



## **Personnel de la Ville de Genève**

### **Des dispositions transitoires qui se font attendre**

On se souvient que lors de l'adoption du nouveau Statut du personnel, un certain nombre de points n'avait pas été finalisé. Syndicats et Conseil administratif avaient signés un accord dans lequel ils s'engageaient à reprendre les négociations au plus tard un an après l'entrée en vigueur du Statut. Ces points portent sur la cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles, une caisse de retraite pour le personnel à temps partiel (essentiellement féminin) exclu de la CAP, la réintroduction d'un PLEND (supprimé en 2004) et une couverture perte de gain plus satisfaisante pour le personnel auxiliaire (aujourd'hui limitée à 180 jours). A ce jour, les négociations n'ont pas permis de dégager un accord. Le Conseil municipal a décidé en janvier dernier de débloquer les 119,5 millions prévus par la CAP pour compenser l'abaissement du taux technique contre la modification de l'âge de la retraite dans le Statut (passage à 64 ans) avant la fin 2013. Cette décision rend nécessaire de trouver des solutions à brève échéance car il s'agit d'un ensemble de mesures qui forment un tout.

#### **Préserver la santé des fonctions pénibles**

Le nouveau plan CAP introduisant un allongement de la période de cotisations, le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans et des pertes importantes de rente en cas de retraite anticipée, il faut se doter d'un dispositif qui permette de préserver la santé du personnel des fonctions pénibles. Celui-ci devra travailler deux ans de plus et l'on ne peut s'en satisfaire. A titre de comparaison, à l'Etat et dans le secteur principal de la construction, des modalités ont été mises en place pour permettre la retraite à 60 ans pour les fonctions pénibles. Les coûts pour l'assurance perte de gain maladies et pour l'AI du personnel en fin de carrière sont ainsi évités et les employeurs en sortent gagnant tout en préservant la santé des employé-e-s qui peuvent partir à la retraite plus tôt. De plus, l'engagement de plus jeunes permet d'alléger la masse salariale et de créer de l'emploi. A ce stade, les propositions du Conseil administratif ne permettront à aucun-e employé-e exerçant une fonction pénible de partir en retraite anticipée à 60 ans puisqu'elles induiraient une perte de rente de près de 30%, sans compter les effets induits du nouveau plan CAP! Une mesure qui n'existerait donc que sur le papier. La liste des fonctions pénibles est d'ailleurs toujours attendue. Le syndicat demande un vrai plan de cessation anticipé d'activité pour cette catégorie de personnel comme prévu par les dispositions transitoires du Statut.

#### **Réintroduire le PLEND**

Concernant la réintroduction du plan de retraite anticipée (PLEND) pour le reste du personnel, le Conseil administratif dit entrer en matière sur le principe d'un PLEND de 2 ans après un minimum de 10 ans de service (24 mois de rente AVS maximal simple). Cette seule mesure ne permettra toutefois pas de rendre accessible la retraite anticipée sans la compensation du rachat des années de cotisations perdues et/ou de la perte de 5% de rente par année d'anticipation. Seule une poignée de cadres pourrait se payer ce luxe. Pour ce qui concerne cette mesure, tout comme celle relative aux fonctions pénibles, le Conseil administratif n'envisage pas de la mettre en œuvre avant 8 ou 9 ans, soit pour celles et ceux qui ont moins de 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **Un plan de retraite pour toutes et tous et une couverture perte de gain correcte pour les auxiliaires**

Une solution est par contre à bout touchant pour la mise en place d'un plan de prévoyance adapté pour les employé-e-s à temps partiel, ainsi que pour l'affiliation au risque pur des auxiliaires à la prestation ou à l'heure, des apprentis et des stagiaires qui n'entrent pas dans les critères de la LPP. Les discussions n'ont en revanche pas démarré sur l'amélioration de la couverture perte de gain pour le personnel auxiliaire.

### **Positions actuelles du Conseil administratif (hors SIS qui a déjà signé un accord)**

Le Conseil municipal a décidé en janvier dernier de débloquer les 119,5 millions prévus par la CAP pour compenser l'abaissement du taux technique contre la modification de l'âge de la retraite dans le Statut (passage à 64 ans) avant la fin 2013.

- **Modification du Statut du personnel (augmentation de l'âge de la retraite à 64 ans)**

Dérogação pour une prolongation de l'activité jusqu'à 65 ans pour les hommes si taux de rente atteint de 50% au plus. Dérogation pour les auxiliaires si deux ans d'activité continue au minimum au service de la VdG avant l'âge de 64 ans et si taux de rente atteint 50% au plus.

- **Affiliation au 2ème pilier de 185 employé-e-s hors CAP (cotisation dès le 1er franc)**

Répartition des cotisations : 2/3 Ville de Genève, 1/3 employé-e-s

Coût 320'000 francs pour la VdG

- **Affiliation au risque pur**

Pour 47 auxiliaires à l'heure, 17 auxiliaires au mois, 34 auxiliaires à la prestation, 18 stagiaires et 67 apprentis.

Coût 25'000 francs (demande: prise en charge totale 38'000 francs)

- **PLEND : 2 ans de rente maximale simple AVS jusqu'à 64 ans ou 65 ans maximum pour les hommes**

Si 10 ans de service, pas d'activité professionnelle dans une collectivité publique, pas d'inscription au chômage, ne pas bénéficier de la disposition transitoire CAP pour les 55 ans ou plus.

PLEND partiel par diminution du taux d'activité possible sous conditions.

Coût max : 5,2 mio francs pour la VdG (très surévalué puisque l'engagement de personnel plus jeune et moins expérimenté permettra de réaliser des économies)

La compensation de la perte de 5% par année d'anticipation de la rente n'est pas prévue, pas plus que le rachat des cotisations de 1,75% à 2% par an.

- **PLEND - fonctions pénibles : 4 ans de rente maximale simple AVS jusqu'à 64 ans ou 65 ans maximum pour les hommes**

Si 10 ans de service dont 8 ans dans une fonction pénible, pas d'activité professionnelle dans une collectivité publique, pas d'inscription au chômage, ne pas bénéficier de la disposition transitoire CAP pour les 55 ans ou plus.

Si moins de 8 ans de fonctions pénibles, chaque mois = 0,25 mois de rente PLEND en plus.

PLEND partiel par diminution du taux d'activité possible sous conditions.

Coût max : 2,8 mio francs pour la VdG (très surévalué puisque l'engagement de personnel plus jeune et moins expérimenté permettra de réaliser des économies)

La compensation de la perte de 5% par année d'anticipation de la rente n'est pas prévue, pas plus que le rachat des cotisations de 1,75% à 2% par an.

- **Rien sur la cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles (voir dispositions transitoires)**

- **Rien sur l'amélioration de la couverture perte de gain maladie pour les auxiliaires (voir dispositions transitoires).**

Actuellement couverture maximum pendant 180 jours au lieu de 720 jours pour les employé-e-s.