

## DELIBERATION

Relative à la mise en place d'une grille des traitements pour les employés de la commune de Jussy ainsi que la modification du statut du personnel qui en découle par l'insertion et la modification d'articles

---

Vu la volonté des autorités communales d'introduire une grille des traitements afin de promouvoir une politique salariale transparente et équitable, de permettre à l'engagement d'un.e employé.e la fixation d'un salaire entre le minimum et le maximum de la classe à laquelle l'employé.e a été attribué, selon l'expérience professionnelle antérieure,

vu la volonté des autorités communales de pouvoir proposer une progression des salaires dans le temps, en lien avec la situation financière de la commune, la mise en place d'une échelle de traitement attractive et compétitive, s'imposait comme une étape nécessaire dans la gestion des ressources humaines,

vu que le personnel de la petite enfance était déjà au bénéfice d'une échelle des traitements avec un système d'annuité, il devenait, par souci éthique, primordial de proposer aux autres métiers de l'administration communale, une gestion similaire de la politique salariale, sans toutefois reproduire à l'identique le système d'augmentation systématique au travers des annuités tels que le règlement des usages de la petite enfance l'impose pour cette catégorie de personnel. Si la grille mentionne bien le terme annuité, elle fait référence à un niveau de salaire auquel accède l'employé.e au moment de son engagement, l'Exécutif garde toute latitude sur l'indexation et l'augmentation des traitements, dans le respect de l'échelle des traitements,

vu la nécessité de revoir certains articles de l'actuel statut du personnel de l'administration communale, tant sur la forme que sur le fond, pour y introduire la notion de traitements et les règles qui s'y rattachent,

vu le statut du personnel du 12 décembre 2011,

vu le tableau comparatif ci-joint,

vu le rapport de la commission administration du 20 novembre 2023,

conformément à l'art. 30, al.1, let. w de la loi sur l'administration des communes, du 13 avril 1984,

sur proposition du Maire,

le Conseil municipal

La Présidente  
  
Audrey Pion

Le Secrétaire  
  
Christophe Mage

## DECIDE

8 oui, 1 abstention soit à la majorité

sur 10 conseillers municipaux présents à la séance

1. D'adopter les modifications apportées au statut du personnel du 12 décembre 2011, telles qu'elles figurent dans le document annexé qui fait partie intégrante de la présente délibération.
2. De fixer l'entrée en vigueur au lendemain de l'échéance du délai référendaire.

**DÉLAI RÉFÉRENDIAIRE AU 02.02.2024**

La Présidente  
  
Audrey Pion

Le Secrétaire  
  
Christophe Mage

## Tableau comparatif

Statut du personnel adopté par le Conseil municipal de la commune de Jussy le 12.12.2011, dernière modification du 12.04.2021	Statut du personnel adopté par le Conseil municipal de la commune de Jussy le 12.12.2011, modifié le 20.11.2023 et adopté par le Conseil municipal le 04.12.2023.
<p><b>Article 1 à 25</b></p>	<p><i>inchangés</i></p> <p><b>Article 1 à 25</b></p>
<p><b>Article 26 Salaire</b></p> <p><sup>1</sup> L'employeur verse à l'employé le salaire fixé par le contrat de travail, qui dépend de la fonction exercée, de l'expérience utile pour le poste et de la prestation fournie par l'employé.</p> <p><sup>2</sup> Le salaire est payable en treize mensualités égales à la fin de chaque mois. Il peut être adapté par l'employeur pour tenir compte du renchérissement ou de l'évaluation annuelle de la qualité des prestations selon l'article 28 du présent statut.</p> <p><sup>3</sup> L'employeur peut verser à l'employé une gratification pour récompenser des prestations supérieures aux objectifs fixés conformément à l'article 28 du présent statut.____</p>	<p><i>nouvelle teneur</i></p> <p><b>Article 26 Grille de traitement</b></p> <p><sup>1</sup> La grille de traitement des employés communaux est arrêtée par le Conseil municipal, en application de l'art. 30 al.1, let. w, de la loi sur l'administration des communes (LAC B 6 05).</p> <p><sup>2</sup> La grille des traitements indique pour chaque classe, le minimum et le maximum du salaire.</p> <p><sup>3</sup> La grille de traitement s'étale sur 20 annuités au maximum.</p> <p><sup>4</sup> L'Exécutif après consultation du secrétaire général classe chaque fonction dans l'une des classes de la grille sur la base d'un système d'évaluation des fonctions.</p> <p><sup>5</sup> Si une personne ne dispose pas de toutes les connaissances ou aptitudes pour remplir une fonction, elle peut être engagée, pour accomplir cette fonction, au maximum dans une classe inférieure à celle correspondante à cette fonction. Cette décision est assortie d'un plan de progression d'une durée maximale de 2 ans. Le passage dans la classe supérieure intervient à l'échéance du délai maximal de 2 ans, si la collaboratrice ou le collaborateur a acquis dans ce délai les</p>

