

5 avril 2022

Rapports de majorité et de minorité de la commission des finances chargée d'examiner la proposition du Conseil administratif du 21 décembre 2021 en vue de la modification de l'article 74, alinéa 2, du statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151) relatif à la réduction du temps de travail.

A. Rapport de majorité de M. Denis Ruyschaert.

Cette proposition a été renvoyée à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 25 janvier 2022. La commission l'a étudiée lors de sa séance du 15 mars 2022 sous la présidence de M^{me} Brigitte Studer. Les notes de séance ont été prises par M^{me} Jade Perez. Le rapporteur la remercie pour la qualité de ses notes et sa célérité à les rendre.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

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

vu les négociations intervenues entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux;

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

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

Article 74 – Réduction de la durée du travail (modification)

² *L'employeur peut accorder aux membres du personnel qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 59 ans.*

Art. 2. – Cette modification entre en vigueur le 1^{er} XXX 2022.

Séance du 15 mars 2022

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{me} Dalcinda Bertola-Garrido, en charge de la Direction des ressources humaines (DRH)

M. Gomez rappelle que toute modification statutaire nécessite l'approbation du Conseil municipal. Une consultation est nécessaire au préalable avec les partenaires sociaux. Cette modification a été motivée par le changement de l'âge de la retraite lors de la précédente législature (62 à 64 ans). Elle fait suite également à une modification au sein de la Caisse d'assurance du personnel (CAP) et au fait que la Ville mettait à la retraite ses collaboratrices et collaborateurs à l'âge de 62 ans. Ces derniers ne pouvaient pas toucher leur prévoyance et se retrouvaient au chômage. Après plusieurs débats, le passage de 62 à 64 ans a été voté. Cette disposition suppose un changement de l'article 74 des statuts. Le Conseil administratif et les syndicats ne partagent pas les mêmes interprétations. Les organisations syndicales estiment que le passage de 57 à 59 ans retarde la possibilité que donne l'article 74. Ce dernier a pour but de favoriser le début du passage à la retraite sur une période de cinq ans (les cinq dernières années). L'article donne la possibilité de diminuer le temps de travail d'un employé de 20% impliquant une simple réduction de 10% du salaire. Puisque l'âge de la retraite est passé de 62 à 64 ans, il est logique que cette période au préalable passe de 57 à 59 ans. En effet, les employé-e-s de la Ville peuvent uniquement bénéficier de cette mesure à partir de cinq années avant le départ à la retraite. Le Conseil administratif estime que cette modification ne péjore pas les conditions, il s'agit d'une mise à niveau: on maintient les mêmes conditions qu'au préalable.

M^{me} Bertola-Garrido s'appuie sur un support visuel. L'article 74 du statut du personnel permet aux membres du personnel qui en font la demande de réduire leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 57 ans. Le traitement des personnes intéressées est réduit proportionnellement jusqu'à 10% pour une réduction du temps de travail de 20% et de 5% pour une réduction du temps de travail de 10%.

Elle débute par un bref historique que l'on retrouve sur le support visuel. En février 2014 a eu lieu l'entrée en vigueur du nouveau plan de prévoyance de CAP Prévoyance qui a relevé l'âge ordinaire de la retraite de 62 à 64 ans. Le 29 avril 2019 le Conseil municipal a décidé de relever l'âge statutaire de la retraite à 64 ans, ce qui a impliqué des modifications des articles 38 du Statut et 72 du Règlement général d'application (REGAP). En novembre 2020, il y a eu l'ouverture des négociations avec les partenaires sociaux sur la proposition du Conseil administratif de modifier l'article 74 alinéa 2 du Statut. Pour chaque modification du Statut ou du règlement d'application, des négociations doivent être menées avec les partenaires sociaux. Il y a eu trois séances. Ces négociations

ont pris fin en mars 2021 sans accord entre les parties. Le Conseil administratif a décidé de maintenir sa proposition quand bien même il n’y avait pas d’accord. La proposition PR-1500 a été soumise au Conseil municipal le 21 décembre de l’année dernière.

Elle fait un rappel des différentes positions des partenaires sociaux (les deux syndicats, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) et Syndicat des services publics (SSP-VPOD) ainsi qu’une partie de la commission du personnel). Celles-ci figurent page 5 de la présentation. Elle informe que la commission du personnel a deux collèges: le collège des cadres et celui des représentants des autres membres du personnel (ceux qui ne sont pas cadres). Ce dernier et les syndicats ont proposé de modifier le terme de «peut» par «doit» de l’alinéa 2. Ils ont relevé le risque d’inégalité de traitement lié à la formule potestative puisque le terme de «peut» laisse une marge de manœuvre à l’employeur. Cela ne serait plus le cas si le terme «doit» était retenu. Un autre argument concerne le relèvement de l’âge statutaire de la retraite de deux ans de plus. Le troisième argument implique que le dispositif de cessation anticipée d’activité pour les fonctions particulièrement pénibles n’est pas finalisé.

