

Règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles LC 21 153.11



Adopté par le Conseil administratif le 19 décembre 2023

Entrée en vigueur le 19 avril 2024

Le Conseil administratif de la Ville de Genève,

vu les articles 81 et 115 alinéa 11 du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010,

vu l'article 76 alinéa 2 du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) du 14 octobre 2009,

adopte le règlement municipal suivant :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 But

Le présent règlement a pour objet de définir les modalités de la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles.

Art. 2 Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel de l'administration municipale exerçant, ou ayant exercé, une ou plusieurs fonction(s) particulièrement pénible(s) au sens du catalogue des fonctions particulièrement pénibles en annexe du présent règlement.

Art. 3 Définition et catalogue des fonctions particulièrement pénibles

¹ Sont réputées fonctions particulièrement pénibles au sens du présent règlement les fonctions ayant obtenu, sur la base des critères définis à l'article 5 du présent règlement, au moins 195 points de pénibilité.

² Les fonctions particulièrement pénibles sont désignées sur la liste validée par le Conseil administratif et publiées dans le catalogue des fonctions particulièrement pénibles disponible sur les sites Intranet et Internet de la Ville de Genève.

³ Le catalogue des fonctions particulièrement pénibles comprend la description de la méthode de calcul de la pénibilité des fonctions particulièrement pénibles, la liste des fonctions particulièrement pénibles par service et les fiches d'analyse de la pénibilité des fonctions particulièrement pénibles.

Art. 4 Principes généraux

¹ Les membres du personnel ne doivent pas être exposés inutilement à la pénibilité physique et environnementale.

² La prévention doit prévaloir sur la réparation et permettre de supprimer la pénibilité physique et environnementale ou de la diminuer avec des mesures techniques, organisationnelles ou personnelles, notamment la mise à disposition d'outils d'aide à la manutention, la mécanisation de certaines tâches, l'aménagement de l'environnement de travail, la substitution, la rotation, la formation du personnel, l'organisation du travail, le choix du matériel ou l'équipement de protection individuelle.

³ Seule l'exposition à la pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité fait naître le droit à une libération de l'obligation de travailler au sens du chapitre III du présent règlement.

Chapitre II Critères de pénibilité

Art. 5 Définition

Sont considérés comme des critères de pénibilité, les critères utilisés pour l'établissement de la liste des fonctions particulièrement pénibles publiée dans le catalogue des fonctions particulièrement pénibles, soit :

- a) les sollicitations physiques (article 6) ;
- b) les sollicitations liées à l'environnement de travail (article 7).

Art. 6 Sollicitations physiques

Sont considérées comme des sollicitations physiques, les sollicitations liées au port de charges et aux contraintes posturales.

Art. 7 Sollicitations liées à l'environnement de travail

Sont considérées comme des sollicitations liées à l'environnement de travail, les sollicitations liées à l'exposition au bruit, à l'ambiance thermique, à l'humidité relative de l'air, aux vibrations et aux gaz d'échappement.

Chapitre III Libération de l'obligation de travailler

Art. 8 Modalités

¹ L'exposition à une pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité ouvre le droit à une libération de l'obligation de travailler d'une durée maximale de deux ans aux conditions prévues par l'article 10 du présent règlement.

² Le poste laissé vacant par la ou le membre du personnel libéré de l'obligation de travailler peut être repourvu.

³ Les membres du personnel qui décident de prolonger leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans doivent présenter par écrit, par la voie de service, leur demande de prolongation et indiquer si elles ou ils optent pour une libération de l'obligation de travailler ainsi que sa durée, au moins six mois avant l'âge de 62 ans.

⁴ La prolongation des rapports de service au sens de l'alinéa 3 ci-dessus est possible, pour autant que les membres du personnel soient aptes à travailler à leur taux d'engagement au moment du dépôt de la demande.

⁵ En cas de prolongation des rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans, la libération de l'obligation de travailler s'étend au maximum de 63 à 65 ans.

⁶ Les membres du personnel qui sont au bénéfice d'une libération de l'obligation de travailler ne peuvent pas présenter une demande de prolongation de leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans.

⁷ Un éventuel solde de vacances, de jours de congé compensatoire, d'heures supplémentaires et d'heures optionnelles doit être pris, respectivement compensé, avant le début de la libération de l'obligation de travailler, conformément aux règles applicables en Ville de Genève.