	<p>connaissances ou aptitudes qui faisaient défaut.</p> <p><sup>4</sup> En cas de passage dans une nouvelle fonction ou en cas de réévaluation de fonction impliquant un changement de classe, l'employeur fixe le nouveau traitement de base en tenant compte des nouvelles responsabilités de la collaboratrice ou du collaborateur.</p> <p><sup>5</sup> L'échelle des traitements fait partie intégrante du présent statut.</p>
	<p><i>nouveau</i></p> <p><b>Article 27 Traitement de base</b></p> <p><sup>1</sup> Le traitement des employés est fixé par le Maire en tenant compte de la grille des traitements et de la classe retenue pour la fonction, ainsi que du marché de l'emploi. Il s'appuie également sur les responsabilités confiées, la formation, l'expérience, l'activité antérieure et les connaissances spéciales requises pour le poste pour la détermination de l'annuité.</p> <p><sup>2</sup> Le traitement des employés à temps partiel est fixé proportionnellement à leur temps de travail.</p> <p><sup>3</sup> Le traitement annuel est versé en 13 mensualités de montant égal, la treizième mensualité étant payée avec le salaire du mois de décembre au prorata de la durée des rapports de travail durant l'année en cours. Le traitement est payé au plus tard le 20 du mois avec la remise d'un décompte.</p> <p><sup>4</sup> Le traitement de base peut être ponctuellement adapté lors de suppléance d'une fonction supérieure au-delà de 2 mois.</p>

	<p><i>nouveau</i></p> <p><b>Article 28 Indexation</b></p> <p><sup>1</sup> L'indexation automatique des traitements au renchérissement n'est pas prévue.</p> <p><sup>2</sup> L'employeur fixe le taux de l'indexation des traitements.</p> <p><sup>3</sup> Dans tous les cas, une indexation des traitements doit intervenir dès que l'indice genevois des prix à la consommation a augmenté de plus de 2,5% depuis la dernière indexation</p>
	<p><i>nouveau</i></p> <p><b>Article 29 Augmentation</b></p> <p><sup>1</sup> L'employeur peut fixer le pourcentage d'augmentation annuelle des traitements, dans le respect de l'échelle des traitements.</p> <p><sup>2</sup> Les augmentations de salaires dans les classes sont notamment définies sur la base des critères, tels que le cahier des charges, l'expérience, la formation de base et continue, les connaissances, les compétences, la qualité du travail et des livrables, le respect et la promotion des valeurs ou encore les attitudes et la motivation.</p>
	<p><i>nouveau</i></p> <p><b>Article 30 Politique globale des traitements</b></p> <p>La politique salariale vise à l'égalité des traitements. A compétences et tâches égales, l'égalité de traitement entre homme et femmes est garantie par l'employeur.</p>

		<i>nouveau</i>	<b>Article 31 Primes spéciales</b>	L'employeur peut en tout temps décider de verser une prime spéciale à un employé, en fonction de circonstances exceptionnelles.
		<i>nouveau</i>	<b>Article 32 Gratification</b>	L'employeur peut verser à l'employé une gratification pour récompenser des prestations supérieures aux objectifs fixés conformément à l'article 35 nommé <i>Evaluation annuelle</i> du présent statut.
<b>Article 27</b>	<b>Prime pour années de service</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 33</b>	<b>Prime pour années de service</b>
<b>Article 28</b>	<b>Evaluation annuelle</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 34</b>	<b>Evaluation annuelle</b>
<b>Article 29</b>	<b>Indemnités</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 35</b>	<b>Indemnités</b>
<b>Article 30</b>	<b>Temps de travail et de repos</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 36</b>	<b>Temps de travail et de repos</b>
<b>Article 31</b>	<b>Prestations sociales</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 37</b>	<b>Prestations sociales</b>
<b>Article 32</b>	<b>Salaire si empêchement de travailler</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 38</b>	<b>Salaire si empêchement de travailler</b>
<b>Article 33</b>	<b>Indemnités particulières</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i>	<b>Article 39</b>	<b>Indemnités particulières</b>