Elle rappelle que les ressources humaines (RH) ont réalisé une liste des fonctions particulièrement pénibles, qui est en cours de négociations avec les partenaires sociaux. La modalité de compensation de cette pénibilité sera probablement une cessation anticipée d’activité. Elle informe que le bassin de population concerné par l’article 74 est plus vaste que celle concernée par les fonctions particulièrement pénibles puisqu’il est ouvert à tous les collaborateurs et collaboratrices de la Ville. Il n’y a donc pas de lien entre la pénibilité et l’application de cet article.

Elle partage ensuite le point de vue du collège des cadres. Ce dernier considère qu’il faudrait privilégier une cessation anticipée d’activité plutôt que l’application de cet article. Ils n’ont pas formulé explicitement le fait de vouloir supprimer l’article mais l’ont sous-entendu. Ils souhaitent également privilégier l’annualisation du temps de travail avec une planification en adéquation avec l’activité. Elle rappelle que depuis 2012 la Ville s’est dotée d’un règlement sur l’aménagement du temps de travail qui permet déjà une annualisation. Ils ont également relevé la difficulté d’appliquer cet article 74 alinéa 2, le travail que ne fait pas la personne se reporte sur ses collègues. Le collège des cadres a donc proposé la formulation suivante de l’alinéa: «Les directions de service peuvent accorder aux membres du personnel, *en fonction en Ville de Genève depuis au moins dix ans* et dont le *taux d’activité est de 100%*, qui en font la demande, une réduction de leur durée de travail jusqu’à un jour par semaine, *dès l’âge de 62 ans.*»

Cette formulation implique une délégation de compétences. Le Conseil administratif en tant qu’employeur ne serait plus chargé d’accorder une réduction du temps de travail mais les services par délégation. Par ailleurs, tout le monde peut

bénéficier de cette mesure alors que le collège des cadres prévoit qu'uniquement les membres du personnel en fonction depuis dix ans peuvent en bénéficier. Elle rappelle qu'en raison de la faible rotation du personnel en Ville, les personnes qui font cette demande sont généralement en fonction depuis longtemps. De plus, ils prévoient que la mesure ne concerne que les personnes qui travaillent à un taux de 100%. Actuellement, la mesure concerne tout le monde et la réduction du temps de travail ne dépasse pas les 20% pour un taux d'activité à 100%. Ces personnes doivent en plus être âgées au minimum de 62 ans (selon le collège des cadres).

Le Conseil administratif a décidé de maintenir son pouvoir d'appréciation («peut» et non pas «doit»). Il estime ce pouvoir indispensable pour assurer l'organisation des services. Les demandes ne peuvent pas être systématiquement acceptées. La Chambre administrative de la Cour de justice a fait plusieurs arrêts sur la question et a limité la marge de manœuvre de l'employeur dans ce cas précis. Effectivement, ils ont indiqué que le terme de «peut» est limité à des mesures organisationnelles. Par exemple, un problème financier ne justifierait pas le refus de l'octroi. Le Conseil administratif a décidé de maintenir la durée de la mesure à cinq ans, en reportant l'âge de cette mesure de 57 à 59 ans.

M. Gomez ajoute que l'application actuelle du Conseil administratif consiste à demander systématiquement l'avis du service concerné (chef-fe de service) afin de savoir si cela pose un problème au niveau organisationnel ainsi qu'aux directions de département. Cette procédure permet de maintenir une certaine cohérence. Le Conseil administratif tient compte des préavis et porte une attention particulière aux possibilités organisationnelles. Le service ne pourra pas par la suite demander des postes supplémentaires s'il décide d'accorder un certain nombre de réductions du temps de travail. Le Conseil administratif tient compte de l'organisation au sein des services afin que cette mesure ne pose pas de problème.

Questions des commissaires

Une commissaire comprend que l'application de cette mesure ne coûte pas plus cher à la Ville puisqu'il n'y a pas d'augmentation de poste.

M. Gomez confirme qu'il n'y a pas de remplacement. Cela coûte moins cher car on baisse le temps de travail de 20% et on réduit le salaire de 10%. Cela coûte un peu plus cher si l'on compare avec le temps de travail prévu car la personne reçoit quasiment le même salaire alors qu'elle travaille 20% en moins.

Cette commissaire se questionne sur le nombre de personnes qui ont fait cette demande. Elle demande également combien il y a eu de refus.

M^{me} Bertola-Garrido répond que les chiffres avant 2019 ne sont pas représentatifs car le Conseil administratif précédent avait décidé de refuser la plupart des demandes. Il y avait donc très peu de demandes. Pour 2019, il y a eu 14 demandes,

en 2020 12 demandes et en 2021 17 demandes. Jusqu'au 28 février 2022, il n'y a eu que deux demandes. En 2019 un accord a été octroyé et 13 demandes ont été refusées (avec le Conseil administratif précédent), en 2020 il y a eu 10 accords et 2 refus, en 2021 13 accords 4 refus et en 2022 les deux demandes reçues ont été acceptées.

