lentement.

Une commissaire demande si les trois premiers points du projet de résolution sont actuels. Le quatrième point est trop général.

M. Schnebli répond par la positive. L'objet de la résolution est résumé dans les trois dernières lignes. Il s'agit du message important du texte et celui-ci reste pertinent. Les annuités sont périodiquement remises en question suivant les aléas des rentrées fiscales.

Un commissaire rappelle que le Conseil administratif – majoritairement de gauche – n'a pas décidé de supprimer les mécanismes salariaux de gaîté de cœur. Il a dû affronter une situation qui l'a obligé à prendre certaines décisions.

M. Schnebli répond par la positive.

Une commissaire comprend que le personnel ne peut plus cumuler les indemnités du weekend et des nuits depuis le mois de janvier. Elle demande s'il était logique d'avoir un cumul d'indemnités.

M. Schnebli répond qu'il faut poser cette question aux représentants du personnel. Il y a certainement des cas qui méritent d'être traités comme le demande la résolution de l'Assemblée du personnel.

Discussion

Un commissaire est d'avis qu'il faut entendre le Conseil administratif. Celui-ci estime que les syndicats bloquent la discussion car ils ne sont pas d'accord avec ses propositions. De plus, les syndicats ne proposent pas d'autres solutions. Ainsi, les discussions n'avancent pas. Il rappelle que la commission des finances a voté la problématique du passage à la retraite à 64 ans. Une période de sept ans avant l'entrée en vigueur de la prise de retraite à 64 ans avait pour but de discuter des mesures d'accompagnement. Pourtant, rien ne s'est passé pendant ces sept ans, malgré les multiples discussions avec M^{me} Salerno. La commission des finances a voté cette modification, puis, la période des sept ans a été reportée. Cette période de transition vient de démarrer alors que le départ à la retraite à 64 ans est en vigueur. Il faut être deux pour négocier et il semblerait qu'un des partenaires n'est pas d'accord et refuse d'amener d'autres propositions concernant, par exemple, les fonctions pénibles.

La présidente passe au vote de l'audition du magistrat Alfonso Gomez, qui est acceptée sans opposition par 12 oui (2 S, 3 Ve, 1 EàG, 3 PLR, 1 MCG, 2 PDC) et 3 abstentions (1 UDC, 2 S).

Séance du 22 février 2022

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{mes} Christelle Quemeneur, analyste de fonction à la Direction des ressources humaines (DRH), Catherine Girard, juriste à la DRH, et Claudia Rucci, chargée du changement RH – égalité-diversité à la DRH

M^{me} Girard présente un exposé sur les inconvénients de service horaires et sur la compensation de la pénibilité. Le montant total qui a été versé en 2021 s'élève à 8 401 000 francs. Elle précise que le Service d'incendie et de secours (SIS) n'est pas inclus dans ce montant.

La répartition concerne largement les inconvénients de service horaires (78%). Ces inconvénients, anciennement dénommés «nuisances» horaires, comprennent le travail du soir, de la nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés.

Elle mentionne également les inconvénients physiques et environnementaux, en d'autres termes la pénibilité, qui représentent sur l'année 2021 22% du montant total, c'est-à-dire 1 839 000 francs. On constate que cette répartition est constante au fil des années.

M^{me} Girard propose de présenter en premier les inconvénients de service horaires. Elle montre la répartition de ces inconvénients de service horaires par département: DFEL (2%), DACM (2%), DCTN (31%), DSSP (53%), DCSS (12%) et le SG (0,2%). Le Secrétariat général (SG) est moins soumis à ce type d'horaire puisqu'il exerce généralement des tâches administratives dans des bureaux.

Elle présente les sept services les plus grands consommateurs de ces indemnités horaires qui sont classés par ordre décroissant: le Service Voirie – Ville propre (VVP) (24%) est le plus grand consommateur, le Service de la police municipale (SPM) (15%), le Grand Théâtre de Genève (GTG) (14%), le Service des sports (SPO) (11%), le Service social (SOC) (8%), le Service culturel (SEC) (7%) et pour finir les Musées d'art et d'histoire (MAH) (4%). La dernière colonne englobe les 29 autres services de la Ville qui consomment en moyenne 17% de ces indemnités – ce qui représente une portion largement inférieure aux sept autres services ci-dessus présentés.

Dans le cadre de la révision du statut du personnel en 2010, la Cour des comptes (CdC) s'est autosaisie d'un contrôle sur la gestion des indemnités en Ville de Genève. Elle a constaté dans son rapport du 30 juin 2011 que les normes qui réglaient ce type de problématiques n'étaient pas fiables et pouvaient entraîner des inégalités de traitement entre les membres du personnel.

Elle a recommandé à la Ville de mener une réflexion approfondie sur un concept d'indemnisation et de ne pas se contenter de formaliser la situation

actuelle. Le Conseil administratif a donc décidé de construire une structure de projet interdépartementale qui a été gérée par la DRH. M^{me} Girard était elle-même en charge de gérer cette structure.

Le mandat qui leur était confié consistait à proposer une nouvelle politique de gestion des indemnités. Ce projet a démarré en mars 2012. Au cours des travaux, la DRH a collaboré avec un médecin du travail afin d'identifier les typologies horaires qui portaient atteinte à la santé et qui devaient par conséquent être compensées.

Sur la base de cette étude, les trois critères suivants ont été identifiés et utilisés: les impacts sur la santé, les impacts sur la vie sociale et familiale et les bonnes pratiques du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et de tout ce qui relève de protection de la santé des travailleurs.

Les principes qui ont permis de fonder cette nouvelle politique de gestion des indemnités sont construits sur la même philosophie que les travaux menés en matière de pénibilité de manière générale. La prévention doit prévaloir sur la réparation. Ainsi, elle devrait permettre de supprimer les inconvénients de service horaires, ou du moins de les diminuer grâce à des mesures organisationnelles et/ou techniques.

