

**DA 231 – 23.03**

## **RÉVISION DU STATUT DU PERSONNEL**

Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux,

### **Préambule**

La version actuelle du statut du personnel a fait l'objet d'une révision en 2010 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 après l'approbation des autorités de surveillance. Ce nouveau texte abrogeait les dispositions antérieures et notamment le statut adopté en 1998.

Au gré des besoins, des modifications mineures ont été apportées. On relèvera notamment des reformulations en lien avec la mise en place de la nouvelle organisation administrative (ORGA 2020) et l'actualisation du congé paternité en 2021. Depuis l'entrée en vigueur du statut dans sa version actuelle, l'essor de la Ville de Vernier a conduit l'administration à repenser son organisation et son fonctionnement. Cette évolution et le développement des prestations entraînent par voie de conséquence l'augmentation des effectifs du personnel communal.

### **L'évolution et l'attractivité**

Bien que l'actuel statut du personnel soit satisfaisant, il apparaît aujourd'hui nécessaire de procéder à une révision dans le but de clarifier certaines dispositions et d'apporter de nouvelles règles répondant aux besoins actuels et futurs de notre administration. Les changements sociétaux, mais également l'évolution sur le plan législatif (congé pour soins, enfant gravement malade, etc.) nécessitent aussi d'adapter notre cadre réglementaire pour tenir compte de ces éléments.

Par ailleurs, et comme vous le savez, dans de nombreux secteurs d'activité, les entreprises sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, phénomène qui ne va cesser de s'amplifier ces prochaines années avec les derniers départs en retraite des baby-boomers (personnes nées entre 1943 et 1966). Si la Ville de Vernier a jusqu'à maintenant réussi à attirer de nouveaux talents et à fidéliser les collaboratrices et les collaborateurs dont elle a besoin, elle le doit principalement à sa bonne image (dynamisme, projets novateurs, politiques publiques ambitieuses, etc.). À l'avenir, cette bonne réputation risque toutefois d'être insuffisante, tant pour attirer et engager les talents que pour les retenir. Les nouvelles générations ont aussi des attentes différentes du monde du travail et privilégient notamment la flexibilité et le temps libre ; les notions de sens, de valeurs, de bien-être au travail et les questions d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont également au cœur de leurs préoccupations. C'est en prenant en considération ces éléments dans notre réflexion que la révision du statut a été conduite et que de nouvelles dispositions ont été introduites, dont la portée devra se retrouver, tant sur le plan de l'attractivité que sur l'équilibre des vies professionnelle et privée.

### **La démarche**

Au printemps 2021, le Conseil administratif a donc décidé d'initier une démarche de révision en collaboration étroite avec la Commission du personnel. En marge des séances ordinaires de la Commission du personnel, un groupe de travail a été constitué et s'est réuni à plusieurs reprises. En parallèle, le Conseil administratif a été sollicité pour valider les différentes étapes de cette révision.

Le nouveau texte issu de ces travaux a ensuite été soumis à l'examen attentif d'un avocat spécialisé en droit du travail et de la fonction publique, qui a émis à un certain nombre de remarques et procédé à des reformulations qui ont été intégrées.

Il sied de préciser que le texte que nous vous soumettons a reçu l'accord unanime des membres de la Commission du personnel lors d'une séance plénière qui s'est tenue le 19 janvier dernier, conscients des enjeux de cette révision et de la nécessité d'offrir un cadre réglementaire en phase avec son temps. Il y a donc une garantie d'une bonne acceptation de ces nouvelles dispositions, élément important pour le maintien d'un climat social sain basé sur une relation de respect et de confiance auquel le Conseil administratif est particulièrement attaché.

### **Les principales modifications**

Vous trouverez en annexe le projet de statut du personnel révisé. La structure ayant été revue, nous avons indiqué sous chaque article une référence à la disposition de l'actuel statut, ou l'indication qu'il s'agit d'une nouvelle disposition. Nous vous remettons également la version actuelle du statut afin que vous puissiez cas échéant vous y référer.

### **Catégories de personnel (titre I)**

Le projet prévoit désormais trois catégories de personnel clairement identifiées, à savoir :

- les fonctionnaires,
- les auxiliaires,
- les apprentis et stagiaires.