<b>Article 34</b> <b>Invalidité</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 40</b> <b>Invalidité</b>
<b>Article 35</b> <b>Protection de la personnalité des employés</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 41</b> <b>Protection de la personnalité des employés</b>
<b>Article 36</b> <b>Litiges liés à l'application du contrat de travail</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 42</b> <b>Litiges liés à l'application du contrat de travail</b>
<b>Article 37</b> <b>Dispositions transitoires</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 43</b> <b>Dispositions transitoires</b>
<b>Article 38</b> <b>Clause abrogatoire</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 44</b> <b>Clause abrogatoire</b>
<b>Article 39</b> <b>Dispositions finales</b>	<i>teneur identique, changement du n°article</i> <b>Article 45</b> <b>Dispositions finales</b>
<b>Article 40</b> <b>Dates des modifications</b>  Le statut a été modifié par délibération du Conseil municipal du 12.04.2021 et entre en vigueur au lendemain du délai référendaire (première date possible).	<i>nouvelle teneur et changement du n°</i> <b>Article 46</b> <b>Dates des modifications</b>  Le statut a été modifié par délibération du Conseil municipal du 04.12.2023 et entre en vigueur au lendemain du délai référendaire (première date possible).

# Grille des traitements

**Version approuvée par le Conseil municipal le 4 décembre 2023**

**Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2024**





Echelle de traitement annuel (inclus 13ème salaire)

Progression>>>	Zone 1				Zone 2								Zone 3							
	1.00%				1.75%								1.00%							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>Annuités&gt;&gt;&gt;</b>																				
<b>Classe A</b>	60'000	60'600	61'206	61'818	62'900	64'001	65'121	66'260	67'420	68'600	69'800	71'022	71'732	72'449	73'174	73'905	74'644	75'391	76'145	76'906
<b>Classe B</b>	65'000	65'650	66'307	66'970	68'142	69'334	70'547	71'782	73'038	74'316	75'617	76'940	77'710	78'487	79'271	80'064	80'865	81'673	82'490	83'315
<b>Classe C</b>	75'000	75'750	76'508	77'273	78'625	80'001	81'401	82'825	84'275	85'750	87'250	88'777	89'665	90'561	91'467	92'382	93'306	94'239	95'181	96'133
<b>Classe D</b>	88'000	88'880	89'769	90'666	92'253	93'868	95'510	97'182	98'882	100'613	102'374	104'165	105'207	106'259	107'321	108'395	109'479	110'573	111'679	112'796
<b>Classe E</b>	101'500	102'515	103'540	104'576	106'406	108'268	110'162	112'090	114'052	116'048	118'079	120'145	121'346	122'560	123'785	125'023	126'274	127'536	128'812	130'100
<b>Classe F</b>	126'000	127'260	128'533	129'818	132'090	134'401	136'753	139'147	141'582	144'059	146'580	149'145	150'637	152'143	153'665	155'201	156'753	158'321	159'904	161'503

Echelle de traitement mensuel

Annuités>>>	Zone 1				Zone 2								Zone 3							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>Classe A</b>	4'615	4'662	4'708	4'755	4'838	4'923	5'009	5'097	5'186	5'277	5'369	5'463	5'518	5'573	5'629	5'685	5'742	5'799	5'857	5'916
<b>Classe B</b>	5'000	5'050	5'101	5'152	5'242	5'333	5'427	5'522	5'618	5'717	5'817	5'918	5'978	6'037	6'098	6'159	6'220	6'283	6'345	6'409
<b>Classe C</b>	5'769	5'827	5'885	5'944	6'048	6'154	6'262	6'371	6'483	6'596	6'712	6'829	6'897	6'966	7'036	7'106	7'177	7'249	7'322	7'395
<b>Classe D</b>	6'769	6'837	6'905	6'974	7'096	7'221	7'347	7'476	7'606	7'739	7'875	8'013	8'093	8'174	8'255	8'338	8'421	8'506	8'591	8'677
<b>Classe E</b>	7'808	7'886	7'965	8'044	8'185	8'328	8'474	8'622	8'773	8'927	9'083	9'242	9'334	9'428	9'522	9'617	9'713	9'810	9'909	10'008
<b>Classe F</b>	9'692	9'789	9'887	9'986	10'161	10'339	10'519	10'704	10'891	11'081	11'275	11'473	11'587	11'703	11'820	11'939	12'058	12'179	12'300	12'423