⁸ Le droit aux jours de vacances et jours de congé compensatoires, né pendant la libération de l'obligation de travailler, doit être exercé au cours de cette libération.

⁹ En application de l'article 85 alinéa 2 du Statut du personnel de la Ville de Genève, une domiciliation hors de la zone de domiciliation est admise sans autorisation spéciale pendant la durée de la libération de l'obligation de travailler.

Art. 9 Montants

¹ Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler continuent à percevoir leur traitement pendant sa durée.

² Le traitement au sens de l'alinéa 1 ci-dessus se compose du traitement de base, du 13^{ème} salaire, des allocations et des gratifications statutaires, de l'indexation, des annuités et de la prime d'ancienneté sans augmentation de son taux.

³ L'allocation de mise à la retraite au sens de l'article 63 du Statut du personnel de la Ville de Genève est versée le mois précédant le début de la libération de l'obligation de travailler.

⁴ Les charges sociales du 1^{er} pilier sont prélevées sur la totalité des montants versés pendant la libération de l'obligation de travailler.

⁵ Le prélèvement des charges sociales du 1^{er} pilier est effectué sur l'année en cours, par compensation lors du paiement de l'allocation de mise à la retraite et du 13^{ème} salaire.

⁶ Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler restent assurés au 2^{ème} pilier avec le même salaire assuré qu'elles ou ils avaient au moment de la libération de l'obligation de travailler. Ce salaire assuré continue à évoluer en fonction de l'indexation et des annuités.

⁷ Le prélèvement des cotisations et des rappels relatifs au 2^{ème} pilier continue à être effectué.

⁸ Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler ne sont pas couverts par l'assurance-accidents de la Ville de Genève et doivent s'assurer à titre individuel à compter du 31^{ème} jour suivant la libération de l'obligation de travailler.

⁹ Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler doivent s'affilier à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) en tant que personnes sans activité lucrative à compter du 1^{er} jour de la libération de l'obligation de travailler, en indiquant que le traitement au sens de l'alinéa 2 ci-dessus a été soumis aux charges sociales du 1^{er} pilier conformément à l'alinéa 4 ci-dessus.

¹⁰ Les bénéficiaires de la libération de l'obligation de travailler domiciliés dans un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont informés des conséquences de cette libération sur les cotisations et les prestations de l'AVS et doivent joindre à leur demande un document certifiant qu'elles ou ils en ont pris connaissance et en acceptent les conséquences.

¹¹ Les membres du personnel malades ou accidentés pendant la libération de l'obligation de travailler continuent à percevoir leur traitement au sens de l'alinéa 2 ci-dessus.

Art. 10 Conditions

¹ Les membres du personnel exposés à la pénibilité physique et environnementale avec au moins 195 points de pénibilité ont droit, aux conditions définies aux alinéas 3 à 5 ci-dessous, à la libération de l'obligation de travailler au sens de l'article 8 du présent règlement, au plus tôt deux ans avant le 1^{er} jour du mois qui suit celui de la fin des rapports de service au sens de l'article 38 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

² La durée de la libération de l'obligation de travailler peut être inférieure à deux ans.

³ Les membres du personnel visés à l'alinéa 1 ci-dessus ont droit à la libération de l'obligation de travailler pour autant qu'elles ou ils aient exercé, en Ville de Genève, une ou plusieurs fonction(s) particulièrement pénible(s) du catalogue des fonctions particulièrement pénibles, pendant au minimum 10 ans, quel que soit leur taux d'activité.

⁴ Les années d'exercice de la ou des fonction(s) particulièrement pénible(s) du catalogue des fonctions particulièrement pénibles doivent avoir été effectuées pendant au minimum 10 ans sur les 15 dernières années avant la date à partir de laquelle la libération de l'obligation de travailler est demandée.

⁵ Les membres du personnel visés à l'alinéa 1 ci-dessus, qui font valoir leur droit à la libération de l'obligation de travailler, doivent s'annoncer par écrit à leur ou supérieur supérieure hiérarchique au moins six mois avant le début de cette libération.

Art. 11 Activité professionnelle rémunérée

¹ Les membres du personnel libérés de leur obligation de travailler sont tenus d'annoncer par écrit à la direction de leur département toute activité professionnelle rémunérée effectuée hors de la Ville de Genève.

