

Réponse du Conseil administratif du 20 août 2025 à la question écrite du 4 juin 2025 de M^{me} Yasmine Menétray: «Usure professionnelle et fin de carrière: quelles protections pour les employés et employées de la Ville de Genève dès 60 ans?»

TEXTE DE LA QUESTION

Ma question concerne le personnel de la Ville qui exerce des métiers physiquement exigeants comme à la Voirie ou au Service des espaces verts (SEVE), car les horaires sont parfois très matinaux ou tardifs et les conditions éprouvantes.

Les agentes et agents de la police municipale qui travaillent de jour comme de nuit et effectuent des services pouvant aller jusqu'à quinze heures de suite, voire vingt heures suite à des interpellations et procédures judiciaires, cela souvent sans pause, doivent le lendemain reprendre un service après onze heures de repos. La question se pose donc sur la légalité et la protection du personnel.

Quelles mesures concrètes la Ville de Genève met-elle en place pour accompagner dignement ses employés dès 60 ans afin d'éviter l'usure professionnelle, de préserver leur santé et de leur offrir une fin de carrière adaptée à leur réalité de terrain?

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

En Ville de Genève, un règlement sur la libération de l'obligation de travailler pour les fonctions particulièrement pénibles est entré en vigueur en 2024.

Ce règlement permet aux personnes occupant une fonction particulièrement pénible d'être libérées de l'obligation de travailler jusqu'à deux années précédant l'âge de la retraite, soit au maximum:

- de 62 à 64 ans;
- de 63 à 65 ans en cas de prolongation des rapports de service.

Ce dispositif repose sur une évaluation rigoureuse des postes concernés, basée sur des critères de pénibilité physique (port de charge et postures contraignantes) et environnementale (exposition au bruit, à l'ambiance thermique, à l'humidité relative de l'air, aux vibrations et aux gaz d'échappement), validés par une médecin du travail. Ce sont 230 évaluations sur le terrain qui ont permis d'identifier 32 fonctions particulièrement pénibles réparties dans 8 services, et concernant environ 400 membres du personnel.

Les personnels du Service de la Voirie – Ville propre (VVP) (ouvriers et ouvrières), du Service de l'aménagement, du génie civil et de la mobilité (AGCM)

(ouvrières et ouvriers, maçonnes et maçons, machinistes) et du Service des espaces verts (SEVE) (bûcheronnes et bûcherons, fossoyeurs et fossoyeuses, horticulteurs et horticultrices) sont très représentés au sein des fonctions particulièrement pénibles.

Par ailleurs, le Conseil administratif ne souhaite pas seulement compenser la pénibilité du travail avec la libération de l'obligation de travailler, mais il souhaite également diminuer cette pénibilité.

C'est pourquoi, l'entité santé et sécurité au travail de la Direction des ressources humaines a été sollicitée, afin de procéder à des analyses sur le terrain de l'ensemble des fonctions de terrain présentant une certaine pénibilité.

Pour chaque fonction concernée, deux analyses sur site sont réalisées sous l'angle des contraintes posturales et des contraintes environnementales. Les spécialistes en santé et sécurité au travail (chargés de sécurité, ingénieurs de sécurité, ergonomes et hygiénistes du travail) préconisent ensuite aux services concernés des mesures préventives et correctives à mettre en œuvre, afin de diminuer la pénibilité, soulager le personnel et améliorer le bien-être au travail.

Le statut du personnel de la Ville de Genève prévoit également que les membres du personnel qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 59 ans. Dans ce cas, le traitement des personnes intéressées est réduit proportionnellement jusqu'à 10% pour une réduction du temps de travail de 20%. Dès l'âge de 59 ans, la durée des vacances annuelles est également portée à trente jours (au lieu de vingt-cinq).

Pour ce qui se réfère plus particulièrement aux horaires du personnel de la police municipale (SPM), celui-ci est soumis au règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT), lequel est complété par diverses directives de service. A cet égard, il convient de préciser que le RATT reprend les principes de la loi fédérale sur le travail. Ainsi, en matière de repos quotidien, le personnel du SPM est soumis aux règles de l'article 5 RATT¹, il bénéficie d'une durée de repos et de congés équivalente aux autres membres du personnel de la Ville de Genève.

Concernant spécifiquement les agentes et agents du SPM, depuis le 1^{er} juillet 2025, des aménagements d'horaires, avec notamment une diminution de l'amplitude horaire, peuvent être accordés dès l'âge de 55 ans.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:
Gionata Piero Buzzini

Le maire:
Alfonso Gomez

¹ Art. 5 RATT Durée du repos quotidien

Sous réserve de cas d'urgence, ou d'une dérogation accordée par la conseillère administrative déléguée ou le conseiller administratif délégué, les membres du personnel doivent bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, laquelle peut être réduite à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur 2 semaines atteigne au minimum 11 heures.