	Annualisé		Mensualisé		Amplitude
<b>Classe A</b>	60'000	76'906	4'615	5'916	28%
<b>Classe B</b>	65'000	83'315	5'000	6'409	28%
<b>Classe C</b>	75'000	96'133	5'769	7'395	28%
<b>Classe D</b>	88'000	112'796	6'769	8'677	28%
<b>Classe E</b>	101'500	130'100	7'808	10'008	28%
<b>Classe F</b>	126'000	161'503	9'692	12'423	28%

## Remarques

- Tous les montants correspondent au salaire de base brut et sont arrondis au franc.
- L'attribution des classes de traitement est réalisée selon le règlement du personnel de la Commune et les directives associées.



---

## **STATUT DU PERSONNEL DE LA COMMUNE DE JUSSY**

---

du 12 décembre 2011

(Entré en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2012)

Dernières modifications : délibérations 09.10.2017, 02.04.2021, 04.12.2023

---

*Le statut est rédigé au masculin par souci de facilité de rédaction et de confort de lecture. Il n'y a, derrière cet usage, aucune intention de discrimination envers le genre féminin ni de valorisation du genre masculin.*

---

### **TITRE I Dispositions générales**

#### **Article 1 Objet**

Le présent statut régit les rapports de travail entre la Commune de Jussy (« l'employeur »), et son personnel.

#### **Article 2 Droit applicable**

<sup>1</sup> Les rapports de travail entre l'employeur et son personnel sont régis par le présent Statut, le Règlement d'application du statut et par les contrats individuels de travail de droit public conclus par l'employeur avec ses employés. S'il y a contradiction entre le présent statut et le contrat de travail, la disposition contenue dans le présent statut est applicable.

<sup>2</sup> L'Exécutif peut édicter un règlement d'application du présent Statut notamment pour déterminer les règles et usages de travail courants.<sup>3</sup> Les dispositions pertinentes du code des obligations (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail, à titre de droit public supplétif, pour toutes les questions non réglées par le présent Statut et les contrats de travail.

#### **Article 3 Définition de l'employeur et autorité compétente**

<sup>1</sup> L'Exécutif est chargé de l'application du présent statut et exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service.

<sup>2</sup> Il peut, par règlement et directives, déléguer, au secrétaire général, ses compétences d'employeur, sauf dans les cas où le présent statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer.

#### **Article 4 Politique du personnel et communication**

<sup>1</sup> L'employeur emploie son personnel de façon économique et rationnelle. Il offre des conditions de travail propres à assurer la qualité des prestations et des conditions

attractives sur le marché du travail. Il veille à promouvoir la sécurité au travail et la formation continue des employés.

<sup>2</sup> Les ordres de service et les décisions de l'Exécutif et du Secrétaire général intéressant les collaborateurs sont portés en temps utile à leur connaissance.

## **TITRE II Naissance et fin des rapports de travail**

### **Article 5 Création des rapports de travail**

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail, de durée déterminée ou indéterminée, établi en la forme écrite, et signé par l'employeur et l'employé.

<sup>2</sup> Les employés se composent des personnes engagées en cette qualité par l'employeur pour exercer à temps complet ou à temps partiel une fonction permanente ou non permanente.

<sup>3</sup> L'employeur peut engager des employés pour une durée indéterminée mais avec une durée maximale fixée dans le contrat (« terme »), dans le cas de remplacements de membres du personnel occupant des fonctions permanentes.

### **Article 6 Temps d'essai**

Le temps d'essai est de trois mois, sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail conclu avec l'employé.

### **Article 7 Fin des rapports de travail sans résiliation**

<sup>1</sup> L'employeur et l'employé peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

<sup>2</sup> Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS, RS 831.10)
- b. au décès de l'employé;
- c. en cas d'invalidité totale de l'employé ;
- d. à l'expiration de la durée du contrat si celui-ci est de durée déterminée ou est de durée indéterminée mais avec un terme fixe.

### **Article 8 Fin des rapports de travail avec résiliation**

<sup>1</sup> Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect du délai de congé fixé aux alinéas 3 et 4 du présent article.

<sup>2</sup> Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été notifié.

<sup>3</sup> Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de trois mois.

<sup>4</sup> L'employeur et l'employé peuvent résilier en tout temps immédiatement le contrat de durée déterminée ou indéterminée pour de justes motifs au sens de l'alinéa 5 du présent article.