² Le montant versé par la Ville de Genève pendant la libération de l'obligation de travailler au sens de l'article 9 alinéa 2 du présent règlement est diminué de tout montant qui dépasse l'équivalent du traitement qui serait versé à 100% par la Ville de Genève.

³ L'activité professionnelle rémunérée ne donne pas droit à une prolongation proportionnelle de la libération de l'obligation de travailler.

⁴ Les montants indûment perçus de la Ville de Genève doivent être restitués.

Chapitre IV Dispositions finales

Art. 12 Révision de la liste des fonctions particulièrement pénibles

¹ La liste des fonctions particulièrement pénibles est révisée d'office tous les 10 ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement par la Direction des ressources humaines (DRH) en collaboration avec les directions de service.

² Les directions de service indiquent à la DRH les fonctions à analyser en plus de celles visées à l'alinéa 1 ci-dessus.

³ Les modifications de la liste des fonctions particulièrement pénibles sont, après ouverture de négociations avec les partenaires sociaux, validées par le Conseil administratif.

⁴ Les membres du personnel occupant une fonction qui a été retirée de la liste des fonctions particulièrement pénibles, et remplissant déjà les conditions de l'article 10 du présent règlement au moment du retrait de la fonction de la liste, ont également droit à la libération de l'obligation de travailler au plus tôt deux ans avant le 1er jour du mois qui suit celui de la fin des rapports de service au sens de l'article 38 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

Art. 13 Analyse de la pénibilité des fonctions

¹ Chaque membre du personnel, dont la fonction n'a pas encore été analysée ou dont les activités ou les processus de travail ont été modifiés de manière importante, peut adresser une demande à la direction de son service afin de faire évaluer la pénibilité de sa fonction.

² La direction du service, en collaboration avec la DRH, évalue la pertinence de la demande, sur la base des critères définis au chapitre II du présent règlement. Cas échéant, la DRH effectue une analyse de la pénibilité de la fonction concernée.

Art. 14 Analyse de la pénibilité des postes mis au concours

La pénibilité des postes mis au concours est systématiquement analysée par la DRH, en collaboration avec les directions de service, et la liste des fonctions particulièrement pénibles est adaptée en conséquence.

Art. 15 Compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale

Le versement des compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale cesse dès le premier jour de la libération de l'obligation de travailler, le salaire de référence annoncé à l'institution de prévoyance professionnelle restant inchangé.

Art. 16 Disposition transitoire

Les membres du personnel qui ont plus de 61 ans et demi au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et qui veulent faire valoir leur droit à la libération de l'obligation de travailler, ou souhaitent prolonger leurs rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans, sont exemptés de l'obligation de respecter les délais fixés aux articles 8 alinéa 3 et 10 alinéa 5 du présent règlement. Elles et ils doivent présenter par écrit leur demande par la voie de service dans les plus brefs délais.

Art. 17 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 19 avril 2024.

Table des matières

Chapitre I	Dispositions générales	1
Art. 1	But.....	1
Art. 2	Champ d'application	1
Art. 3	Définition et catalogue des fonctions particulièrement pénibles	1
Art. 4	Principes généraux	1
Chapitre II	Critères de pénibilité	2
Art. 5	Définition	2
Art. 6	Sollicitations physiques.....	2
Art. 7	Sollicitations liées à l'environnement de travail.....	2
Chapitre III	Libération de l'obligation de travailler.....	2
Art. 8	Modalités.....	2
Art. 9	Montants	2
Art. 10	Conditions	3
Art. 11	Activité professionnelle rémunérée.....	3
Chapitre IV	Dispositions finales.....	4
Art. 12	Révision de la liste des fonctions particulièrement pénibles.....	4
Art. 13	Analyse de la pénibilité des fonctions	4
Art. 14	Analyse de la pénibilité des postes mis au concours.....	4
Art. 15	Compensations financières (indemnités) liées à la pénibilité physique et environnementale	4
Art. 16	Disposition transitoire.....	4
Art. 17	Entrée en vigueur.....	4
Table des matières		5

RS VdG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
LC 21 153.11	Règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles	19.12.2023	19.04.2024
Modifications			
Néant			