



Commission du personnel
(collège des autres membres du personnel)



Par courriel

Madame Sandrine Salerno
Maire de Genève
Conseil administratif
Palais Eynard
Rue de la Croix-Rouge 4
Case Postale
1211 Genève 4

Genève, le 17 avril 2020

Reprise du partenariat social par visio-conférence – mesures exceptionnelles covid-19 respect des statuts du personnel et des droits du personnel

Madame la Maire,
Madame la Conseillère administrative,
Messieurs les Conseillers administratifs,

Pour faire suite à votre décision d'annuler l'ensemble des séances prévues entre les organisations représentatives du personnel et une délégation du Conseil administratif en raison de la Pandémie de COVID-19, nous vous demandons d'organiser la poursuite de nos travaux par visio-conférences avec une délégation de nos organisations sur les questions suivantes :

Mesures relatives au COVID-19 prises pour le personnel, droits de consultation des organisations du personnel, droits syndicaux, droits du personnel et suspension de l'application d'une partie du Statut du personnel

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 signalé à deux reprises dans les courriers syndicaux du 28 mars et 3 avril 2020, ainsi que par courriel syndical du 9 avril 2020 qui s'interroge sur la non activation de la *Commission de la protection de la santé et de la sécurité au travail*.

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 doit être respectée.

Nous demandons l'application immédiate de ce droit, à commencer par recevoir les informations et mettre en place une réunion avec les organisations représentatives du personnel par visioconférence. 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.

Ayant constaté que des départements ou services sont mieux informés que d'autres, nous demandons également que l'information complète soit transmise à l'ensemble du personnel, notamment les directives SST.

Et enfin, concernant le problème récurrent des masques, nous relevons que le directeur de l'institut de santé globale à l'Université de Genève, a tenu les propos suivants dans la Tribune de Genève en date du 17 avril 2020 : « *(je) défends pour ma part que le masque est un élément important pour diminuer les risques de propagation du virus. Lors de tout contact entre deux personnes un masque de protection homologué a fait la preuve scientifique de son efficacité en milieu des soins. A défaut de protection, même la fabrication artisanale pourrait réduire la probabilité de transmission du virus à condition d'apprendre à le porter* », Nous prenons bonne note de cette position, qui va dans le sens de la position que nous soutenons depuis nos premiers échanges et que nous continuons de soutenir.

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,*

Les droits que s'arrogent le Conseil administratif, même s'il y a peut-être un fondement constitutionnel à l'adoption d'un règlement d'urgence restreignant les libertés, attaque l'essence même de droits fondamentaux, que la Ville de Genève doit continuer à respecter, à savoir la liberté syndicale et le droit d'être entendu, incluant celui de négocier.

Dans notre cas d'espèce, l'article 92 du Statut prévoit déjà un régime d'astreinte aux heures supplémentaires en cas de surcharge de travail qui répond de manière adéquate à la présente problématique. Selon la disposition, le taux de travail du personnel à temps partiel peut être augmenté, mais sur la base volontaire comme susmentionné. Par ailleurs le fait de rajouter un

alinéa dans la LC 21 438, ne rend pas cette mesure temporaire, ce qui est contraire à l'esprit d'une mesure d'exception conforme à l'état de droit.

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.

En conclusion nous demandons que cet alinéa 6 à l'article 12 du règlement LC 21 438 soit abrogé.

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 demandons à nouveau que cette Cellule tienne compte de l'avis du personnel et ce de façon systématique. Il est indispensable de consulter d'abord le personnel concerné, surtout s'il s'agit d'aller dans des services sensibles, comme par exemple le Service des Pompes Funèbres, cimetières et crématoire, la Caserne des Vernet pour les sans-abris. Il serait souhaitable de procéder d'abord à une réaffectation sur la base du volontariat. Il y a des personnes qui se sont portées volontaires pour être réaffectées, sans penser se retrouver dans un service sensible.

Comme nous n'avons pas eu de réponse à ce jour, nous revenons sur le mode de faire. Il convient donc de s'assurer que la personne ne va pas être affectée au niveau de sa santé en communiquant avec elle d'abord par le biais de sa hiérarchie, avant la décision de l'ORCOC et qu'un courrier ne lui soit pas adressé directement sur sa nouvelle réaffectation. Nous ne voulons pas que le personnel subisse des traumatismes inutiles, dans un contexte déjà anxiogène, et qu'il ait la possibilité de le formuler en amont, et de s'assurer que les conditions de la réaffectation se passent au mieux. Les personnes vulnérables doivent être particulièrement protégées.

Vacances

Les vacances ont déjà fait l'objet de deux courriers syndicaux, dans lesquels nous demandons que le personnel puisse repousser leurs vacances sur demande.

L'ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) ont été prolongées jusqu'au 26 avril 2020. La réponse du Secrétaire général du 9 avril 2020, relève une *« existence d'avis doctrinaux divergents sur la problématique des vacances dans le contexte de crise sanitaire »*.

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.

Pour la dernière pratique, nous avons eu des retours sur du personnel engagé dans des missions du dispositif ORCOC, et qui n'a pas pu repousser l'entier de ses vacances, les horaires en tournus étant comblés par les jours de vacances déjà planifiées, ce qui est contraire au droit et qui s'est vu imposer des jours de congés pour compenser les jours travaillés et ce sans concertation aucune.

Nous demandons que cette pratique susmentionnée 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 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.* »

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

Concernant le projet de règlement sur les inconvénients de service horaires et les indemnités, nous vous demandons de nous envoyer une contreproposition comprenant un projet de règlement modifié, ainsi que son annexe sur les indemnités revues dans le sens de nos demandes concernant les montants, les forfaits, les repas et les collations.

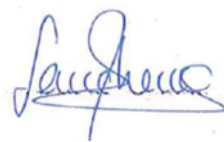
Concernant la reprise des travaux relatifs à la cessation anticipée d'activité pour les fonctions particulièrement pénibles et le PLEND, nous attendons du Conseil administratif qu'il produise la liste de fonctions pénibles, les points de pénibilité qu'il attribue par fonction et les fonctions éligibles selon lui à la cessation anticipée d'activité. Nous demandons une séance sous forme de vidéo-conférence pour débattre cette liste. L'examen des deux projets de textes y relatifs devraient aussi être repris et finalisés afin qu'ils puissent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2021, fin de la période transitoire de l'actuel plan de CAP-prévoyance.

En conclusion, la période spéciale concernant le COVID-19 et la nécessité d'une réorganisation des tâches de la Ville de Genève ont sans 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. Nous vous invitons en conséquence à nous transmettre les dates choisies pour ces visio-conférences et la reprise de nos travaux.

Dans cette attente, veuillez recevoir, Madame la Maire, Madame la Conseillère administrative et Messieurs les Conseillers administratifs, nos salutations distinguées.

Pour la Commission du personnel
Collège des autres membres du personnel
Xavier Lavatelli, co-président

Nancy Marte, co-présidente



Pour le SIT
Valérie Buchs, secrétaire syndicale

Pour le SSP
Corinne Béguelin, secrétaire syndicale



Copie à : tout le personnel de la Ville de Genève