<sup>5</sup> Sont de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

### **Article 9 Conditions de forme de la modification ou résiliation**

<sup>1</sup> La modification ou la cessation d'un contrat de travail exige la forme écrite.

<sup>2</sup> La résiliation par l'employé nécessite la forme écrite. La résiliation pour justes motifs est en outre motivée.

<sup>3</sup> La résiliation par l'employeur est notifiée sous la forme d'une décision de licenciement, sujette à recours, conformément au présent statut.

<sup>4</sup> Avant de procéder au licenciement ordinaire d'un employé au sens de l'article 8, alinéa 1, du présent statut, l'employeur donne à ce dernier la faculté de se déterminer dans un délai maximal de sept jours sur le licenciement.

<sup>5</sup> En cas de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs d'un employé au sens de l'article 8, alinéa 4, du présent statut, en cas de péril en la demeure au sens de l'article 43 de la Loi sur la procédure administrative (LPA, RS/Ge E 5 10), l'employeur n'est pas tenu d'entendre l'employé avant de prendre sa décision.

<sup>6</sup> L'annulation de la décision de licenciement par la chambre administrative de la cour de justice n'entraîne pas la réintégration de l'employé, qui peut prétendre à recevoir une indemnité, dont le montant sera fixé par la chambre administrative de la cour de justice mais qui correspondra au plus à six mois de salaire net.

## **TITRE III Obligations des employés**

### **Article 10 Devoir de fidélité**

Les employés ont un devoir de fidélité envers la commune et sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément à ses intérêts légitimes ; ils doivent notamment remplir leurs obligations avec diligence, s'abstenir de tout acte qui pourrait porter préjudice à la Commune et se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur situation exige.

### **Article 11 Devoir d'obéissance**

Les employés sont tenus de respecter l'ordre hiérarchique appliqué au sein de la Commune, notamment en se conformant aux instructions de leurs supérieurs et en exécutant les ordres avec conscience et discernement.

### **Article 12 Devoir de réserve**

Les employés ont un devoir de réserve et ont, à ce titre, notamment l'obligation de s'abstenir d'attaquer ou de contester, par la voie de la presse d'information, d'interviews, d'affiches et de tracts, la gestion de l'administration municipale.

### **Article 13 Accomplissement du travail**

<sup>1</sup> Les employés doivent consacrer à leur fonction tout le temps prévu par le présent statut et leur contrat de travail ainsi que respecter scrupuleusement l'horaire de leur service. Il leur est interdit de quitter leur travail sans l'autorisation de leur supérieur hiérarchique et de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service.

<sup>2</sup> Les employés doivent s'entraider et se remplacer dans leur travail, selon les besoins du service.

<sup>3</sup> Si les tâches à exécuter l'exigent, l'employeur peut obliger un employé :

- a) à résider en un lieu donné ;
- b) à occuper un appartement de fonction ;
- c) à utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés.

<sup>4</sup> Les employés doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

<sup>5</sup> L'employé doit respecter scrupuleusement toutes les instructions données par l'employeur pour garantir la sécurité de l'employé dans l'exercice de ses fonctions et doit veiller à ne pas mettre sa sécurité en danger par une action ou une abstention.

<sup>6</sup> Pour des raisons de sécurité, la consommation d'alcool et la fréquentation des établissements publics sont prohibées durant les heures de travail, sauf obligations liées à la fonction.

<sup>7</sup> L'employeur peut imposer à l'employé le port d'un uniforme, d'insignes de service ou de vêtements de travail, fournis par l'employeur.

### **Article 14 Cahier des charges**

Chaque fonction fait l'objet d'un cahier des charges.

### **Article 15 Secret de fonction**

<sup>1</sup> Les employés doivent garder le secret de fonction sur les affaires de service de quelque nature qu'elles soient, dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur activité au service de la Commune. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de service.

<sup>2</sup> Les employés qui sont cités à comparaître dans un procès civil, pénal ou administratif pour être entendus comme témoins sur les constatations qu'ils ont pu faire en raison de leurs fonctions ou au cours de leur service, doivent donner sans retard connaissance de la citation à l'employeur en lui demandant l'autorisation de témoigner. Ils ne peuvent donner des renseignements que dans le cadre des instructions reçues.

<sup>3</sup> L'employeur est seul compétent pour se prononcer sur l'accès aux documents prévu par la Loi sur l'information du public et l'accès au document (LIPAD ; RS/Ge A 2 08) ; un employé saisi d'une demande d'accès doit en informer immédiatement l'employeur et ne peut communiquer des documents à des tiers sans l'approbation de l'employeur.