Si les membres du personnel restent exposés à des inconvénients de service horaires car ceux-ci n'ont pas pu être supprimés et/ou diminués, cette exposition doit donner lieu à une compensation financière. En résumé, la compensation financière doit donc être exceptionnelle et versée uniquement lorsque l'inconvénient de service n'a pas pu être supprimé par la prévention ou diminué par des mesures techniques ou organisationnelles. Par ailleurs, les membres du personnel ne doivent pas être exposés inutilement aux inconvénients de service horaires. Et enfin seule l'exposition à l'inconvénient de service horaire fait naître le droit à une compensation.

A l'issue des discussions entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux, on note deux changements importants entre le nouveau système proposé et le système actuel. Le premier changement relève de la suppression des forfaits en faveur d'une compensation à l'heure ou à l'occurrence de la nuisance qui est effectivement subie.

Aucune compensation n'est donnée s'il n'y a pas de nuisance. Le Conseil administratif a décidé d'examiner certaines situations particulières, notamment les forfaits versés à certains membres du personnel du GTG ou du Service des pompes funèbres cimetières et crématoire (SPF). Un travail sera donc encore mené avec les départements dans le courant de l'année 2022.

On a parfois de la peine à identifier dans les forfaits ce qui relève de l'horaire ou ce qui correspond à une autre pénibilité. L'objectif de ce travail est de clarifier ces différents aspects des forfaits.

Le deuxième changement correspond à l'assujettissement au deuxième pilier. Dans le système actuel, et toujours sans le SIS, seulement la moitié des inconvénients de service horaires est assujettie au 2e pilier. Cela concerne les trois services les plus grands consommateurs d'indemnités horaires: VVP, le GTG et le SPM.

Les indemnités versées actuellement pour inconvénients de service horaires par ces trois services sont assujetties au deuxième pilier. Les autres indemnités délivrées ne le sont pas. Par contre, à l'avenir, le nouveau système propose que l'ensemble des indemnités versées à titre de compensation pour un inconvénient de service horaires soit assujetti au deuxième pilier.

Le Conseil administratif a adopté le règlement sur les inconvénients de service horaires le 12 janvier 2022 et a décidé d'une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Ce règlement contient une disposition transitoire. Elle prévoit que les bénéficiaires d'une compensation financière liée aux nuisances horaires, en fonction au moment de l'entrée en vigueur du règlement, bénéficieront de la garantie des droits acquis, sans restriction mais de manière limitée dans le temps, soit pendant trois ans dès son entrée en vigueur.

Il est encore prématuré de parler de la compensation de la pénibilité. Ce qui a été versé en 2021 à titre de compensation des indemnités physiques et environnementales s'élève à 1 839 000 francs. Au début du mois de février, le Conseil administratif a présenté la liste des fonctions particulièrement pénibles aux partenaires sociaux. Il leur a demandé de la valider. Le Conseil administratif a également fixé un seuil à partir duquel on peut considérer qu'une fonction est particulièrement pénible.

En l'état, les partenaires sociaux ne sont pas d'accord sur la fixation de ce seuil. La motion demande où en est le processus de cessation anticipée d'activité. Il s'agit d'une des modalités de compensation possible des fonctions particulièrement pénibles, mais il y en a d'autres. La DRH, en collaboration avec la Caisse d'assurance du personnel (CAP), est actuellement en train d'analyser les autres options sur lesquelles le Conseil administratif devra se prononcer d'ici à la fin du mois de juin 2022.

Questions des commissaires

Une commissaire remarque que les inconvénients liés au service horaire semblent être les plus déterminants. Un éclairagiste du GTG travaille les soirs

de représentations. On souhaiterait instaurer un système fixe qui considère que lorsque l'on dépasse l'horaire 8 h-17 h 30 une indemnité soit versée. En revanche, la motion ne prend pas en compte le fait que certains employés soient passionnés par leur métier. Elle exprime ses doutes par rapport aux considérants de la résolution qui traitent des inconvénients de service horaires et qui prennent également en compte la réinternalisation de tous les nettoyages. Elle se questionne également sur le lien entre le Cahier des revendications de la grève des femmes et ces inconvénients de service horaires.

M. Gomez répond que le statut du personnel prévoit que les heures travaillées en dehors de celles usuelles donnent le droit à une indemnité pour l'ensemble du personnel afin de garantir une équité. Certaines personnes préféreraient peut-être travailler le week-end et les soirées, comme les jeunes. Ces horaires sont par contre moins pratiques pour les personnes souhaitant avoir une vie de famille. Celles-ci préféreront sûrement travailler la journée. Le fait de travailler le soir suppose de recevoir des indemnités.

Une commissaire s'interroge sur les possibilités de prévention des inconvénients de service horaires. Les postes de la Voirie, par exemple, obligent le personnel à travailler à des horaires qui ne sont pas habituels. Elle s'interroge sur l'organisation du travail qui a permis de réduire les inconvénients.

M^{me} Girard répond que le principe qui sous-tend l'ensemble de cette réglementation est le fait de prévenir avant de réparer. Le Conseil administratif a demandé aux différents services de la Ville d'examiner les planifications horaires pour évaluer si les métiers exercés nécessitaient réellement que les personnes travaillent la nuit, le soir ou le week-end. Dans les situations où la fonction doit être exécutée et exercée pendant ces plages horaires, que le Conseil administratif a définies comme étant des inconvénients de service horaires, il y aura une compensation financière.

On ne peut en effet pas réduire l'ensemble des inconvénients de service horaires. Elle ajoute que les typologies horaires qui ont été reconnues comme des inconvénients de service horaires dans le nouveau système sont les mêmes que celles du système actuel. Les typologies horaires n'ont donc pas été modifiées. Le Conseil administratif a accepté de continuer de reconnaître le samedi comme étant un jour qui pouvait ouvrir le droit à une compensation, bien que le statut du personnel considère que le samedi est un jour ouvrable.

Le médecin du travail a expliqué que l'employeur détient tout de même une marge de manœuvre. L'objectif reste tout de même d'éviter d'exposer les personnes inutilement aux inconvénients de service horaires.