Cette commissaire demande si les demandes sont uniquement refusées pour des questions organisationnelles.

M^{me} Bertola-Garrido répond par l'affirmative.

La présidente s'interroge sur la proportion de personnes qui font la demande et quels métiers ces personnes exercent. Une diminution du salaire de 10% est significative, surtout avant la retraite. Elle demande quel type de personnes sont éligibles de faire cette demande chaque année.

M^{me} Bertola-Garrido répond que les personnes qui ont fait des demandes exercent des fonctions diverses (menuisier, conseiller culturel, chef d'atelier, sous-chef de culture, chargés de projet, chef de service, adjoint de direction, notamment). Cette diminution du temps de travail réduit la rente du deuxième pilier puisque cette dernière est calculée à partir du dernier salaire assuré. Cependant, elle rappelle qu'à partir de 58 ans la CAP permet de maintenir le niveau de rente d'un employé en lui proposant de payer lui-même le différentiel de cotisation. Cela nécessite des moyens.

La présidente demande si les personnes dont la demande a été refusée peuvent à nouveau faire une demande dans la période des cinq ans précédant la retraite.

M^{me} Bertola-Garrido répond qu'actuellement la période s'étend sur sept ans puisque la retraite est à 64 ans. Généralement les personnes font la demande une seule fois. Il y a eu quelques cas de personnes qui ont fait une deuxième demande, notamment à l'arrivée du nouveau Conseil administratif (puisque le précédent refusait une majorité des demandes). Rien n'empêche de faire la demande plusieurs fois. Il est possible, par exemple, qu'un employé fasse une demande et que celle-ci soit refusée pour des raisons organisationnelles. Il peut refaire la demande quelques années plus tard et celle-ci sera peut-être favorable.

M. Gomez ajoute que cela dépend aussi de la situation du collaborateur ou de la collaboratrice (problème de santé, souci). La situation de l'employé-e et par conséquent l'octroi de la demande sont évalués par le service. La demande peut être reformulée si la personne concernée le souhaite.

La présidente s'interroge sur le nombre d'absences pour cause de maladie durant cette période de sept ans et si les cas sont plus fréquents lorsque l'employé approche de la retraite.

M^{me} Bertola-Garrido répond qu'elle n'a pas pris les chiffres avec elle.

M. Gomez ajoute que les demandes de diminution du temps de travail ne sont pas toujours liées à la fatigue. Les refus ne sont pas liés aux états de santé des employé-e-s. Il imagine que le taux d'absentéisme des employé-e-s de plus de 60 ans est en grande partie lié aux maladies et à la fatigue. Cependant, il n'y a pas de chiffre disponible à ce sujet.

La présidente demande quel pourcentage de personnes souhaitent travailler à plein temps jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle (pas uniquement pour des raisons financières).

M^{me} Bertola-Garrido répond que la plupart des personnes demandent une prolongation d'activité plutôt qu'une diminution de leur temps de travail (application de cet article).

M. Gomez rappelle qu'il y a beaucoup de «petits métiers» en Ville de Genève dont le salaire n'est pas très élevé.

Une commissaire s'interroge sur les types de personnes qui font ce genre de demandes et demande si celles-ci sont concentrées dans certaines filières, certains bureaux ou services. Elle s'interroge également sur les implications pour les employés de la Ville dans le cas où le Conseil municipal refuserait la modification de l'alinéa. Elle demande si l'article actuel resterait en vigueur et s'il sera donc toujours possible d'accorder une diminution du temps de travail aux personnes de plus de 57 ans qui en font la demande.

M. Gomez répond que le nombre de demandes augmentera. Il y a également un risque d'augmentation des problèmes organisationnels si la commission décide de changer le terme de «peut» par «doit». Une augmentation des problèmes organisationnels mènera à une augmentation des refus (dans le cas où le terme de «peut» serait maintenu).

M^{me} Bertola-Garrido ajoute que les demandes sont bien réparties et proviennent de tous les services.

Un commissaire s'interroge sur la notion d'organisation au sein des services. Il demande pour quelles raisons une demande de diminution du temps de travail peut être refusée.

M^{me} Bertola-Garrido cite le considérant de la Chambre administrative de la Cour de justice: elle considère que «des raisons budgétaires ne sauraient justifier le refus d'une requête fondée sur l'article 74 du Statut. Une diminution du taux de travail entraînerait automatiquement une diminution du traitement du fonctionnaire qui la sollicitait quand bien même cette diminution n'était pas proportionnelle à celle du temps de travail. Par conséquent, la Ville ne supporterait pas une perte mais une diminution de ses dépenses. Seules les difficultés d'organisation que pourrait rencontrer le service pourraient être pertinentes pour refuser une

demande de diminuer le taux d'activité fondée sur l'article 74.» Elle explique, par exemple, que pour assurer l'ouverture d'une piscine il doit y avoir un nombre minimum de gardiens de bain. Si une personne diminue son taux d'activité et que l'on ne peut pas la remplacer, l'ouverture de la piscine n'est pas possible.