### **Article 16 Activités incompatibles et accessoires**

<sup>1</sup> Les employés engagés à temps partiel ou complet ne peuvent exercer une activité incompatible avec leur fonction.

<sup>2</sup> Les employés engagés à plein-temps ne peuvent exercer aucune activité rémunérée sans l'autorisation écrite de l'employeur. L'autorisation peut être accordée si l'activité n'est pas contraire au devoir de fidélité et ne porte pas préjudice à l'accomplissement des devoirs de service. Elle peut être assortie d'une réduction de salaire si l'activité accessoire empiète fortement sur l'activité professionnelle.

### **Article 17 Devoirs des supérieurs**

<sup>1</sup> Les employés qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en surveiller l'activité et lui donner toutes instructions utiles.

<sup>2</sup> Les chefs de service sont responsables du respect de l'horaire et de la discipline du service; ils doivent notamment renseigner régulièrement la personne désignée à cet effet par l'employeur sur la marche du service, les congés et vacances accordés, ainsi que le comportement des employés.

### **Article 18 Changement d'affectation**

<sup>1</sup> L'affectation d'un employé dépend des besoins de la Commune et peut être modifiée en tout temps.

<sup>2</sup> L'acte par lequel l'affectation est modifiée est une mesure d'organisation interne et ne peut faire l'objet d'aucun recours.

### **Article 19 Devoir de l'employé en cas d'absence**

<sup>1</sup> L'employé malade ou empêché doit en informer immédiatement le secrétariat de la mairie et lui en donner le motif.

<sup>2</sup> Dès le quatrième jour d'absence, partielle ou totale, pour maladie ou accident, l'employé a l'obligation de fournir un certificat médical à l'employeur.

<sup>3</sup> L'employeur a le droit de requérir en tout temps de l'employé au bénéfice d'un arrêt complet ou partiel de travail qu'il se soumette sans délai à un examen médical de contrôle auprès d'un médecin désigné par l'employeur.

<sup>4</sup> En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui désigné par l'employeur sur la validité de l'arrêt de travail, l'employeur aura le droit de requérir de l'employé qu'il se soumette sans délai à un nouvel examen médical de contrôle auprès d'un second médecin désigné par l'employeur. L'avis majoritaire des trois médecins sera alors opposable à l'employé et à l'employeur.

<sup>5</sup> Les honoraires des médecins désignés par l'employeur sont à la charge de ce dernier.

#### **Article 20 Médecine préventive**

L'employeur peut astreindre le personnel à se soumettre à des examens de contrôle médical prévus dans le cadre de mesures de médecine préventive. Les frais de ces examens sont à la charge de l'employeur.

#### **Article 21 Exercice d'un mandat électif**

Les conditions de l'exercice d'un mandat électif de l'employé font l'objet d'un accord entre le membre du personnel et l'employeur.

#### **Article 22 Interdiction d'accepter des dons**

Les employés ne doivent solliciter, ni accepter, ni se faire promettre des dons ou autres avantages pour eux-mêmes ou d'autres personnes dans l'exercice d'activités procédant du contrat de travail.

### **TITRE IV Durée du travail et horaires**

#### **Article 23 Durée du travail**

La durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine. Le samedi est un jour ouvrable.

Dans les services où la fonction l'exige, l'employeur peut prolonger sans indemnité la durée du travail, lorsque la fonction comporte des heures de présence ou de piquet.

Le temps nécessaire pour se rendre à son lieu de travail et en revenir n'est pas compris dans la durée de travail.

#### **Article 24 Horaires de travail**

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur en tenant compte du cahier des charges, du type de fonction et selon les saisons, dans les limites de la durée normale du travail. Sous cette réserve, la semaine de travail est de cinq jours.

#### **Article 25 Heures supplémentaires des employés**

Lorsque les besoins du service l'exigent, tout employé peut-être astreint à des heures supplémentaires, en plus de l'horaire prévu par sa fonction ou son cahier des charges.

Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail que l'employé effectue sur les ordres exprès de son supérieur, en plus de l'horaire de sa fonction ou de son cahier des charges.

Un décompte détaillé des heures supplémentaires effectuées devra être fourni par l'employé et validé par le secrétaire général.

Les collaborateurs compensent heure pour heure les heures supplémentaires de travail, et ce aussitôt que possible à une/des date(s) arrêtée(s) d'entente entre les parties, mais au plus tard dans un délai de 6 mois.