Une commissaire demande si le nouveau système permet aux gens de maintenir leur niveau de salaire. Elle demande si cela peut arriver qu'une partie du

personnel qui n'aurait plus le droit au forfait puisse subir une diminution de son salaire après la période de trois ans d'adaptation.

M. Gomez répond que l'on veut supprimer les forfaits car on ne connaît pas toujours leur composition. L'inconvénient de service horaire ou physique sera payé par les indemnités et il n'y aura plus de forfait global. Il explique qu'il y a différents types d'indemnités. Cette manière de faire est acquise, excepté au GTG. Le personnel du GTG reçoit une indemnité forfaitaire et une étude est en cours sur sa composition.

La DRH a mis en évidence les personnes recevant ces indemnités et ce que pouvaient engendrer les éventuelles modifications envisagées.

La commission du personnel et les représentant-e-s du personnel ont fait part d'un certain nombre de demandes.

Effectivement, certains salaires des employés de VVP risquaient des modifications de salaire parfois relativement importantes. La Ville a donc souhaité mieux définir les indemnités dans ce projet de règlement et leur montant correspondrait à ce qui était versé au préalable.

C'est ce qui a motivé cette résolution. Les débats étaient légèrement bloqués, notamment à cause de la pandémie. La question de savoir si l'on doit diminuer le montant sur les inconvénients comme cela était prévu ou non est en attente. Le montant initial prévu, comme à l'Etat, s'élève à 7,55 francs. Or, il s'élève actuellement à 10,20 francs.

Une commissaire s'interroge sur l'heure à partir de laquelle le personnel de la Ville reçoit une indemnité horaire.

M^{me} Girard répond que du lundi au vendredi l'indemnité horaire commence à 19 h. Le samedi et le dimanche l'indemnité du soir commence à 18 h. Il y a également des indemnités distribuées le jour et la nuit de samedi et dimanche, par contre les montants sont différents si la personne travaille le soir, la nuit ou la journée, comme dans le système actuel.

M. Gomez ajoute qu'une personne travaillant le samedi matin à 4 h aura une indemnité double par rapport à l'indemnité de quelqu'un qui travaille le samedi.

Une commissaire comprend que des mesures de prévention ont été mises en place pour éviter un surplus et un surcoût de ces indemnités horaires. Elle s'interroge sur le coût de ces mesures de prévention. Peut-être que cela coûterait moins cher de ne pas les mettre en place et de garder toutes les indemnités.

M. Gomez répond par la négative. C'est une question d'organisation. Si une personne commence à travailler le samedi à 5 h du matin au lieu de 3 h, cela per-

met de faire une économie car l'indemnité horaire change. Cela dépend de l'organisation de chaque service.

Le but est de diminuer des inconvénients qui peuvent toucher la santé.

Un commissaire s'interroge sur les négociations menées entre la Ville et les syndicats. Certains disent que cela n'avance pas. Il serait pertinent de savoir où en sont réellement les discussions entre les deux parties et qui dit vrai dans cette affaire. Les syndicats s'opposent à plusieurs décisions prises par le Conseil administratif dont la proposition PR-1500 sur l'obtention de réduction de l'horaire de travail près de la retraite. Il souhaiterait entendre le Conseil administratif sur cette procédure.

M. Gomez répond qu'il n'y a pas eu beaucoup de réunions sur l'adoption du règlement s'agissant des inconvénients de service horaires. La procédure s'est déroulée en huit séances entre décembre 2019 et jusqu'à fin décembre 2021. Les organisations syndicales souhaitaient que le salaire soit maintenu jusqu'au moment où l'employé quitte la Ville. Ces discussions peuvent donc prendre du temps. Conclure cette discussion est une priorité depuis le mois de décembre 2021.

L'article 74 a également été conclu, malgré le fait que le Conseil administratif n'était pas d'accord avec les syndicats. Les deux parties ne partagent pas la même interprétation de cet article 74. Celui-ci prévoyait, étant donné que la retraite s'établissait à 62 ans, une diminution du taux de travail (100 à 80%) cinq avant le départ à la retraite et que le salaire soit uniquement diminué de 10%. Les syndicats sont d'avis qu'il faut laisser cet article tel quel puisqu'il est inscrit dans les statuts. Or, l'âge de la retraite est passé de 62 à 64 ans. La période de cinq ans avant l'âge de la retraite est donc à partir de 59 ans et plus 57 ans. Le reste de l'article continue à être appliqué de la même manière, ainsi le coût reste également le même. Aucun accord n'a été trouvé et ce projet sera présenté au Conseil municipal.

M. Gomez rappelle que les fonctions pénibles sont une des priorités du Conseil administratif. Les prochaines problématiques à traiter sont les absences ainsi que de trouver une manière de favoriser le retour au travail. La deuxième est de favoriser les fonctions particulièrement pénibles et de trouver la meilleure disposition pour ces personnes qui ont exercé toute leur vie cette fonction de partir à la retraite au moindre coût.

La DRH présentera un certain nombre de scénarios au Conseil administratif au mois de juin. La première étape consistait à définir ce qu'est une fonction pénible. Puis, lorsqu'un accord a été trouvé sur la manière d'évaluer en nombre de points une fonction pénible, la commission du personnel et les organisations du personnel souhaitent attribuer le plus de points possible aux fonctions.

Le Conseil administratif souhaiterait maintenir une marge cohérente. Les revendications ne sont pas les mêmes. Il faut maintenir une logique; la fonction doit être suffisamment pénible pour pouvoir bénéficier d'une indemnité. Le Conseil administratif ne souhaite pas négocier pendant dix ans car les employé-e-s attendent une solution. Il rappelle que ces négociations ne dépendent pas que du Conseil administratif mais des syndicats et du Conseil municipal.

M^{me} Girard explique qu'elle n'a pas été chargée de projet par rapport aux fonctions particulièrement pénibles. Ses collègues chargés de la santé et sécurité en Ville de Genève se sont occupés de cette problématique.

Ils ont été chargés d'évaluer la pénibilité sur la base de critères mesurables qui ont été négociés avec les partenaires sociaux. Ils se sont référés à des recommandations établies par la SUVA et ont également travaillé avec un médecin du travail. Les critères ont été définis – le port de charges, l'humidité ambiante et autres – en accord avec les partenaires sociaux.

