



Refonte du Statut du personnel de la Ville de Genève Un accord accepté par l'Assemblée générale

Le 20 mai 2009, suite à une dernière séance « marathon » avec la délégation du Conseil administratif, la délégation du personnel (commission du personnel de la Ville, syndicats SIT et SSP, CP-SIS) a finalisé un projet d'accord sur la refonte du statut du personnel de la Ville de Genève après des mois de longues et difficiles négociations.

On se souvient que le personnel avait dû batailler ferme pour que les conditions de négociation soient acceptables et que la version initiale du Conseil administratif soit sérieusement revue à la hausse. Finalement, le compromis trouvé permet à toutes les parties de s'y retrouver et c'est pourquoi le SIT s'est prononcé en faveur de la signature de cet accord.

Le 27 mai 2009, l'Assemblée générale du personnel a pris connaissance en détail du projet de statut, de son règlement d'application, ainsi que de la nouvelle échelle de traitement proposée. Elle a adopté cet accord à une très large majorité (moins 4 non et 20 absentes), considérant qu'il était le fruit d'un travail minutieux et équilibré entre partenaires sociaux. La délégation du personnel a ainsi reçu mandat de finaliser les textes sur la forme avant le dépôt prochain au Conseil municipal.

Un statut unique et de nouveaux règlements

Il s'agit d'un statut unique de droit public, prenant en compte les spécificités du SIS, ainsi que celles des stagiaires, des apprenti-e-s et des contrats de durée déterminée (aucune dérogation au statut ne sera possible après 24 mois).

- Il n'y aura plus de distinction entre les fonctionnaires et les auxiliaires fixes, car tout le monde bénéficiera du même statut.
- Il est prévu d'instaurer plus de transparence puisque, contrairement à aujourd'hui, toutes les directives et les classifications seront publiées.
- Après les temps d'essai, les entretiens périodiques avec le personnel seront généralisés tous les deux ans (mais sans lien avec les augmentations salariales annuelles).
- Un droit à la formation continue est établi et les conditions d'accès légèrement améliorées pour le personnel à temps partiel.
- Le Règlement concernant la santé et la sécurité du personnel a été rafraîchi et, comme pour la formation, une commission comprenant les syndicats est prévue.
- Des mesures de reconversion et de réadaptation professionnelle sont aussi définies.

- Une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité est enfin mise en place, qui donne la qualité de partie aux personnes plaignantes et des moyens supplémentaires pour faire valoir leurs droits.
- Un règlement fixant les bases d'une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes a aussi été négocié. Il sera édicté sans attendre l'entrée en vigueur du nouveau statut.

Davantage de droits syndicaux

Les organisations syndicales sont enfin reconnues par la Ville de Genève et les droits syndicaux sont renforcés, comme par exemple avec de meilleures décharges pour le personnel élu dans les commissions du personnel ou d'autres instances. Le principe de la négociation avec les organisations représentatives du personnel est instauré en cas de modification du statut et de son règlement d'application. Les organisations représentatives du personnel seront systématiquement informées et consultées sur toutes les questions intéressant le personnel, notamment le projet de budget, les modifications réglementaires ou des réorganisations de services.

L'employeur a obtenu la création d'une commission consultative élue pour les deux catégories de cadres (intermédiaires et supérieures), ce que les organisations du personnel ne souhaitaient pas a priori, et leur association (ACAM) se retirera des débats.

Des licenciements facilités, mais pas sans garde-fou

La période d'essai est ramenée de trois à deux ans et, durant cette période, la protection contre le licenciement abusif et en temps inopportun a été introduite dès le 4^e mois. Après cette période d'essai de deux ans, le licenciement sera possible en cas de motif objectivement fondé tel que l'insuffisance de prestations, un manquement grave ou répété aux devoirs de service ou l'inaptitude à remplir les exigences de la fonction. Il faudra au préalable avoir procédé à une enquête administrative. Si le licenciement est contraire au droit, la possibilité d'une réintégration est inscrite dans le statut. En cas de refus du Conseil administratif, une indemnisation entre 3 et 24 mois est prévue. Si le licenciement est en plus abusif, ou contraire à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, ou immédiat sans juste motif, la réintégration de l'intéressé-e sera obligatoire. En cas de suppression de poste, l'employeur doit d'abord rechercher un autre poste et proposer des mesures de reconversion professionnelle. Lorsque, malgré tout, il n'est pas possible de remplacer la personne concernée au sein de l'Administra-

tion municipale, les indemnités de licenciement prévues seront augmentées par rapport au statut actuel.

Une interdiction de licenciement est prévue tant que dure le versement des indemnités en cas de maladie ou d'accident, mais aussi en cas de grossesse et de congé maternité. Quant aux sanctions en cas de violation des devoirs de service, elles sont réduites à l'avertissement, au blâme et à la suspension de la progression de l'annuité pendant un an. Le principe général du recours hiérarchique contre les décisions auprès du Conseil administratif est instauré, tout comme la possibilité d'être entendu oralement avec le droit d'être assisté.

Un accent mis sur les enfants ...

Le statut instaure un congé paternité payé de 4 semaines lors d'une naissance, des congés pour enfants et proches malades et des allocations pour enfant (minimum 100 francs/enfant). En contrepartie, la participation de 70 francs pour l'assurance maladie va disparaître de façon progressive sur 7 ans. L'indemnisation en cas de maladie ou accident non professionnelle passe à 720 jours pendant la période d'essai et à 180 jours pour les contrats de durée déterminée. Une disposition transitoire prévoit l'ouverture de négociations pour trouver une solution de type perte de gain plus étendue pour ceux-ci.

