



Commission du personnel
(collège des autres membres du personnel)



Syndicat des Services Publics - Genève



Communiqué de presse

Genève, le 18 avril 2020

Stop à la mise en quarantaine du partenariat social et de certains droits du personnel de la Ville de Genève

Consultation des organisations représentatives du personnel

L'ensemble des organisations représentatives du personnel dénonce sa mise à l'écart depuis le début de la crise sanitaire en lien avec le coronavirus, COVID-19. Les dispositions relatives à la protection de la santé au travail contenues dans la Loi du Travail sont applicables dans la Fonction publique, et le droit d'être consulté (art.6 al.3 LTr et art.6 al.1 et 2) en particulier, comme déjà mentionné dans 3 précédents courriers syndicaux, dont un qui s'interrogeait sur la non-activation de la *Commission de la protection de la santé et de la sécurité au travail*, de la Ville de Genève.

En pleine situation exceptionnelle de crise sanitaire, la protection de la santé est prioritaire, et la seule disposition de la Loi sur le Travail applicable dans l'administration publique n'est pas respectée. Nous avons donc demandé à la Ville de Genève l'application immédiate de ce droit, à commencer par recevoir les informations, notamment en lien avec l'activation de l'ORCO¹, sa composition, son fonctionnement, son règlement, etc. et mettre en place une réunion avec les organisations représentatives du personnel par visioconférence. Toutes nos demandes, exceptées sur les vacances, sont restées sans réponse à ce jour. Il y a urgence, car les mesures de déconfinement sont en train d'être planifiées et le besoin de protection de la santé sur le lieu de travail sera d'autant plus crucial, si nous ne voulons pas que la contamination ne flambe à nouveau et n'atteigne la santé de membres du personnel sur le moyen à long terme. La commission de la santé-sécurité doit pleinement jouer son rôle.

Modification du règlement LC 21 438 et du statut du personnel de la Ville de Genève

Nous avons appris que le règlement « *concernant la coordination et la conduite des moyens d'intervention et de soutien des services de la Ville de Genève en cas de situations exceptionnelles survenant sur son territoire* » (LC 21 438) a été modifié début avril 2020 par l'ajout d'un alinéa 6 à l'article 12. Cet article permet d'imposer aux membres du personnel travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement leur taux d'activité. Cela va à l'encontre de l'article 92 du Statut du personnel, qui se base sur le volontariat pour augmenter le taux d'activité.

De plus, cela bafoue également l'article 18 alinéa 5 let.a du Statut du personnel qui stipule que :

⁵ *Le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées :*

a) Avant toute modification du présent statut, du règlement général d'application (REGAP), et du règlement d'application relatif au personnel du service d'incendie et de secours,

Cette mesure en lien avec l'imposition de l'augmentation d'un taux d'activité est disproportionnée et arbitraire, et nous estimons que le Conseil administratif viole l'essence des libertés fondamentales. Un état de nécessité induit par la situation pandémique ne peut justifier la violation de l'essence de ce droit fondamental (art.36 al.4 Cst fédérale). L'Etat d'urgence et les mesures d'exception doivent au contraire servir à préserver la continuité de l'Etat et donc du droit à la démocratie.

Ce droit à la démocratie passe aussi par le Conseil Municipal, qui est habilité à adopter, modifier, le Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151). Or ce dernier ne siège plus. Ce n'est donc pas du ressort du Conseil administratif. Nous avons demandé que le nouvel alinéa soit abrogé.

¹ ORCO : organe communal de coordination et de conduite – qui a pour mission d'assurer la mise en œuvre et la conduite des moyens de personnel et matériel dont peut disposer la Ville de Genève en cas de situations exceptionnelles

Vacances - droit bafoué

Les vacances ont déjà fait l'objet de deux courriers syndicaux, dans lesquels nous avons demandé que les membres du personnel puissent repousser leurs vacances sur demande.

Nous relevons pour notre part que de multiples pratiques ont été mises en place :

1. Pour le personnel engagé dans des missions dites essentielles, parfois qualifiées d'essentielles et critiques et par certains services de missions principales, dont nous n'avons pas la liste exacte, ni combien de personnes sont concernées : les vacances planifiées sont annulées
2. Pour le personnel engagé dans des missions dites non-essentielles : les vacances ne peuvent pas être annulées ni reportées.
3. Pour le personnel qui serait dans des missions dites spécifiques ou autres réaffectations en lien avec le dispositif ORCOC : les semaines de travail sont organisées en tournus avec d'autres collègues, et sur les jours non-travaillés qui tombent dans la semaine de vacances planifiées, même si elles sont au milieu d'une semaine de travail, sont considérés comme des vacances.

Nous avons demandé que cette pratique susmentionnée (3) cesse immédiatement.

Le fait de devoir rester à la maison pour la grande majorité n'est pas forcément une sinécure, et devrait aussi permettre de mettre en valeur tout le travail domestique, celui de proche aidant, les courses pour les plus de 65 ans, la scolarité à domicile et pour les enfants d'âge préscolaire, etc. Par conséquent, même le personnel qui ne peut pas faire du télétravail, ou n'est pas dans une mission essentielle, a quand même du travail, non reconnu à ce jour, Nous ne pouvons assimiler cette période à des vacances. Le personnel aura besoin de vacances au moment où il pourra réellement les prendre.

Ce qui nous amène à partager la position de l'avocat Me Bruchez : *« les vacances doivent être repoussées à une période qui permette d'atteindre leurs buts, étant précisé que les nouvelles dates doivent trouver l'accord de l'employeur et être compatibles avec les intérêts de l'entreprise. »*

Réaffectation du personnel

Une réaffectation du personnel se fait depuis le déclenchement de l'ORCOC, par le biais de la « Cellule de réaffectation des ressources » *« qui opère dans le respect des compétences, des capacités, du temps de travail de chacun et chacune et tient compte des situations personnelles particulières autant que de possible »*, selon le DCS Hebdo, interne. Nous avons demandé qu'un certain nombre de précautions (notamment soutien psychologique en cas de réaffectation dans des lieux sensible, respect des situations personnelles de soutien à des proches, etc.) soient prises, sans réponse claire à ce jour.

Projet de règlement sur les inconvénients de service horaire, cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles, PLEND – reprise du dialogue

Le projet de règlement sur les inconvénients de service horaires et les indemnités, contre lequel des mesures de lutte sont en cours (cf. mobilisation du 26 février 2020) et les travaux relatifs à la cessation anticipée d'activité pour les fonctions particulièrement pénibles et le PLEND, sont en suspens. Concernant la cessation anticipée d'activité cela fait 7 ans que nous réclamons une reprise, et que l'échéance au 1^{er} janvier 2021, de la fin de la période transitoire de l'actuel plan de CAP-prévoyance, s'approchent à grand pas. Les partenaires sociaux demandent également une reprise du dialogue.

La situation exceptionnelle, concernant le COVID-19 et la nécessité d'une réorganisation des moyens et des tâches de la Ville de Genève ont sans aucun doute retardé les travaux et rendu plus difficile la poursuite du dialogue avec nos organisations. Toutefois, cette période ne justifie en aucun cas la suspension totale du partenariat social et des droits syndicaux à laquelle nous assistons, de la part du Conseil administratif.

Contacts :

Corinne Béguelin -secrétaire syndicale SSP/Vpod

Valérie Buchs - secrétaire syndicale SIT