M. Gomez donne l'exemple du projet de modification ERP. Les personnes qui travaillent sur ce type de projet sont indispensables et une réduction de leur temps de travail risquerait de mettre en péril le projet. Il est plus facile de remplacer une personne qui travaille au Service des espaces verts (SEVE), par exemple.

Ce même commissaire remarque que la plupart des demandes proviennent de personnes qui appartiennent à des classes salariales intermédiaires. Il s'interroge sur le montant moyen de leur salaire. Les personnes qui reçoivent un salaire suffisamment élevé peuvent compenser le différentiel à la CAP et ainsi se libérer du temps.

M^{me} Bertola-Garrido répond que les profils des personnes qui font la demande sont différents. Certaines personnes sont cadres intermédiaires, voire supérieurs et d'autres ouvriers par exemple.

Ce commissaire demande si l'on peut faire un lien entre le nombre de demandes et l'état de santé des employés.

M^{me} Bertola-Garrido répond que le secret médical empêche la Ville de connaître l'état de santé du personnel.

Ce commissaire s'interroge sur les raisons qui ont poussé à relever l'âge de la retraite. Il demande s'il est possible de faire marche arrière et de réfléchir plutôt sur la qualité du travail.

M. Gomez répond que ce débat dépasse le champ de la proposition. Il rappelle que la demande de relever l'âge de la retraite provient du personnel et non du Conseil municipal.

Une commissaire demande quand cette disposition de réduire son temps de travail en ne réduisant qu'une partie de son salaire a été introduite dans le statut du personnel.

M^{me} Bertola-Garrido répond qu'elle pense que cette possibilité a été introduite avec le statut du personnel actuel.

M. Gomez précise que cette disposition est entrée en vigueur lors de la dernière négociation sur le statut du personnel.

Cette même commissaire trouve pertinent que cette disposition s'applique pour les fonctions pénibles mais ne comprend pas pour quelle raison elle s'applique également pour les fonctions sans pénibilité apparente comme les métiers de bureau.

Elle remarque que tous les employés de plus de 57 ans ont le droit à cette possibilité quelle que soit leur ancienneté.

M^{me} Bertola-Garrido répond par l’affirmative.

Cette même commissaire demande si dans le cas où la Ville embauche une personne de 55 ans, celle-ci peut décider quelques années plus tard de travailler à 80% et ne perdre que 10% de son salaire.

M. Gomez répond par l’affirmative. Cependant, il n’a pas connaissance de cas d’employé à qui cela est arrivé. Rien n’empêche une personne engagée à 55 ans de faire la demande quelques années plus tard. Il rappelle que le service et le département ont le pouvoir d’appréciation.

Cette même commissaire comprend que cette demande soit octroyée pour féliciter un employé mais cette disposition devrait impliquer une clause d’ancienneté. Elle demande si les motifs de refus de l’application de cet article sont les mêmes pour un temps partiel. Elle remarque que les considérations financières n’entrent pas en compte et qu’uniquement les problèmes organisationnels sont considérés pour l’octroi d’une de ces demandes.

M^{me} Bertola-Garrido répond par l’affirmative.

Cette commissaire demande s’il y a la même proportion de personnes qui demandent de passer à un temps partiel grâce à cette disposition que de gens qui demandent de passer à temps partiel sans cet arrangement financier (avant 57 ans).

M^{me} Bertola-Garrido répond par la négative. En Ville le temps partiel est favorisé. Le temps partiel permet au service de remplacer les personnes. Si une personne diminue son taux à 60% le service peut potentiellement la remplacer. Dans le cas de cette disposition, la réduction du salaire n’est pas proportionnelle à la réduction du temps de travail et le service n’a donc pas l’argent nécessaire pour engager quelqu’un d’autre. La charge de travail est donc portée sur les collègues de la personne concernée alors que les temps partiels permettent le réengagement d’autres personnes.

Un commissaire remarque que les cadres souhaitent limiter l’octroi de cette possibilité pour les personnes au taux d’activité de 100%. Il demande si actuellement une personne qui travaille à temps partiel peut faire la demande de diminuer son temps de travail.

M. Gomez répond par l’affirmative. Actuellement, une personne à 80% peut réduire de 20% son taux de travail. Elle aura une réduction de 10% de son salaire qu’elle avait lorsqu’elle travaillait à 80%.

Un autre commissaire demande si les cotisations à la CAP se font toujours de manière habituelle ou si elles sont adaptées en proportion des diminutions du temps de travail et de la réduction du salaire.