Le congé maternité sera de 20 semaines, comme aujourd'hui, mais sans devoir présenter un certificat d'allaitement pour les 4 dernières semaines.

Le pont de fin d'année est, cette fois, inscrit dans le statut et ne sera plus menacé d'être remis en cause chaque année.

Par ailleurs, la semaine de vacances supplémentaires dès 57 ans et 6 ans de service ne sera accordée qu'à partir de 59 ans, quelque soit la durée de service. Le personnel qui bénéficie déjà de cette semaine supplémentaire la conservera.

En contrepartie, il a été convenu d'ouvrir des négociations dans le but de définir les fonctions pénibles et d'autres formes de compensation, du type retraite anticipée ou vacances complémentaires, à des fins de prévention de la santé.

Le Règlement sur les nuisances n'a pas été modifié.

... mais pas sur les retraites

En ce qui concerne les retraites, il y a actuellement 500 personnes (dont beaucoup de femmes avec des contrats à temps partiels, comme par exemple les patrouilles scolaires) exclues de la prévoyance professionnelle, car leur revenu est trop faible pour entrer dans les critères de la CAP. D'autres personnes sont inscrites à la caisse supplétive, ce qui signifie qu'elles ne bénéficient que du minimum légal de la LPP. Il a été convenu d'ouvrir des négociations à brève échéance pour trouver des solutions, mais aussi sur la réintroduction du plan d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND) pour créer de l'emploi.

On le voit, ces négociations n'ont pas complètement réglé la problématique de la retraite et les discussions doivent se poursuivre pour répondre aux nouveaux besoins. Il a toutefois été convenu de prolonger sur demande l'activité professionnelle des personnes dont le taux de rente n'atteint pas 50% (40% actuellement) en raison d'une interruption de carrière ou d'un divorce.

Un nouveau modèle de grille salariale

La durée du travail ne sera pas modifiée. Seul changement significatif : les heures supplémentaires du personnel à temps partiels seront compensées de la même façon que celles effectuées par le personnel à plein temps. La discrimination induite par les heures complémentaires va donc disparaître.

La nouvelle échelle de traitement instaure le principe d'une classe, une fonction. Elle prévoit l'automatisme des annuités et de l'indexation au coût de la vie. Les annuités extraordinaires, bloquées depuis 4 ans par le Conseil municipal et critiquées par le SIT en raison de leur caractère arbitraire, vont donc disparaître, tout comme le système de blocage de la promotion dans une classe supérieure sur décision de la hiérarchie. Le salaire au (dé)mérite passera ainsi aux oubliettes et de très nombreuses personnes, injustement bloquées depuis des années, pourront enfin à nouveau progresser dans l'échelle salariale.

En contrepartie, la carrière est prolongée à 25 ans au lieu des actuels 23 ans théoriques. La progression salariale ira plus vite durant les 10 premières années, puis ralentira par rapport à aujourd'hui durant les 15 années suivantes. C'est donc le personnel en fin de carrière qui sera le moins avantagé par le nouveau système. C'est la raison pour laquelle il est prévu de maintenir la prime d'ancienneté pour tout le personnel en place et de lui garantir un niveau de rente identique à celui auquel il peut prétendre aujourd'hui, l'employeur prenant à sa charge le rattrapage CAP.

Un regret toutefois. La transparence que nous appelons de nos vœux sera occultée par le fait que tout le personnel coulissera franc pour franc dans la nouvelle échelle de traitement. Ainsi, personne ne perdra un franc dans ce passage, mais presque tout le personnel en place se retrouvera entre deux annuités de la nouvelle échelle. Seules les personnes entrant dans l'administration municipale ou bénéficiant d'une promotion dans une classe supérieure seront sur une annuité exacte de l'échelle. Par conséquent, la mise en place d'un système informatique de contrôle au service du personnel sera nécessaire.

A l'engagement, le personnel pourra faire valoir jusqu'à 14 années d'expérience professionnelle (nous aurions voulu un déplaçonnement complet comme à l'Etat), ainsi que les années consacrées à l'éducation des enfants (1 sur 2, mais au maximum 5). La carrière est aussi un peu revalorisée en cas de changement de classe. Enfin, les deux classes les moins bien loties (4 et 4-5) ont été revalorisées.

Un accord équilibré mais fragile

Les partenaires sociaux doivent encore se réunir pour finaliser ce texte sur la forme, les questions de fonds étant réglées. Initialement prévu pour le mois de juin 2009, le dépôt du texte au Conseil municipal sera probablement reporté à la rentrée, car il doit encore faire l'objet d'une relecture juridique. Il sera ensuite examiné par la commission du règlement et celle des finances.

Au final, il reviendra au Conseil municipal de voter ce nouveau statut du personnel et l'entrée en vigueur n'aura pas lieu avant 2010 ou 2011. Les efforts consentis de part et d'autre pour aboutir à cet accord et la quantité considérable de travail fournie par toutes les parties font que le Conseil municipal serait bien mal avisé de retoucher ce compromis équilibré conçu comme un tout savamment pesé. Cet accord, comme tout bon accord entre partenaires sociaux, permet à l'employeur comme au personnel d'y trouver leur compte.

Pour le SIT/Valérie Buchs - secrétaire syndicale