La liste des fonctions particulièrement pénibles que le Conseil administratif a demandé aux partenaires sociaux au début de ce mois de valider a été établie sur la base de ces critères. Un nombre de points de pénibilité a été attribué à chaque fonction et sur cette base il faut fixer le seuil à partir duquel une fonction est considérée comme particulièrement pénible et donne lieu à une compensation particulière.

La cessation d'activité est une des possibilités envisagées, et d'autres options sont également en train d'être explorées. Ces options devraient apporter des avantages à la fois pour la Ville et pour les membres du personnel. Le seuil défini par le Conseil administratif doit encore être discuté avec les partenaires sociaux.

M. Gomez donne l'exemple d'un jardinier horticulteur qui travaille au Service des espaces verts (SEVE) et qui n'aurait pas la même fonction s'il travaillait dans un autre service. Les fonctions ont donc été revues très précisément, pour répondre également à une demande des partenaires sociaux. Chaque service implique un cahier des charges différent. La fonction d'ouvrier, par exemple, n'aura pas toujours les mêmes points attribués dépendamment du service dans lequel l'employé travaille et de son cahier des charges. Pourtant, les dénominations sont les mêmes. L'objectif est de trouver un accord avec les partenaires sociaux et de mettre en place le nouveau règlement en janvier 2023.

Un commissaire remarque que les nuisances spécifiques correspondent à 60% des indemnités.

M^{me} Girard répond par la positive. Ces différents critères compris dans ces nuisances spécifiques donnent un nombre de points; chaque point vaut tant d'argent et la personne recevra une indemnité.

Un commissaire demande si les personnes qui travaillent plus tard la nuit le font sur une base volontaire ou si cela est imposé.

M^{me} Girard répond que lorsqu'un employé travaille une heure le samedi, le dimanche ou la nuit, il faut distinguer s'il s'agit d'une heure supplémentaire exigée par la hiérarchie qui donnera lieu à une compensation particulière en tant qu'heure supplémentaire ou s'il s'agit d'une heure qui fait partie de sa planification habituelle. En Ville, on travaille 40 heures par semaine. Le planning peut couvrir ces plages horaires. Une même heure ne peut pas être à la fois une heure normale qui donnera lieu à une compensation, car elle a lieu par exemple la nuit, et à la fois une heure supplémentaire. Elles ne peuvent pas être cumulées; l'heure supplémentaire n'est possible qu'en dehors de la planification horaire. Les heures faites le soir ou la nuit qui donnent lieu à une compensation sous l'angle des incon vénients de service horaires font donc partie de l'horaire normal des employés.

Un commissaire s'interroge sur le nombre de personnes au sein de la Ville qui exercent leur travail pendant ces horaires inhabituels.

M^{me} Girard répond qu'il ne s'agit pas de travail supplémentaire mais de travail normal. Lorsque la personne travaille en plus de son horaire normal, il s'agit d'une heure supplémentaire qui relève d'un autre domaine.

Un commissaire demande pour quelle raison les employés du GTG n'ont pas été exclus du montant total d'indemnités versées (78%) puisque l'institution a prévu son propre règlement sur les horaires.

M^{me} Girard répond qu'il faut distinguer l'aménagement du temps de travail qui donne lieu à des règlements spécifiques sur l'aménagement du temps de travail. Le GTG, comme d'autres services de la Ville, dispose en effet d'un règlement spécifique pour l'aménagement de son temps de travail car les employés ont des horaires différents des autres services. Les employés du GTG ont également des amplitudes différentes.

Un commissaire s'interroge sur le règlement des nuisances physiques et environnementales.

M^{me} Girard confirme qu'au début des travaux il n'y avait pas de registre permettant d'identifier clairement ce qui est versé à titre d'horaire ou à titre d'inconvénients de service physique et environnemental. Afin de les catégoriser, un travail d'archivage a été mené sur la base de l'ensemble des rubriques de salaire SAP de la Ville.

M^{me} Rucci poursuit l'exposé et aborde le Cahier des revendications de la grève des femmes/féministe. Le Cahier de revendications a été présenté au printemps 2019 dans le cadre de la grève des femmes du 14 juin. Le Conseil administratif a répondu directement. Il y a eu régulièrement par la suite des mises à jour

auprès des organisations représentatives du personnel. La première revendication concerne la charte sur l'égalité salariale signée par la Ville concernant le contrôle.

Cette analyse a été réalisée avant le 30 juin 2021 conformément à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. La deuxième étape à réaliser d'ici le 30 juin de cette année est la vérification. Le Contrôle financier (CFI) travaille actuellement sur cette vérification. Les organisations représentatives ont été informées en novembre dernier de l'analyse réalisée et des étapes en cours. Elle rappelle que la loi fédérale mentionne la vérification à réaliser d'ici le 30 juin 2022 et la communication sur l'analyse et sur la vérification à réaliser au plus tard le 30 juin 2023.

En ce qui concerne la promotion des femmes dans des secteurs très «masculins», une série de mesures spécifiques sont intégrées au processus de recrutement. Effectivement, chaque étape du recrutement dispose de différentes mesures en faveur de l'égalité. Ces mesures sont accompagnées de formation interne afin de sensibiliser les secteurs concernés. Elle mentionne la mesure de la phrase d'encouragement qui s'applique lorsque le sexe féminin est sous-représenté: «Dans le cadre de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Genève souhaite promouvoir la mixité dans tous les services de l'administration. Les candidatures féminines sont donc particulièrement encouragées pour ce poste.»

Différentes mesures de sensibilisation concernant l'accès des femmes aux temps complets et l'accès des hommes aux temps partiels et qui promeuvent l'articulation des vies professionnelle et privée sont mises en œuvre, notamment lors des mises au concours. La fourchette entre 80 et 100% est recommandée. Des formations sont également mises à disposition pour le personnel encadrant, les supérieurs hiérarchiques ainsi que le personnel dans son ensemble.