M^{me} Bertola-Garrido répond que les cotisations sont adaptées au taux du poste et non au taux de la personne. Si une personne travaille à 100% et qu'elle réduit son taux de travail à 80%, les cotisations sont sur 90% puisqu'elle reçoit 90% de son salaire initial.

Ce même commissaire demande si des cotisations sont versées par la Ville pour compenser la réduction du salaire.

M^{me} Bertola-Garrido répond par la négative. Les personnes dès 58 ans peuvent demander de cotiser elles-mêmes au différentiel.

Un autre commissaire comprend que les agent-e-s de la police municipale (APM) sont aussi concernés par cette mesure. Il demande si les APM ont également subi un relèvement de l'âge de la retraite.

M. Gomez répond par l'affirmative.

Ce commissaire demande si cette disposition s'applique également aux pompiers du Service d'incendie et de secours (SIS).

M^{me} Bertola-Garrido répond que le SIS ne fait plus partie du giron de la Ville. Les pompiers disposent d'une cessation d'activité à 57 ans.

M. Gomez précise que cette cessation d'activité a été repoussée à 58 ans et demi.

Une commissaire s'interroge sur la proposition d'accorder cette possibilité uniquement aux personnes en fonction depuis dix ans.

M. Gomez répond qu'il s'agit de la proposition du collège des cadres. Lors des négociations avec les partenaires sociaux et le personnel, les syndicats, le collège du personnel et le collège des cadres étaient présents. Chacun a fait un certain nombre de propositions. Le collège des cadres a fait la proposition suivante: «Les directions de service peuvent accorder aux membres du personnel, en fonction en Ville de Genève depuis au moins dix ans et dont le *taux d'activité est de 100%*, qui en font la demande, une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine, *dès l'âge de 62 ans.*» Le collège du personnel souhaite modifier la proposition du Conseil administratif: «l'employeur peut» par «l'employeur doit». Cela signifierait que la Ville doit accorder aux employé-e-s qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 57 ans et le Conseil administratif propose l'âge de 59 ans. Ces amendements ont été proposés au Conseil administratif et ce dernier ne les a pas acceptés. Il souhaite maintenir la proposition initiale.

Cette commissaire remarque qu'il y a une croyance que plus la personne s'approche du départ à la retraite, plus elle est fatiguée. Elle demande si le fait de diminuer le taux d'activité de ces personnes qui ont une grande expérience de 10% ne les rendrait pas au contraire plus efficaces.

M. Gomez répond que l'employé fait la demande, et non l'employeur ou le Conseil administratif. L'employeur ne fait pas d'estimations sur la productivité supplémentaire impliquée par une baisse du temps de travail. Il rappelle que cette disposition suppose également une baisse du salaire. La question que pose cette proposition porte sur la modification de l'âge des personnes qui peuvent bénéficier de cette disposition (avant la retraite) à 59 ans plutôt que 57.

Une commissaire s'interroge sur l'origine de la mise en application de cette disposition de réduire le temps du travail sans réduction proportionnelle du salaire.

M. Gomez répond que cette disposition a été introduite en 2010 lors de la négociation sur le nouveau statut du personnel. On est parti du principe que les collaborateurs et collaboratrices approchant l'âge de la retraite qui sont fatigués peuvent diminuer leur taux d'activité sans prélever leur salaire. Le Conseil administratif n'a pas remis en cause cette période, il modifie uniquement l'âge à partir duquel cette disposition peut être octroyée puisque l'âge de départ à la retraite a été augmenté.

Cette commissaire demande si le Conseil administratif a envisagé de suivre une position plus ferme et de rendre cette disposition moins accessible.

M. Gomez répond par la négative. Cela se décide notamment en fonction des négociations avec les différents partenaires sociaux qui ont chacun une vision différente. Le Conseil administratif estime qu'il ne péjore pas les conditions de travail en augmentant l'âge dans le statut. Il maintient les statuts du personnel et les adapte, comme cela a été le cas durant les négociations sur les primes. L'objectif du Conseil administratif actuel n'a jamais été de péjorer les conditions du personnel.

Cette commissaire demande où en sont les négociations avec les syndicats sur les questions de pénibilité.

M. Gomez répond que ce dossier a débuté il y a dix ans. Les discussions portent sur le choix des fonctions considérées comme pénibles. Les avis divergent entre les syndicats et le Conseil administratif. Les différentes parties doivent trouver un accord avant le 31 décembre de cette année. D'ici au 30 juin 2022 de nouvelles propositions réglementaires seront étudiées. Le Conseil administratif a également souhaité clôturer les négociations sur cet article 74.

La présidente rappelle qu'avant le passage de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans, certaines personnes demandaient de poursuivre leur travail. Les demandes étaient parfois refusées. Plusieurs personnes ont témoigné du fait que ces décisions étaient prises de manière arbitraire. Elle demande si la modification du terme «peut» par «doit» permettrait d'empêcher que des décisions ne soient prises de manière arbitraire. Elle imagine qu'une personne qui entretient

un mauvais rapport avec sa hiérarchie vivra plus difficilement le processus de la demande qu'un employé qui travaille dans une atmosphère détendue.

