

**Rapport de la commission des finances, de l'économie et de l'administration des 14 et 21 mars 2023**

Rapporteurs : Marie-Rose MILANO et Cédric BRINER

**DA 231 – 23.03 RÉVISION DU STATUT DU PERSONNEL**

**Séance du 14 mars 2023 (Mme MILANO)**

La révision des statuts a été initiée au printemps 2021 en collaboration avec la Commission du personnel. De nombreux mois de travail ont permis de concilier les intérêts, tant de l'employeur que des employés.

M. AGRAMUNT, Maire, informe que le projet soumis à la Commission est équilibré et qu'il est le fruit de concessions mutuelles. Il a obtenu l'approbation des représentants du personnel, ainsi que du Conseil administratif.

M. STAUB, Conseiller administratif, explique l'importance de l'attractivité et de la fidélisation, il y a beaucoup de concurrence entre les communes sur des postes absolument essentiels. La réforme du règlement permettra de garder, voire de renforcer l'attractivité de la Ville, grâce à une vision moderne où le temps libre est important, tout en respectant les devoirs au niveau du temps de travail.

M. RUETTIMANN, Secrétaire général adjoint, informe que la ville de Vernier souhaite conserver une certaine attractivité, sans toutefois tomber dans une surenchère, notamment salariale, avec d'autres communes. Il est important de pouvoir offrir des conditions cadres qui permettent à la fois d'attirer des collaboratrices et des collaborateurs avec les compétences nécessaires, mais également de pouvoir garder les collaborateurs qui sont déjà sous contrat à Vernier.

Une clarification autour des différents types de contrats (fonctionnaires, auxiliaires, apprentis, stagiaires) était nécessaire. Les deux premières catégories existaient déjà dans le texte actuel, mais il n'y avait rien concernant les apprentis et les stagiaires.

Les périodes d'essai ont été revues. Elles passent de 12 à 36 mois à 6 à 12 mois.

Nouveauté : le congé flexible (FLEX) a été inspiré par la semaine de 4 jours mais par rapport aux prestations délivrées par la Ville de Vernier, il est difficile, voire impossible de récupérer les 20% de productivité en rapport avec la semaine de 4 jours. Ainsi, la proposition est de donner aux chefs de service la possibilité d'accorder aux collaborateurs un jour de congé flexible par mois avec un maximum de dix jours par année. Il s'agit bien d'une possibilité et non d'un droit. M. RUETTIMANN poursuit en indiquant qu'un certain nombre de congés ont été revus au niveau de la quotité. Pour terminer, M. RUETTIMANN souligne que le travail a été mené en très bonne collaboration avec la Commission du personnel.

Un commissaire (PLR) demande quel est le nombre de maîtres d'apprentissage dans l'administration. Serait-il envisageable que cette fonction soit représentée au sein de la Commission du personnel ? M. RUETTIMANN répond qu'il y a environ 30 maîtres d'apprentissage tous métiers confondus. En tant qu'employés, ils peuvent également faire partie de la Commission du personnel, ce qui est d'ailleurs le cas. Le travail de la Commission du personnel est en lien avec les fonctionnaires et cela ne s'applique pas aux apprentis.

Un commissaire (UDC) estime que la révision des statuts devrait marquer une certaine rupture. Il cite la Commune de Veyrier qui a effectué un changement assez radical et opté pour une nouvelle relation entre elle et son personnel. Il demande si une telle évolution a été envisagée dans le travail de la réflexion. M. AGRAMUNT répond qu'il y a eu, en dix ans, passablement de changements législatifs qui sont entrés en vigueur au niveau du droit du travail. Des changements majeurs au niveau sociétal ont été faits concernant le droit privé ; la rupture consiste à intégrer ces changements pour être en adéquation avec cela.