## **TITRE V     Droit des employés**

### **Article 26     Grille de traitement**

<sup>1</sup> La grille de traitement des employés communaux est arrêtée par le Conseil municipal, en application de l'art. 30 al.1, let. w, de la loi sur l'administration des communes (LAC B 6 05).

<sup>2</sup> La grille des traitements indique pour chaque classe, le minimum et le maximum du salaire.

<sup>3</sup> La grille de traitement s'étale sur 20 annuités au maximum.

<sup>4</sup> L'Exécutif après consultation du secrétaire général classe chaque fonction dans l'une des classes de la grille sur la base d'un système d'évaluation des fonctions.

<sup>5</sup> Si une personne ne dispose pas de toutes les connaissances ou aptitudes pour remplir une fonction, elle peut être engagée, pour accomplir cette fonction, au maximum dans une classe inférieure à celle correspondante à cette fonction. Cette décision est assortie d'un plan de progression d'une durée maximale de 2 ans. Le passage dans la classe supérieure intervient à l'échéance du délai maximal de 2 ans, si l'employé a acquis dans ce délai les connaissances ou aptitudes qui faisaient défaut.

<sup>6</sup> En cas de passage dans une nouvelle fonction ou en cas de réévaluation de fonction impliquant un changement de classe, l'employeur fixe le nouveau traitement de base en tenant compte des nouvelles responsabilités de l'employé.

<sup>7</sup> L'échelle des traitements fait partie intégrante du présent statut.

### **Article 27     Traitement de base**

<sup>1</sup> Le traitement des employés est fixé par le Maire en tenant compte de la grille des traitements et de la classe retenue pour la fonction, ainsi que du marché de l'emploi. Il s'appuie également sur les responsabilités confiées, la formation, l'expérience, l'activité antérieure et les connaissances spéciales requises pour le poste pour la détermination de l'annuité.

<sup>2</sup> Le traitement des employés à temps partiel est fixé proportionnellement à leur temps de travail.



<sup>3</sup> Le traitement annuel est versé en 13 mensualités de montant égal, la treizième mensualité étant payée avec le salaire du mois de décembre au prorata de la durée des rapports de travail durant l'année en cours. Le traitement est payé au plus tard le 20 du mois avec la remise d'un décompte.

<sup>4</sup> Le traitement de base peut être ponctuellement adapté lors de suppléance d'une fonction supérieure au-delà de 2 mois.

### **Article 28 Indexation**

<sup>1</sup> L'indexation automatique des traitements au renchérissement n'est pas prévue.

<sup>2</sup> L'employeur fixe le taux de l'indexation des traitements.

<sup>3</sup> Dans tous les cas, une indexation des traitements doit intervenir dès que l'indice genevois des prix à la consommation a augmenté de plus de 2,5% depuis la dernière indexation.

### **Article 29 Augmentation**

<sup>1</sup> L'employeur peut fixer le pourcentage d'augmentation annuelle des traitements, dans le respect de l'échelle des traitements.

<sup>2</sup> Les augmentations de salaires dans les classes sont notamment définies sur la base des critères, tels que le cahier des charges, l'expérience, la formation de base et continue, les connaissances, les compétences, la qualité du travail et des livrables, le respect et la promotion des valeurs ou encore les attitudes et la motivation.

### **Article 30 Politique globale des traitements**

La politique salariale vise à l'égalité des traitements. A compétences et tâches égales, l'égalité de traitement entre homme et femmes est garantie par l'employeur.

### **Article 31 Primes spéciales**

L'employeur peut en tout temps décider de verser une prime spéciale à un employé, en fonction de circonstances exceptionnelles.

### **Article 32 Gratification**

L'employeur peut verser à l'employé une gratification pour récompenser des prestations supérieures aux objectifs fixés conformément à l'article 35 nommé *Evaluation annuelle* du présent statut.

### **Article 33 Prime pour années de service**

<sup>1</sup> Selon le nombre d'années accomplies au service de la Commune, les employés reçoivent une prime unique de :

CHF 2'000.-- pour 10 années de service,

CHF 3'000.-- pour 20 années de service,

CHF 4'000.-- pour 25 années de service,

CHF 5'000.-- pour 30 et 40 années de service.

<sup>2</sup> La prime est versée le mois durant lequel l'employé atteint le nombre d'années de service.

<sup>3</sup> La prime est versée proportionnellement au taux d'activité de l'employé au moment du droit de la gratification.

<sup>4</sup> La prime est soumise aux charges sociales ordinaires au même titre que le salaire de base.