M. Gomez répond qu'une série de dispositifs ont été mis en place permettant d'éviter que les choix ne soient faits de manière arbitraire. La personne peut faire une demande au service, à la direction ainsi qu'au Conseil administratif. Le service aura plutôt tendance à octroyer la diminution du temps de travail de la personne avec qui il y a des tensions. Au pire des cas, la personne peut toujours faire recours (en cas de harcèlement, etc.).

M^{me} Bertola-Garrido rappelle que la formule potestative est limitée et prévient ainsi ce potentiel arbitraire. Certaines personnes peuvent le vivre comme une injustice mais pas comme de l'arbitraire. Toutes les décisions du Conseil administratif sont sujettes à recours. Les personnes peuvent donc déposer un recours à la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice si elles ne sont pas d'accord avec la décision du Conseil administratif.

La présidente demande si la décision de la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice peut être transmise à la commission.

M^{me} Bertola-Garrido répond qu'il y en a plusieurs.

M. Gomez répond par l'affirmative. Un lien est disponible.

Un commissaire demande à quel moment le collège des cadres ainsi que les syndicats ont établi leur position par rapport à la proposition. Il demande également pour quelle raison les différentes parties ne se sont pas rencontrées plus tôt étant donné que la proposition a été déposée au Conseil municipal le 21 décembre 2021.

M. Gomez répond que les différentes parties se sont rencontrées le 15 mars 2021. Il rappelle que le processus budgétaire et les vacances ont retardé les négociations.

La présidente ouvre la discussion sur cet objet.

Discussion et votes

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois propose de voter l'objet.

Une commissaire du Parti socialiste est d'avis que cela vaut la peine d'auditionner les syndicats également pour la proposition PR-1500, dans le cas où la commission des finances déciderait de les auditionner dans le cadre du projet de délibération PRD-265 sur la réduction du temps de travail du personnel municipal.

La présidente, d'Ensemble à gauche, estime important que la commission auditionne les syndicats.

Une commissaire du Parti socialiste rappelle que la commission a déjà entendu M^{me} Valérie Buchs à ce sujet. Elle précise que la commission ne s'oppose pas à entendre les syndicats mais cela a déjà été fait.

Une commissaire des Vert-e-s rappelle que la commission ne connaît pas la position des représentants des cadres (qui ne partagent pas le même avis que le personnel). Il serait intéressant de savoir pour quelle raison ils ont une position plus fermée.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois remarque que cette audition n'est pas nécessaire car les négociations entre le Conseil administratif et les syndicats des cadres ont déjà eu lieu. Le Conseil municipal n'a pas à s'immiscer dans ces négociations car il n'est ni l'employeur ni l'employé. La commission des finances est chargée de voter les statuts une fois que les négociations sont faites, et cela même si aucun accord n'a été trouvé. Le Conseil municipal n'a donc pas à recommencer les négociations ni à auditionner les syndicats car cela a déjà été fait.

La présidente met au vote la proposition d'Ensemble à gauche d'auditionner les syndicats et la commission du personnel.

Par 9 non (2 Ve, 3 PLR, 1 UDC, 1 MCG, 2 LC) contre 4 oui (3 S, 1 EàG) et 2 abstentions (S, Ve), la proposition est refusée.

La présidente met au vote la proposition des Vert-e-s d'auditionner le collège des cadres.

Par 9 non (3 PLR, 1 S, 1 EàG, 2 LC, 1 MCG, 1 UDC) contre 2 oui (Ve) et 3 abstentions (S), la proposition est refusée.

Un commissaire de l'Union démocratique du centre déclare que son groupe félicite le Conseil administratif pour cette réforme rigoureuse et courageuse.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois approuve cette modification. Il est logique que cette mesure sociale ne soit pas étendue à sept ans et qu'elle respecte le laps de temps de cinq ans puisque l'âge de la retraite a augmenté de 62 à 64 ans. Cette logique aurait dû être suivie au moment où l'augmentation de l'âge de la retraite a été décidée. On ne péjore pas le statut du personnel et on ne l'améliore pas. Il félicite le Conseil administratif d'avoir résisté aux protestations syndicales.

Un commissaire du groupe Le Centre approuve cette modification qui permet la mise en conformité d'une décision prise en amont. Cette proposition présentée a déjà été débattue par les principaux intéressés dont le Conseil administratif.

Un commissaire des Vert-e-s estime que les réponses données par le Conseil administratif sont claires et complètes. Ce processus dure depuis longtemps et

doit se terminer. Les syndicats souhaitent changer le terme «peut» par «doit» mais cela n'est pas utile puisque la marge de manœuvre de l'employeur est déjà limitée par la Chambre constitutionnelle. Il est normal que le Conseil administratif souhaite maintenir une certaine flexibilité au niveau des nécessités organisationnelles afin de faire fonctionner la Ville de Genève.