Un commissaire (PLR) demande dans quel cadre se réunit la Commission du personnel. Qui en prend l'initiative ? Comment sont organisées les convocations ? La Présidente de la Commission du personnel répond que la Commission permet à l'ensemble des employés d'être représentés. Bien qu'elle représente le Service de la petite enfance, tout ce qui touche à la Commission du personnel touche l'ensemble des employés de la Ville de Vernier. En dehors des séances avec le Conseil administratif, elle-même ou la Vice-Présidente peuvent être consultées

par rapport à des points spécifiques qui pourraient toucher l'ensemble des employés. Une rencontre ou une discussion peut alors avoir lieu en dehors des heures de travail.

Le Président (SOC) a entendu que la Commission du personnel s'est positionnée favorablement à l'unanimité par rapport au projet de révision des statuts. Il demande comment elle a perçu la mesure du congé FLEX, sachant que cela implique une diminution du nombre de jours pour certains congés particuliers.

La Présidente de la Commission du personnel répond que cette mesure novatrice a été beaucoup discutée au sein de la Commission du personnel. Il a fallu clarifier et répondre aux craintes de certains. Le Conseil administratif a rassuré les membres de la Commission du personnel par rapport aux craintes évoquées. Elle trouve qu'il s'agit d'une vraie ressource pour les employés. La question organisationnelle devra se mettre en place et des réajustements devront certainement être effectués. La Commission du personnel a été unanime en faveur du congé FLEX.

Une commissaire (SOC) demande quel est le taux d'absentéisme à Vernier. Elle demande si les chefs de service peuvent octroyer le jour FLEX de manière proactive ou s'il doit s'agir d'une demande du collaborateur. Elle craint que le congé FLEX soit plus facilement accordé dans certains services que dans d'autres, puisqu'il s'agit d'une possibilité, mais pas d'un droit. Il pourrait y avoir des frustrations.

M. RUETTIMANN répond que les discussions ont beaucoup porté sur cette question. La volonté n'est pas de faire un congé alibi qui ne pourrait pas être donné. Il y a eu des discussions pour savoir comment le mettre en œuvre. C'est pour cela qu'il a été estimé que 1% de la masse salariale pourrait y être consacré, notamment pour la petite enfance. L'idée est de trouver un équilibre entre la demande du collaborateur qui peut demander un congé, et l'anticipation du responsable qui voit qu'un collaborateur présente des signes de fatigue.

Le taux d'absentéisme est de 5.35%, il est assez similaire à celui que l'on trouve dans d'autres structures comparables.

Une commissaire (VERT.E.S) s'interroge car elle n'a pas vu d'article sur le congé parental ou paternité. Il est répondu qu'il s'agit de l'article 65, avec 20 jours de congé à prendre dans un délai de 6 mois à partir de la naissance de l'enfant. Elle demande si les prestations en nature sont inscrites dans le statut du personnel (places de parking, etc.), et ce qui est prévu concernant les frais de fonction. M. AGRAMUNT répond que les personnes qui viennent travailler en voiture n'ont pas de place de parking attribuée, et la place de parking doit être payée. Il y a des places de vélo qui sont disponibles. M. RUETTIMANN répond que les prestations en nature sont relativement limitées. Il y a un abonnement de piscine pour les collaborateurs qui en font la demande, ainsi qu'un abonnement 10 entrées pour leurs enfants mineurs. Un tarif réduit est accordé pour les courts de tennis. Par ailleurs, les remboursements de frais sont extrêmement réduits en Ville de Vernier.

Un commissaire (ALTERNATIVE) demande le nombre de membres de la Commission du personnel. Il est répondu que le nombre de représentants prévu par le statut est de 12 membres.

## Séance du 21 mars 2023 (M. BRINER)

### **Introduction**

Lors de cette deuxième séance, le nouveau statut du personnel a été passé en revue titre par titre, en y posant toute une série de questions. Ce rapport est articulé en trois parties : une section listant les questions-réponses pour chaque titre du statut, une autre listant les questions et réponses d'ordre général, et la dernière section avec une conclusion.