Elle passe à la promotion des femmes aux postes de cadre en permettant le job sharing ou le travail à temps partiel. A la fin de l'année dernière, 32% des cadres supérieures femmes et 53% des cadres intermédiaires femmes travaillaient à temps partiel. Il y a actuellement 45% des postes de cadres supérieures et 33% des postes de cadres intermédiaires occupés par des femmes; depuis dix ans, la répartition des effectifs féminins et masculins au sein de l'administration se maintient à près de 40% de collaboratrices et 60% de collaborateurs. Il y a une proportion de femmes cadres supérieures supérieure à l'ensemble des effectifs féminins. L'accès des femmes aux postes à responsabilité est donc encouragé.

Elle aborde le lancement de la campagne d'information et de formation pour lutter contre les propos sexistes et l'instauration d'une tolérance zéro dans tous les services. En 2020, un e-learning a été élaboré par la Ville en collaboration avec le Canton et la Confédération. Auparavant, des formations étaient menées sur le sexisme ordinaire entre 2016 et 2019. Cet e-learning est devenu obligatoire en 2021 sur décision du Conseil administratif. Il a été déployé tout d'abord auprès

des cadres supérieur-e-s avec des responsabilités d'encadrement puis département par département. Il est également obligatoire pour chaque nouveau et nouvelle membre engagé-e.

L'outil pro-égalité a été développé par l'Université de Lausanne et est promu par la Ville depuis 2017. Il s'agit d'un sondage en ligne qui permet de collecter les perceptions des collaborateurs et des collaboratrices par rapport à l'égalité professionnelle sur le lieu de travail. Une première phase d'implémentation a eu lieu jusqu'en 2019 qui a concerné 15 services. Puis, le bilan présenté en 2020 a permis de poursuivre l'exercice et de l'étendre à l'ensemble de l'administration. Les sondages se poursuivent donc depuis l'année dernière. Une alternative sera également disponible pour le personnel sans courriel professionnel. En ce qui concerne la sécurité et l'intégralité des collègues lorsqu'elles travaillent seules ou à huis clos, une formation d'autodéfense a été mise en place depuis 2019 par et pour les femmes.

En ce qui concerne les douches et les vestiaires séparés, un état des lieux a été réalisé entre 2015 et 2016 et a permis de confirmer que les infrastructures existantes répondaient aux besoins selon les effectifs féminins et masculins de l'époque. Le Conseil administratif a décidé, suite à cet état des lieux, que les locaux doivent être adaptés tant aux femmes qu'aux hommes et tous les projets de construction et de rénovation menés par la Direction du patrimoine bâti (DPBA) doivent inclure cette disposition dans leur travail.

Une fiche d'information relative à la salle de repos a été réalisée et envoyée à l'ensemble du personnel concernant les locaux aménagés pour l'allaitement; elle est disponible sur l'intranet. Des analyses sont également réalisées en cas de grossesse ainsi que des analyses préventives. Les analyses préventives des postes sont recensées et mises à disposition sur l'intranet. Elles indiquent les activités interdites ou qui présentent un danger en phase de grossesse et d'allaitement. Elle propose également des mesures de prévention ou d'aménagement possibles pour les conditions de travail. Elle conclut que des chaises de repos sont fournies sur demande par la DRH. Il y a également la recommandation de mettre à disposition un lavabo et un frigo pour les mères qui allaitent.

M^{me} Quemeneur poursuit la présentation au sujet du catalogue des fonctions-types et de collocation des postes. Le catalogue des fonctions a été élaboré en collaboration avec la commission du personnel et des départements et publié le 1^{er} septembre 2019. Il est composé actuellement de 189 fonctions par 14 domaines métiers (notamment comptabilité, administration, sécurité publique, service aux usagers et fonctions managériales). Le catalogue des fonctions-types a été élaboré à partir des cahiers des charges. Les fonctions-types ont été présentées à des groupes d'experts du métier. Une fois les fonctions-types validées, les analystes de fonctions procédaient à leur évaluation et les présentaient à la commission

primaire d'évaluation de fonction. Il s'agit d'une commission paritaire en charge d'instruire les dossiers. Une fois qu'un consensus était trouvé sur les fonctions-types, elles étaient présentées à la commission d'évaluation, qui est également une commission paritaire composée de l'ensemble des représentants du Conseil administratif par l'intermédiaire des directrices ou directeurs de département, des représentants des cadres et des membres du personnel. La séance est présidée par le secrétaire général. La commission préavise les décisions pour le Conseil administratif en charge de les valider.

La production de ce catalogue permet actuellement de standardiser et d'évaluer l'ensemble des fonctions et des postes sur la même méthodologie: une méthode d'évaluation analytique qui permet de garantir de la transparence et une équité transversale. La publication a marqué le début des collocations, à savoir le rattachement de chaque poste à une fonction-type du catalogue. Il existe deux natures de collocations: la collocation sur demande et la collocation d'office. Au moment de la publication du catalogue et de l'introduction de la directive sur les collocations, les collaboratrices ou collaborateurs avaient entre septembre 2019 et le 28 février 2020 la possibilité de déposer la demande d'analyse de leur poste en vue d'une collocation.

Ils pouvaient donc bénéficier durant cette période, dans le cas d'une revalorisation du poste à la hausse, d'un rétroactif à la date de la production du catalogue, à savoir le 1^{er} septembre 2019. En ce qui concerne les collocations d'office, tout cahier des charges qui passe par une mise au concours, un changement d'affectation ou un autre changement doit faire l'objet d'une analyse du cahier des charges dans le but d'un rattachement à une fonction-type. Tous les nouveaux entrants dans l'administration font donc l'objet d'une collocation d'office. Dans les deux types de collocations, pour répondre au principe de l'égalité de traitement, si des postes ont des cahiers des charges similaires au poste analysé et que l'évaluation conduit à une classification à la hausse, alors l'ensemble de ces postes bénéficiera de l'augmentation de classification. Dans ce cas, on parle d'attraits.