Le nouveau statut s'applique à l'ensemble des catégories et détermine les règles qui sont applicables aux seuls fonctionnaires et celles applicables à toutes les catégories de personnel.

Les règles applicables aux seuls fonctionnaires sont celles qui sont désormais contenues aux titres II à VII ; les règles du titre VIII (dispositions diverses) et du titre IX (procédure et contentieux) concernent en revanche l'ensemble du personnel.

Cette modification a entraîné le déplacement de certains articles que l'on retrouve désormais dans les titres adéquats (se référer si besoin aux renvois grisés dans la nouvelle version). Elle impacte directement les dispositions générales du titre I (articles 1 à 6).

### **Période d'essai (art. 10)**

Le statut actuel prévoit que le fonctionnaire est d'abord engagé à titre d'essai pour une période initiale de 12 à 36 mois selon la fonction exercée.

Dans la pratique, cette durée relativement longue n'apporte pas de plus-value et rend parfois plus difficile le positionnement de la hiérarchie lors de situations peu satisfaisantes. Le Conseil administratif a dès lors souhaité que la période d'essai maximale soit de 12 mois, et qu'à défaut de clause spécifique dans la décision d'engagement, elle soit de 6 mois.

### **Devoirs des supérieurs (art. 17)**

Comme évoqué en préambule, la réorganisation de l'administration justifie une reformulation de cette disposition pour apporter davantage de clarté et une meilleure compréhension des responsabilités confiées aux cadres.

### **Occupations accessoires (art. 18)**

Cette disposition est désormais clarifiée pour permettre de mieux définir le cadre dans lequel un fonctionnaire, notamment lorsqu'il est engagé à temps partiel, peut exercer une autre activité rémunérée. Il apporte également une précision quant à l'incompatibilité de certaines activités.

**Responsabilité disciplinaire et sanctions applicables aux fonctionnaires (titre V)**

Le nombre de sanctions disciplinaires a été réduit. Le Secrétaire général et les Secrétaires généraux adjoints disposent dorénavant de la capacité d'émettre des sanctions disciplinaires. Cette modification s'inscrit également dans la nouvelle organisation mise en place.

**Droit au traitement en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident (art. 44)**

Le fonctionnaire a droit à son traitement entier pendant une durée maximale de 720 jours calendaires dans une période de 900 jours consécutifs. Actuellement, chaque pathologie est considérée comme un nouveau cas et ouvre un droit entraînant parfois des situations complexes qui perdurent dans le temps. La modification apportée permet désormais de cumuler tous les cas durant cette période de 900 jours et d'assurer une meilleure gestion des absences longue durée, pratique que l'on retrouve dans d'autres administrations publiques.

Des clarifications ont également été apportées sur la question du traitement net versé pendant l'incapacité de travail sur cette disposition, mais également sur toutes celles où le fonctionnaire bénéficie d'une allocation perte de gain. L'absence de mention quant au refus des assurances de prester a également été réglée par une mention spécifique dans les dispositions concernées.

**Congé flexible (nouvelle disposition – art. 59)**

Comme indiqué en introduction, la Ville de Vernier est, comme d'autres employeurs privés ou publics, impactée par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. On le constate déjà dans un certain nombre de métiers, notamment pour les postes d'urbaniste, d'éducateur de la petite enfance, mais aussi pour la fonction d'agent de la police municipale. Le Conseil administratif souhaitait donc, pour se démarquer des autres employeurs, proposer quelque chose de novateur et d'attractif qui concernerait tous les employés, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur parcours de vie ou encore de leur niveau hiérarchique. Si la semaine de 4 jours a été évoquée, elle n'a pas été retenue en raison de sa complexité de mise en œuvre au sein de notre administration (contraintes spécifiques dans le secteur de l'enfance, avec des normes d'encadrement très strictes, par exemple). La réflexion d'accorder du temps libre supplémentaire au personnel a toutefois été retenue. La nouvelle disposition introduite offre donc la possibilité au chef de service d'accorder un jour de congé FLEX au fonctionnaire, que l'on peut assimiler à un jour de respiration, pour autant que l'absence soit compatible avec l'exécution de son activité et la bonne marche du service. Pour être complet, il faut également souligner que ce nouveau congé s'inscrit dans un ensemble de mesures visant à diminuer l'absentéisme en offrant des espaces de récupération au collaborateur.

