

**Réponse du Conseil administratif à la question écrite du 8 février 2017 de M. Pierre Gauthier: «Modification administrative mineure: difficulté sociale majeure pour les employés à faible revenu».**

*TEXTE DE LA QUESTION*

**Exposé des motifs**

Sans consultation préalable avec le personnel, le service des ressources humaines de la Ville de Genève verse depuis l'an dernier le treizième salaire progressif en deux moitiés, en juin et en décembre. Jusqu'à ce changement, le treizième salaire était versé en une seule fois, en mai.

Cette modification administrative mineure entraîne des difficultés économiques majeures pour les personnes employées à temps partiel par la Ville de Genève et particulièrement pour celles qui ont un très faible revenu.

En effet, ces personnes à faible revenu – le plus souvent des mères de familles monoparentales – sont aidées, pour équilibrer leur budget mensuel, par une aide versée par l'Hospice général.

Cette aide est calculée chaque mois pour combler la différence entre les charges et les ressources si celles-ci sont inférieures à celles-là. Si au contraire les ressources dépassent les charges, l'aide n'est pas versée.

Lorsque le treizième salaire progressif était versé en une seule fois, les ressources du mois payées à double compensaient l'absence de subsides de l'Hospice général pour les personnes à faible revenu. Le reliquat positif avait alors fonction de petite sécurité en cas de facture imprévue ou de gratification motivante pour l'employée ou l'employé.

Aujourd'hui, le versement du treizième salaire progressif en deux moitiés fait franchir le seuil fixé par l'Hospice général deux fois par année au lieu d'une seule. Ce seuil franchi parfois de quelques francs seulement entraîne une réduction de ressources alors que le treizième salaire devrait au contraire les accroître. Le remboursement des 10% sur les frais médicaux n'est plus versé, la prestation incitative du contrat d'aide sociale individuel (CASI) est suspendue, etc.

Il est communément admis que le treizième salaire devrait servir à motiver les employés à effectuer correctement leur travail. Si le système de versement de cette «récompense» choisi par l'administration municipale conduit *de facto* à une diminution des ressources des personnes déjà précarisées, alors le système n'est pas bon. La qualité du travail et la motivation du personnel risquent de s'en ressentir négativement.

Pour illustrer ces propos, voici l'exemple basé sur la réalité vécue par une mère de famille monoparentale ayant un enfant à charge et employée à temps très partiel par la Ville:

<i>Charges mensuelles</i>	Fr.
Entretien de base	1495
Loyer + charges	1500
Assurance maladie (subside déduit)	<u>315</u>
Total charges	3310

*Ressources pour un mois «normal» sans treizième salaire*

Allocation enfant	400
Pension alimentaire	600
Salaire net	1645,55
Taxe environnementale	<u>10,40</u>
Sous-total ressources	2655,95
Subside Hospice	339,05
Prestation incitative CASI	<u>225</u>
Total ressources	3320

*Ressources pour un mois avec treizième salaire complet*

Allocation enfant	400
Pension alimentaire	600
Salaire net	<u>3291,10</u>
Sous-total ressources	4291,10
Excédent	971,10

*Ressources pour un mois avec 50% du treizième salaire*

Allocation enfant	400
Pension alimentaire	600
Salaire net	<u>2467,30</u>
Sous-total ressources	3467,30
Excédent	147,30
Excédent annuel $147,30 \times 2$	294,60

*Perte constatée entre les deux systèmes*

971,10 - 294,60	676,50
-----------------	--------

(Cela sans compter la suppression du remboursement des 10% sur les frais médicaux et la suppression de la prestation incitative CASI.)

Sachant que le statut du personnel de la Ville de Genève indique entre autres:

Art. 4 Autorités compétentes

<sup>1</sup> Le Conseil administratif est chargé de l'application du présent statut.

<sup>2</sup> Il adopte et publie les dispositions d'exécution nécessaires.

<sup>3</sup> Il définit la politique des ressources humaines et en coordonne et en contrôle la mise en œuvre.

[...]

Art. 5 But de la politique des ressources humaines

<sup>1</sup> La politique des ressources humaines vise à assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale, à garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel, ainsi qu'à traduire la responsabilité sociale de la Ville de Genève.

<sup>2</sup> Le Conseil administratif met ainsi en œuvre les mesures propres à assurer:

[...]

g) des conditions de travail permettant au personnel d'assumer ses responsabilités familiales et ses engagements sociaux,

[...]

mes questions sont les suivantes:

- Pourquoi la commission du personnel n'a-t-elle pas été consultée avant la mise en œuvre de ce changement administratif mineur qui implique des difficultés majeures pour les personnes à très faible revenu?
- Afin de ne pas péjorer la situation déjà précaire des personnes à faible revenu employées par la Ville de Genève, ne serait-il pas plus simple et plus juste envers les plus précaires des employés de la Ville de Genève de revenir au versement annuel – si possible en décembre – du treizième salaire progressif?

En vous remerciant de votre réponse circonstanciée.

*RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

Jusqu'au 31 décembre 2015, le paiement du treizième salaire progressif des employé-e-s était versé, chaque année, avec le traitement du mois de mai, excepté lors de la première année d'activité où il était payé dans sa totalité avec le salaire du mois de décembre.

En raison de cette échéance de paiement, lorsqu'un ou une employé-e quittait notre administration (démission, résiliation, retraite ou décès) après le mois de mai, le montant du treizième salaire progressif indûment perçu pour la période entre sa date de départ et la fin de l'année devait être retenu sur son dernier traitement au prorata temporis.

Ainsi, le dernier traitement des employé-e-s concerné-e-s subissait une baisse substantielle. De plus, lorsque la retenue sur le salaire des employé-e-s concerné-e-s n'était pas possible, dans les cas où le minimum vital n'était pas assuré, notre administration devait facturer le montant dû et, parfois, échelonner le remboursement en fonction des capacités financières des intéressé-e-s, générant ainsi un important travail administratif.

Aussi, afin d'y remédier, le Conseil administratif a décidé de modifier la date de paiement du treizième salaire progressif de manière à le verser à période échue, en deux versements, avec le traitement des mois de juin et de décembre, à l'instar de la pratique de la République et canton de Genève qui verse également le treizième salaire en deux fois, en juin et en décembre.

Cette modification du versement du treizième salaire progressif à période échue est une décision opérationnelle qui implique que les organisations représentatives du personnel soient informées, conformément à l'article 18 alinéa 2 du Statut du personnel de la Ville de Genève. Cette information leur a été transmise lors de la séance ad hoc du 12 octobre 2015. A cette occasion, la problématique des personnes au bénéfice d'une aide sociale de l'Hospice général n'a pas été relevée.

Le choix du versement en deux échéances permet de conserver un apport financier supplémentaire, avant la période des vacances et en fin d'année, bien-venu pour la majorité des employé-e-s de l'administration municipale. De plus, il a permis d'éliminer complètement les situations dans lesquelles les employé-e-s devaient rembourser le salaire perçu en trop lorsqu'elles ou ils quittaient leur emploi.

Pour le surplus, une adaptation personnalisée de la date de versement du treizième salaire pour les situations correspondant au cas particulier évoqué dans cette question écrite viserait à contourner la législation cantonale en vigueur en matière d'aide sociale.

Enfin, en cas de modification, les organisations représentatives du personnel devraient être à nouveau informées.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:  
*Jacques Moret*

La conseillère administrative:  
*Sandrine Salerno*