Actuellement, presque 35% de l'effectif a été colloqué. Sur le nombre de postes colloqués, 1252 ont fait l'objet d'une collocation d'office et 194 collocations sur demande ont été traitées. Cela équivaut à 1446 postes colloqués sur 4143 employés au total au sein de l'administration municipale. 296 dossiers de collocations sur demande ont été déposés pendant la période concernée par la nouvelle directive de collocation, ce qui représentent 728 postes; 67 de ces dossiers ont été traités, ce qui revient à 194 postes. Sur ces dossiers déjà traités, la DRH a reçu 23 réclamations dont 7 sont en cours de traitement; les autres ont été traitées.

Dans le cadre des collocations sur demande, le processus du droit d'être entendu implique environ 40 heures de travail de traitement de dossier. Une fois

la demande déposée, le titulaire ou un groupe de titulaires est auditionné, puis la hiérarchie. Ces auditions font l'objet de comptes rendus et ces dossiers sont présentés en commission primaire. Le titulaire ou le groupe de titulaires et la hiérarchie ont la possibilité d'être entendus, puis il y a instruction du dossier en commission primaire ainsi qu'une présentation à la commission d'évaluation qui préavise la décision de collocation qui sera soumise au Conseil administratif. Actuellement, environ 20 séances de commissions primaires sont organisées – deux par mois – et 10 séances de commission d'évaluation – une par mois. Les commissions ne se penchent pas sur les collocations d'office. Si, dans le cadre d'une mise au concours un poste a été revalorisé à la hausse, les demandes qui ont été déposées sont examinées afin que les dossiers soient traités et des mesures accélérées sont suivies pour un traitement plus rapide.

Sur l'ensemble des collocations, la sélection de dossier ne se fait pas par ordre de date d'arrivée. La DRH suit deux axes pour traiter les dossiers. On identifie d'abord en critère de priorité les personnes qui sont susceptibles de partir prochainement à la retraite. Ainsi, en cas de revalorisations, les impacts sur la caisse de pension peuvent être anticipés. On identifie également si un dossier contient un écart évident de classification qui pourrait aller à la hausse. Il est alors traité en priorité. Sur 194 postes colloqués sur demande, 70% ont fait l'objet d'une revalorisation à la hausse. La majorité des postes revus à la hausse se voit revaloriser d'une classe.

Un commissaire rappelle que des discussions sont en cours sur la classification des agents municipaux. Ils ont déjà obtenu une classe supplémentaire et les discussions se portent sur l'éventuelle obtention d'une deuxième classe. Il souhaiterait obtenir plus d'informations à ce sujet.

M^{me} Quemeneur répond que l'exercice est en cours. Une partie a été réalisée par le département et le service qui étaient chargés d'étudier les cahiers des charges et de s'assurer que leur organisation était stabilisée. Ce travail comprenait la rédaction des cahiers des charges. Début janvier, le travail au sein du service a été réalisé et transmis à la DRH pour analyse par un prestataire en charge d'étudier si les cahiers des charges tels que transmis début janvier ont un impact sur les fonctions-types du catalogue des fonctions. Cette évaluation est réalisée de manière indépendante. Ce travail durera deux-trois mois et une proposition sera transmise au Conseil administratif. Si ces évaluations témoignent d'un impact sur les fonctions-types et sur la classification, le dossier suivra le processus de la commission primaire et de la commission d'évaluation et sera validé par le Conseil administratif comme toute fonction du catalogue. L'échéance temps a été maintenue à deux-trois mois pour le prestataire. La décision devrait être rendue lors de la fin de l'année scolaire ou au début de l'automne car les commissions ne se réunissent pas pendant l'été.

Une commissaire demande comment sont formées les commissions primaires et d'évaluation de fonction.

M^{me} Quemeneur répond que la commission primaire est présidée par la directrice des ressources humaines, M^{me} Dalcinda Bertola Garrido. Il y a un représentant du Conseil administratif, deux représentants des membres du personnel et un représentant des cadres. La commission d'évaluation des fonctions est présidée par le SG, cinq directeurs ou directrices de département qui représentent leur conseiller administratif respectif, cinq représentants du personnel et deux représentants des cadres. Il y a en moyenne deux commissions primaires par mois et une commission d'évaluation par mois. Le traitement en commission d'un dossier représente une heure de travail (un quart d'heure de présentation des analystes de fonction, un quart d'heure d'audition de la hiérarchie, un quart d'heure du ou de la titulaire ou des représentants et un quart d'heure de débat en commission). En revanche, il n'y a pas d'audition en commission d'évaluation.

Une commissaire comprend que les collocations prioritaires concernent notamment des personnes prochainement à la retraite. Elle demande quels départements et/ou services ont fait part du plus grand nombre de demandes spontanées.

M^{me} Quemeneur répond qu'il y a une représentation assez générale de tous les départements. Pour l'égalité de traitement, les critères les plus factuels possibles sont pris en compte. Soit il a été identifié que le cahier des charges doit faire l'objet d'une réévaluation ou d'une valorisation, soit les dossiers des personnes qui sont proches de l'âge de la retraite sont traités afin d'absorber les impacts éventuels sur la caisse de pension.

Un commissaire s'interroge sur le fonctionnement du processus rétroactif.

M^{me} Quemeneur répond que les dossiers déposés actuellement pour bénéficier du rétroactif ont été clôturés. Le personnel avait jusqu'au 28 février 2020 pour pouvoir bénéficier du rétroactif. Le périmètre s'étend aux 296 dossiers déposés.

Un commissaire se questionne sur ces demandes à l'entrée du système. Il demande si celles-ci concernent tout le personnel de la Ville.

M^{me} Quemeneur répond que les demandes proviennent de tous les départements. Il s'agit de 728 titulaires.

Une commissaire demande s'ils ont reçu des demandes d'évaluations une fois le délai du 1^{er} mars dépassé. Elle demande également si la démarche de demande de collocation est une revendication du personnel.

M^{me} Quemeneur répond que la DRH a donné une latitude de cinq jours. Lorsque le titulaire avait complété et déposé le dossier avant le 28 février mais

que la hiérarchie ne l'avait pas transmis, le service l'a pris en compte. Quelques demandes sont arrivées bien après, vers juillet ou août. Le délai était largement dépassé. Ces demandes sont considérées comme des demandes statutaires et ne concernent qu'une dizaine de personnes.