### **Par ordre de sections**

**TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES** : pas de questions.

**TITRE II ENGAGEMENT DES FONCTIONNAIRES** : pas de questions

**TITRE III NOMINATION DES FONCTIONNAIRES**

- Quelle serait la nouvelle période d'essai des fonctionnaires, serait-elle de 12 mois ?
  - La règle ordinaire appliquée serait dorénavant de 6 mois au lieu de 12.
- Est-ce que le fonctionnaire est directement engagé en tant que fonctionnaire ?
  - Oui, directement sous le statut de fonctionnaire, avec tous les droits.
  - Sauf pour la résiliation, car on est dans la période d'essai.
  - Sauf qu'ils ne sont pas éligibles à la Commission du personnel, mais ils ont le droit de vote.

#### **TITRE IV DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**

- (art. 23) Ne serait-il pas plus opportun d'opérer une distinction entre le travail et les horaires supplémentaires ?
  - La définition de ces éléments de différence dans les horaires est traitée par l'art. 25.
- (art. 18 activité accessoire) Ne doit-on pas encourager les pompiers volontaires ou les astreints à la protection civile. Est-ce que cette notion est inclue/soutenue par le règlement ?
  - La Ville se doit d'être exemplaire, évidemment on est prêt à libérer le collaborateur pour cela.

**TITRE V RESPONSABILITÉ DISCIPLINAIRE ET SANCTIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES :** pas de questions.

**TITRE VI DROITS DES FONCTIONNAIRES :** pas de questions.

#### **TITRE VII CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE DES FONCTIONNAIRES**

- (art. 68) Le délai de résiliation ne semble-t-il pas en contradiction avec le code des obligations (CO) ? Car selon le CO, après 12 mois, on devrait être à 2 mois et non à 1 mois de préavis, comme indiqué dans le règlement.
  - Après quelques allers-retours entre les commissionnaires et l'administration, M. AGRAMUNT, Maire, sort pour consulter le code du contrat de travail. Il nous assure que ce dernier n'est pas du droit impératif (art. 335b).

**TITRE VIII DISPOSITIONS DIVERSES :** pas de questions.

**TITRE IX PROCÉDURE ET CONTENTIEUX :** pas de questions.

#### **TITRE X COMMISSION DU PERSONNEL :**

- Un commissaire souhaite rappeler ce qu'il avait dit lors d'une précédente séance, à savoir qu'il regrette la prérogative que le Conseil municipal puisse voter les changements d'organisation, mais surtout qu'il en soit informé.
  - C'est une question de simplification pour éviter de faire des allers-retours.
  - Le Conseil municipal toujours sera informé des changements d'organisation.

**TITRE XI DISPOSITIONS FINALES :** pas de questions

#### **Questions d'ordre général**

- On demande à avoir des éclaircissements par rapport aux heures supplémentaires. Cette durée est-elle au maximum de 60 heures, comme le prévoit la loi du travail ?
  - À la Commune, le nombre maximum d'heures supplémentaires est de 50 heures.
  - Globalement, on a un système de majoration en fonction du moment de la réalisation des heures supplémentaires.
  - Récupération des heures dans les 6 mois.
- Pourquoi a-t-on fixé une limite d'âge – 25 ans - pour les aides par rapport aux auxiliaires de petite enfance ?
  - Les postes d'aides correspondent aux années de stage nécessaires pour accéder à l'école d'éducateurs du jeune enfant.
  - Après 25 ans, cela devient de la validation des acquis.

Un commissaire souligne que la révision du statut du personnel est majoritairement pensée et prévue pour la petite enfance. Il est rappelé que sur 642 collaborateurs au total, seuls 333 travaillent dans le secteur de la petite enfance, soit environ la moitié.

#### **Conclusion**

Dans l'ensemble, les échanges entre l'administration et la commission ont permis de lever les doutes et/ou incompréhensions.

**Au vote, la DA 231 - 23.03, Révision du statut du personnel, est acceptée par 7 OUI (3 SOC, 2 LES VERT-E-S, 1 ALTERNATIVE, 1 PLR) et 2 abstentions (1 LE CENTRE-VERT'LIBÉRAUX, 1 UDC).**