Un commissaire du Parti socialiste déclare que son parti est toujours attentif aux acquis sociaux et aux conditions de travail des employés de la Ville de Genève. Néanmoins, cette proposition reflète la hausse de l'âge de la retraite sans péjorer ni améliorer les statuts du personnel. Le Parti socialiste soutient donc cet objet et espère que les bisbilles autour de la pénibilité du travail se régleront rapidement entre le Conseil administratif et les syndicats.

La présidente, d'Ensemble à gauche, propose un amendement pour son groupe: remplacer «l'employeur *peut* accorder» par «l'employeur *doit* accorder». Elle est convaincue qu'une partie du personnel souhaite travailler jusqu'à la fin de son activité professionnelle qu'elle a confirmé. Peu de personnes feront appel à cette mesure. Néanmoins, cette possibilité ouvre tout de même un champ qui peut être arbitraire. Elle rappelle la situation du temps de prolongement, qui dépend également de la relation entre l'employé avec le service et son employeur. Elle est d'avis que la décision doit être prise par l'employé et non par l'employeur. Selon elle, il aurait été plus élégant de voter cet objet dans le cadre du travail sur la pénibilité. Elle comprend que le laps de temps soit réduit à cinq ans plutôt que sept. Remplacer «doit» par «peut» signifie que l'employé a le droit d'utiliser cette possibilité.

Une commissaire du Parti libéral-radical approuve l'augmentation de l'âge de la retraite en Ville de Genève qui s'aligne sur l'âge de la retraite des autres secteurs et fonctionnaires. Cette augmentation était évidente. Elle n'approuve pas l'amendement d'Ensemble à gauche car elle estime que l'employeur a la responsabilité de prendre les décisions. Les décisions ne doivent pas être prises par l'employé qui n'assumera aucun risque.

Un commissaire des Vert-e-s informe qu'il n'approuve pas l'amendement d'Ensemble à gauche car le terme «doit» a été balisé par la Chambre constitutionnelle: il limite la labilité de l'employeur. Ce dernier doit pouvoir agir au niveau de l'organisationnel afin de garantir la mise en place de certaines prestations. Si on remplace «peut» par «doit», l'employeur devra faire face à des situations difficiles.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois explique qu'il ne votera pas l'amendement d'Ensemble à gauche car il ne faut pas trop étendre le droit du personnel. En ce qui concerne la pénibilité, il rappelle que le Conseil administratif a déclaré que «s'agissant de la demande de ne pas repousser l'âge auquel une réduction du temps de travail peut être demandée tant que les négociations

relatives à la pénibilité n'ont pas été menées, il constate que l'article 74, alinéa 2 concerne l'ensemble du personnel alors que les modalités de compensation de la pénibilité ne s'appliquent qu'à certaines fonctions listées comme étant particulièrement pénibles. Il estime qu'il convient dès lors de ne pas lier ces deux sujets.»

Une commissaire du Parti socialiste rappelle que la mesure d'accorder aux membres du personnel qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine (dès 57 ans) est largement appliquée et rarement refusée.

La présidente met au vote l'amendement d'Ensemble à gauche.

Par 10 non (3 Ve, 3 PLR, 2 LC, 1 MCG, 1 UDC) contre 2 oui (EàG, S) et 3 abstentions (S), l'amendement est refusé.

La présidente met au vote la proposition PR-1500.

Par 14 oui (3 PLR, 4 S, 3 Ve, 2 LC, 1 MCG, 1 UDC) contre 1 non (EàG), la proposition est acceptée.

La présidente, d'Ensemble à gauche, annonce un rapport de minorité.

8 août 2022

B. Rapport de minorité de M^{me} Brigitte Studer.

Tout d'abord mes remerciements au rapporteur de majorité, M. Denis Ruyschaert, qui a su présenter les différents aspects de la proposition et du contexte de manière très claire, précise et nuancée. Mon rapport de minorité pourra ainsi être bref.

Le Conseil administratif propose avec la proposition PR-1500 de modifier l'article 74, alinéa 2 du statut du personnel (LC 21151) relatif au temps de travail. Cette proposition comporte deux aspects:

Relever de 57 à 59 ans l'âge minimum à partir duquel les membres du personnel peuvent demander une réduction de leur temps de travail moyennant une réduction partielle de leur traitement.

L'employeur peut accorder une réduction de la durée de travail de 20%, avec une réduction du traitement de 10% aux membres du personnel qui le demandent.