Une commissaire comprend que ces collocations ont plutôt amené des hausses de salaire. Elle demande s'il n'y a pas eu des déséquilibres, par exemple des postes mieux rémunérés et/ou proches d'autres postes qui ont des exigences plus élevées.

M^{me} Quemeneur répond que tous les cahiers des charges devaient être signés avant 2019. Tant que le catalogue de fonction n'était pas terminé, il n'y avait pas d'évaluation ni de revalorisation effectuée. Pendant un laps de temps, les cahiers des charges n'avaient pas subi de mises à jour. Elle explique que lorsque l'on parle d'évaluation de fonction, on parle de poste et non de titulaire. On regarde de manière indépendante chaque poste; ils sont tous évalués sur la base de critère analytique, de connaissances générales, de connaissances professionnelles et de responsabilité de décision. Les requis nécessaires pour exercer les activités sont évalués, pas les diplômes des titulaires.

Une commissaire demande s'il y a parfois des réévaluations à la baisse.

M^{me} Quemeneur répond par la positive. C'est parfois le cas, notamment lors de mises au concours.

Un commissaire demande si ce système permet de s'adapter à l'offre et à la demande. Par exemple, en cas de manque de personnel de crèche, la rémunération peut être augmentée pour attirer du personnel. Il demande si une marge de manœuvre est prévue pour augmenter la rémunération en cas de manque de personnel dans un domaine ou au contraire pour baisser le salaire s'il y a plusieurs candidatures sur le marché.

M^{me} Quemeneur répond que le catalogue d'évaluation permet une évaluation de l'équité interne des postes par rapport aux autres. La compétitivité externe a été construite au moment de l'échelle de traitement. Celle-ci est fixée. Le rôle des analystes est de fixer la classification. Il s'agit ensuite de fixer le traitement initial en fonction du parcours et de l'expérience. Au moment de l'engagement, l'annuité est fixée entre l'annuité minimale et l'annuité 14. Les échelles de traitement dans le secteur public sont très compétitives au début de l'échelle et moins pour le haut de l'échelle. Il faut également considérer les éléments indirects comme la caisse de pension, les conditions de l'emploi, la formation continue, etc., qui forment un tout et influent sur la rémunération. Il n'y a pas eu de cas ne permettant pas à la Ville de recruter.

M. Gomez conclut que les points mentionnés par cette résolution ont été pris en compte à la DRH qui a travaillé de nombreuses années et a avancé sur ces

différents points. Il n'a pas été possible de conclure tous les sujets. Beaucoup de sérieux et de temps ont été accordés à cette procédure qui a été mise en place en collaboration avec la commission du personnel. Le catalogue des fonctions-types et les procédures de collocations ont pris du temps mais c'est la garantie d'une certaine équité, ce qui est important. La Ville arrive à bout touchant sur cet exercice de collocation contrairement à l'Etat qui n'a pas abouti dans son exercice. On espère terminer l'ensemble de cette collocation dans quatre à cinq ans.

Une commissaire estime que cette résolution comprend une disparité de sujets. Il y a une incohérence entre les différents considérants: la réinternalisation du nettoyage n'a rien à voir avec les inconvénients de service horaires. Elle est d'avis que cela affaiblit la résolution. Il faut maintenir une unité de matière lorsque l'on souhaite faire un référendum.

M. Gomez répond que la volonté de cette résolution est que l'ensemble de ces thématiques progressent et soient conclues. L'accumulation de retards sur certains sujets a provoqué un mélange des domaines qui pourraient apparaître effectivement dans deux résolutions différentes. L'objectif du département et de la DRH était de montrer à la commission l'avancement des projets. Ceux-ci sont importants et prennent du temps à la DRH.

Séance du 15 mars 2022

Le Mouvement citoyens genevois estime que cette proposition est obsolète et la refusera. Il propose de la retirer. Il rappelle que le Conseil administratif n'est pas sortant et la demande qui lui est faite est irréaliste: «suspendre immédiatement toute modification statutaire ou réglementaire attaquant à la baisse les acquis des employé-e-s de la Ville de Genève». La proposition n'est plus actuelle car le Conseil administratif n'est plus composé des mêmes personnes.

La présidente propose de reporter ce point à un prochain ordre du jour et demande aux personnes de décider d'ici là si elles sont d'accord de retirer l'objet. Il est sûrement possible de le retirer en commission.

La présidente, en l'absence d'opposition, reporte la discussion sur cet objet.

Séance du 11 mai 2022

La présidente explique que l'audition motionnaire a été faite, ainsi que celle du département qui était très détaillée, et la discussion n'a pas pu être ouverte à la fin de cette audition, faute de temps. La possibilité de retirer l'objet avait été envisagée. Après vérification avec le bureau, il s'est avéré que cela demande que chaque personne ayant signé soit d'accord, ce qui n'est vraiment pas possible

puisque le tiers des personnes ne sont plus là. Cela lui a fait penser qu'il faudrait proposer un objet sur la gestion des objets, puisque certains sont dans l'ordre du jour uniquement parce qu'ils ne peuvent pas être retirés. Certaines personnes ne veulent plus avoir affaire au Conseil municipal après leur départ. Elle ouvre donc la discussion sur la suite à donner à cet objet.

Le Parti libéral-radical propose de refuser ce texte à l'unanimité sans prise de position et sans rapport de minorité, car il est obsolète.

Le Parti socialiste souscrit à ces propos.

Ensemble à gauche explique ne pas partager ce point de vue. Il y a deux questions: la problématique et la résolution. La formulation de la résolution n'est pas la meilleure possible, et les invites ne sont plus d'actualité. Cependant la problématique, tout particulièrement par rapport au changement, aux inconvénients et services horaires, existe. Cette modification correspond quand même à une diminution pour certaines personnes.