Les principes de cette nouvelle disposition sont fixés dans le statut du personnel et, comme pour d'autres thématiques, les modalités spécifiques d'application seront clairement définies dans un règlement ad hoc.

**Congés spéciaux (art. 60)**

Certains congés accordés ont été réduits. La durée accordée pour un déménagement ne semblait par exemple plus adaptée à notre époque, où de nombreuses démarches peuvent se faire en ligne. Le congé a ainsi été diminué de 3 à 1 jour. Les congés à l'occasion d'un mariage/d'un partenariat, ainsi que ceux pour les décès d'un parent ou d'un frère et d'une sœur ont également été revus, et la définition du congé pour parent proche clarifiée.

**Congé pour soins (art. 61)**

Le congé pour soins, tel qu'il existe aujourd'hui ne répond pas aux nouvelles dispositions du droit fédéral. L'article a donc été modifié pour accorder le temps nécessaire à la prise en charge des proches. Le Conseil administratif a cependant décidé d'apporter une nuance dans son application, en ne sollicitant pas de certificat médical pour accorder les congés pour soins aux enfants de moins de 15 ans. Le Conseil administratif considère que cette simplification permet d'apporter un réel soutien à la parentalité, d'une part, et d'éviter de surcharger les cabinets médicaux, d'autre part.

**Congé pour enfant gravement atteint dans sa santé (nouvelle disposition - art. 62)**

L'ajout de ce nouvel article permet de prendre en considération la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, selon les conditions fixées par la législation.

**Congé maternité (art. 63)**

L'hospitalisation du nouveau-né et le traitement réservé à une fonctionnaire qui ne remplirait pas les conditions pour bénéficier des APG sont désormais abordés dans cet article.

**Congé d'adoption (nouvelle disposition - art. 64)**

Ce congé aujourd'hui mentionné dans la disposition du congé maternité est désormais traité pour lui-même et en adéquation avec les nouvelles dispositions fédérales.

**Congé éducatif (art. 66)**

Pour être conforme aux réalités et aux besoins du terrain, la durée minimum du congé éducatif a été réduite à 1 mois contre 4 actuellement.

**Principes (art. 87)**

Dans le cadre des procédures, le Conseil administratif a la compétence pour statuer par décision. Dans la nouvelle version, il est précisé qu'il a également la compétence pour régler par voie de convention la fin des rapports de service, ajout nécessaire pour assurer une gestion pragmatique de certaines situations.

**Commission du personnel (titre X)**

Les principes du nombre de représentants au sein de la Commission du personnel et de leur représentativité sont maintenus, mais le détail de la composition de la Commission du personnel ne figure plus dans le projet révisé. Ces éléments seront ajoutés à la directive ad hoc. Cette suppression évitera des modifications ultérieures en lien avec de nouvelles dénominations de services.

**Conclusion**

Comme indiqué précédemment, cette révision du statut du personnel a été réalisée en étroite collaboration avec la Commission du personnel. Ce projet est le fruit de nombreux mois de travail qui ont permis d'élaborer et de proposer aujourd'hui un projet équilibré ayant obtenu l'approbation, tant des représentants du personnel que du Conseil administratif. Avec cette nouvelle version du statut, Vernier procède à un toilettage nécessaire pour se conformer à l'évolution du cadre légal et s'inscrit dans une vision moderne des relations de travail.

Au bénéfice de ces explications, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux, à accepter le projet de délibération ci-après.

Gian-Reto AGRAMUNT  
Maire

Vernier, le 27 février 2023

**DA 231 – 23.03**

**Délibération du Conseil municipal de Vernier**

relative à la

**RÉVISION DU STATUT DU PERSONNEL**

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

vu le statut du personnel de la Ville de Vernier du 16 novembre 2010 et ses modifications ultérieures, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;

vu le rapport de la commission des finances, de l'économie et de l'administration du ... ;

sur proposition du Conseil administratif ;

le Conseil municipal

**décide**

- 1 de modifier le statut du personnel conformément au document annexé à la présente délibération ;
- 2 de fixer l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