Quelques remarques générales

Le point de vue d'Ensemble à gauche

Le travail est devenu plus productif. Cela signifie que pour obtenir un résultat, il faut moins d'heures de travail pour l'obtenir. Il est ainsi possible d'envisager une diminution du temps de travail. Des propositions sont faites en ce sens par les syndicats, les partis de gauche, des mouvements comme la grève féministe et la grève du climat.

Le travail est aussi devenu plus stressant. Les maladies liées à l'activité professionnelle augmentent toujours davantage, burn-out, dépressions, troubles anxieux, etc. Il s'agit aujourd'hui de développer leur prévention.

Nous ne sommes pas opposés à harmoniser les conditions de travail et de traitement telles que proposées dans le statut du personnel et les différents règlements. Avec un développement séparé selon les départements et les services, des inégalités peuvent exister. Notre principe sera de les égaliser par le haut, de ne pas faire perdre des acquis, mais d'améliorer les conditions pour le personnel qui se trouve désavantagé dans tel aspect particulier. Toute proposition de changement doit bien sûr être négociée avec les partenaires sociaux.

Nous sommes d'avis que la politique de la Ville en tant qu'employeur se doit d'être exemplaire. Les acquis ont en général été obtenus grâce à des luttes et des mobilisations du personnel ou grâce à une politique de gauche du Conseil administratif et/ou du Conseil municipal. Pour Ensemble à gauche, les acquis ainsi obtenus sont à défendre. Il ne s'agit pas de «luxe» ou d'aberrations, mais au contraire d'exemples à montrer à d'autres employeurs, dans le privé.

Notre prise de position sur la proposition PR-1500

Nous regrettons le relèvement de l'âge de la retraite. Il est important à notre avis de prendre en considération la santé du personnel. Travailler deux ans de plus est difficile selon les métiers et les conditions de travail. La durée de vie augmente de manière générale, oui, mais pas de la même manière selon les classes sociales et selon les métiers exercés. Pour bien des personnes le temps entre l'arrêt du travail et la mort est court.

En Ville de Genève, l'âge de la retraite est passé de 62 à 64 ans, décision acceptée par les partenaires sociaux. L'AVS ne débutant qu'à 64 ou 65 ans, il était problématique de ne pas avoir les mêmes échéances.

Il y avait une période de cinq ans avec la possibilité d'une réduction du temps de travail de 20% et du traitement de 10%. Dans la phase transitoire, cette période s'est élevée à sept ans. Nous pouvons admettre qu'il faille établir une période délimitée pour cette mesure de possibilité de réduction du temps de travail. Cette période était auparavant de cinq ans – nous pouvons comprendre et admettre que cette période revienne de nouveau à cinq ans, ce que propose cette proposition PR-1500.

Nous sommes par contre d'avis que le personnel en cette situation doit avoir la possibilité de choisir cette mesure.

La proposition PR-1500 propose que le Conseil administratif puisse l'accorder. Même s'il ne peut pas se baser sur des raisons financières pour un éventuel refus, mais invoquer uniquement des raisons d'organisation du travail, cette formulation laisse à notre avis la porte ouverte à des décisions arbitraires.

Nous avons présenté en commission un amendement qui a été refusé. Nous le représenterons une nouvelle fois en plénière.

Amendement au projet de délibération

Modification de l'alinéa 2: L'employeur accorde (remplace «peut accorder») aux membres du personnel qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 59 ans.

Ensemble à gauche est convaincu que la Ville peut proposer cette possibilité à son personnel pour les raisons suivantes:

Il s'agit d'un nombre très limité d'éventuelles demandes de ce type.

Lors de l'audition, Mme Bertola-Garrido a admis que le nombre de personnes proches de la retraite qui demandent à pouvoir poursuivre leur travail après l'âge de la retraite (ce qui n'est pas possible) est nettement plus élevé que le nombre de personnes qui demandent à réduire leur temps de travail. Une grande majorité du personnel souhaite en effet accomplir son activité professionnelle pleinement jusqu'à la retraite. De plus, la majorité du personnel de cette catégorie d'âge a aussi besoin de l'entier de son salaire, et ne peut se permettre une diminution même de 10%. Il s'agit donc d'un nombre très limité de situations.

Mme Bertola-Garrido avait aussi précisé que les personnes qui faisaient ces demandes provenaient de contextes professionnels très divers; ce n'est donc pas lié à une seule catégorie de travail ou de pénibilité.

Mais ces situations existent et demandent à être prises en considération. Une réduction du temps de travail peut permettre à une personne de travailler jusqu'au terme de son engagement qui peut-être ne pourrait le faire sans cette mesure. Il s'agit alors d'une mesure de prévention, par rapport à la santé de la personne, par rapport au rythme de travail ou à ses contraintes plus difficiles à suivre, à la fatigue ou fatigabilité qui peut augmenter durant ces dernières années.

Ensemble à gauche propose ainsi que cela soit l'employé-e qui puisse prendre cette décision et non l'employeur. Sans l'acceptation de cet amendement, nous refuserons la proposition PR-1500.