Le Mouvement citoyens genevois explique que l'on ne va pas continuer à payer des gens pour des bottes qu'ils ne portent plus, et ce d'autant plus qu'il s'agit d'un contexte de collocation où toutes les fonctions sont plus ou moins réévaluées, et pas un n'a eu une baisse de salaire.

Ensemble à gauche propose un premier amendement qui est de supprimer le terme «sortant» dans l'invite. Elle propose un second amendement qui est de remplacer «de suspendre immédiatement toute modification statutaire ou réglementaire attaquant à la baisse les acquis des employé-e-s de la Ville de Genève» par «de veiller, dans toute proposition de modification statutaire ou réglementaire en vue de l'harmonisation et d'égalité de traitement du personnel Ville de Genève, de maintenir les acquis des employés».

Les Verts expliquent que cette formulation est compliquée, car certains acquis doivent malheureusement être discutés. Le DFEL a revu 40% des fonctions et ce qui commence à sortir de ces révisions c'est qu'il y a certains acquis sur lesquels il est nécessaire d'entrer en discussion. Dire que l'on ne va pas pouvoir toucher aux acquis de l'ensemble des fonctions de manière uniforme est une formulation qui va empêcher par la suite de revenir sur certains acquis pour certaines fonctions. Les Verts n'entreront jamais dans un combat pour la détérioration des conditions de travail des fonctionnaires en Ville de Genève, mais sur certains acquis il faut avoir le courage d'en discuter.

Votes

La présidente passe au vote du retrait du terme «sortant», qui est accepté par 8 oui (4 S, 3 Ve, 1 EàG) contre 7 non (2 LC, 3 PLR, 1 UDC, 1 MCG).

La présidente passe au vote du reste de l'amendement, qui est refusé par 7 non (2 LC, 3 PLR, 1 UDC, 1 MCG) contre 1 oui (EàG) et 7 abstentions (4 PS, 3 Ve).

La présidente passe au vote de la résolution ainsi amendée, qui est refusée par 7 non (2 LC, 3 PLR, 1 UDC et 1 MCG) contre 1 oui (EàG) et 7 abstentions (4 S, 3 Ve).

PROJET DE RÉSOLUTION AMENDÉE REFUSÉE

Le Conseil municipal demande au Conseil administratif de veiller, dans toute proposition de modification statutaire ou réglementaire en vue de l'harmonisation et d'égalité de traitement du personnel Ville de Genève, de maintenir les acquis des employés.

Annexe: résolution de l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 8 janvier 2021 (séance du 24 novembre 2021)



Commission du personnel
(Collège des membres du personnel non cadre)



Syndicat des Services Publics - Genève



6, rue des Temples du Temple - 1201 Genève
tel. 022 741 50 80 - fax 022 741 50 85
www.sspg.ch

Résolution de l'Assemblée générale du personnel de la Ville de Genève du 08 novembre 2021

La lutte paie ! Le personnel de la Ville de Genève continue à défendre ses droits.

Suite au mouvement de grève du 30 septembre dernier et à la forte mobilisation du personnel, l'Assemblée générale a pris acte avec satisfaction du retrait par le Conseil administratif du blocage des mécanismes salariaux au projet de budget 2022.

- En conséquence, l'Assemblée générale décide de retirer le préavis de grève pour le 11 novembre 2021.

S'agissant des autres dossiers importants en cours, l'AG a pris connaissance de l'avancement des négociations entre les organisations représentatives du personnel (SIT-SSP et Commission du personnel de la Ville de Genève) et le Conseil administratif :

Cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles

Suite à notre rencontre avec le CA du 5 novembre dernier, la liste des fonctions particulièrement pénibles a été élargie et concerne aujourd'hui 259 personnes. Quelques fonctions doivent encore être examinées. Une prochaine séance est prévue le 7 février 2022.

- L'Assemblée générale demande un aboutissement urgent des négociations sur un règlement d'application concernant une cessation anticipée d'activité pour les personnes exerçant une fonction particulièrement pénible et un PLEND pour tous. Le cercle des fonctions considérées comme particulièrement pénibles doit être élargi.

Indemnités pour les inconvénients de service horaire

Ce dossier n'est toujours pas finalisé. Il demeure des divergences concernant la disparition des forfaits, les indemnités de collation et de repas qui conduiraient à de fortes pertes de revenu pour le personnel concerné. Une séance de négociations s'est déroulée le 18 octobre au cours de laquelle les organisations du personnel ont aussi questionné la suppression des indemnités dès le 1^{er} jour d'absence. Le fait que toutes les indemnités seraient incluses dans le salaire assuré pour les cotisations à la caisse de prévoyance n'est pas clair. Un groupe de travail pour examiner la situation propre aux forfaits a été demandé au CA sans réponse à ce jour. Une nouvelle séance est prévue le 26 novembre.

- L'Assemblée générale accepte la suppression des indemnités dès le 1^{er} jour d'absence complet avec reprise dès le 1^{er} jour de présence pour autant que toutes les indemnités soient incluses dans le salaire assuré pour les cotisations à la caisse de prévoyance. Aucune baisse de revenu pour les employé-e-s de la Ville bénéficiant d'indemnités pour les inconvénients de service horaire. Le personnel demande aussi la poursuite des négociations sur le projet de règlement jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé.

Art 74 du Statut (réduction de la durée de travail dès 57 ans)

Le CA veut passer en force la révision du Statut du personnel en reportant de 2 ans le droit d'obtenir une réduction de la durée de travail, en déposant une proposition (PR) au Conseil municipal.

- L'Assemblée générale confirme sa demande de maintien de l'article 74 du Statut du personnel en l'état avec l'introduction d'un droit d'obtenir cette prestation sans discrimination.

Télétravail

Une directive sur le télétravail établie l'année dernière fait maintenant l'objet d'une procédure de consultation par voie électronique avec les organisations du personnel d'ici au 15 novembre.

- L'Assemblée générale demande au CA de fixer une date de rencontre avec les organisations du personnel sur la Directive générale relative au télétravail suite à la consultation par voie électronique.

L'Assemblée générale mandate les organisations représentatives du personnel pour poursuivre les négociations et pour informer le personnel de l'avancée des travaux.