### **Article 34 Evaluation annuelle**

<sup>1</sup> Chaque employé fait l'objet d'une appréciation annuelle qui porte notamment sur :

- a) les capacités de l'employé et la qualité du travail effectué durant l'année précédente ;
- b) le maintien et le développement des compétences de l'employé ;
- c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour l'année suivante.

<sup>2</sup> L'appréciation annuelle est effectuée sur la base d'entretiens individuels avec la personne chargée de cette mission par l'employeur.

### **Article 35 Indemnités**

L'employeur fixe dans le contrat de travail les éventuelles indemnités dues à l'employé en relation avec sa fonction, de même que les modalités de paiement.

### **Article 36 Temps de travail et de repos**

L'employeur fixe dans le contrat de travail le temps de travail, les vacances, les jours de repos, les congés ainsi que le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

### **Article 37 Prestations sociales**

Les employés bénéficient des prestations sociales fixées par la législation fédérale et cantonale en matière d'assurances sociales.

Tous les collaborateurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions légales en vigueur, les primes d'assurance-accidents non professionnels sont partiellement à la charge des collaborateurs. L'Exécutif en fixe la part dans le respect du droit.

### **Article 38 Salaire si empêchement de travailler**

<sup>1</sup> Si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur lui verse son salaire au plus pendant 730 jours durant une période de 900 jours consécutifs, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

<sup>2</sup> Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, autre que maladie ou l'accident, telle que l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour

un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

### **Article 39 Indemnités particulières**

<sup>1</sup> L'employé reçoit une allocation de CHF 500.- lors de la naissance de chacun de ses enfants ou de l'accueil d'un enfant de moins de dix ans en vue de son adoption, sans préjudice d'éventuelles autres allocations.

<sup>2</sup> En cas de décès d'un employé, son conjoint, son partenaire enregistré faisant ménage commun avec lui, ses enfants mineurs, ses enfants majeurs en formation ou, à défaut, toute personne qui constituait pour lui une charge légale totale, reçoit une allocation égale à trois mois du dernier salaire net du défunt en plus du salaire pour le mois en cours.

### **Article 40 Invalidité**

<sup>1</sup> L'employeur a l'obligation d'ordonner la mise à la retraite de tout employé reconnu invalide, après qu'il a épuisé son droit aux indemnités prévues par le présent statut en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non professionnel.

<sup>2</sup> L'invalidité est reconnue sur la base des avis concordants de deux médecins, désignés respectivement par l'employé et par la Caisse d'assurance du personnel.

<sup>3</sup> Dans l'hypothèse où les deux médecins ne parviendraient pas à un avis concordant, si l'employé a épuisé son droit aux indemnités, ne souffre pas d'une invalidité totale mais ne peut reprendre son poste avec une pleine capacité de travail, l'employeur est en droit de l'affecter à un poste correspondant à sa capacité résiduelle de travail et de lui verser le salaire correspondant à ce nouveau poste.

<sup>4</sup> Si l'employé refuse le nouveau poste et/ou la diminution de salaire résultant de ce changement d'affectation ou si un changement d'affectation est impossible, l'employeur est en droit de mettre un terme aux rapports de service moyennant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. L'employé n'a pas de droit à recevoir son salaire durant la procédure relative au changement d'affectation et au licenciement, y compris le délai de congé, s'il ne travaille pas et a épuisé son droit aux indemnités.

<sup>5</sup> Tout employé a le droit de remettre à l'employeur une demande motivée de mise à la retraite pour invalidité. La procédure prévue par le présent article s'applique à une telle demande.

<sup>6</sup> L'étendue des prestations sociales accordées par l'employeur dépend de l'article 31 du présent statut.

### **Article 41 Protection de la personnalité des employés**

<sup>1</sup> L'employeur veille à la protection de la personnalité des employés, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

<sup>2</sup> Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, qui n'ont pas été réglés au sein d'un service peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de l'employeur.

<sup>3</sup> L'employeur fait toute proposition propre à résoudre le litige. A défaut et sur demande du plaignant, il confie à une personne formée en matière de protection de la personnalité et n'appartenant pas à la fonction publique le soin de procéder à une enquête interne, qui, en principe, ne doit pas dépasser trente jours. La loi de procédure administrative s'applique pour le surplus. Le plaignant et la personne mise en cause ont qualité de parties à la procédure d'enquête et à la suite donnée à celle-ci.

<sup>4</sup> A l'issue de l'enquête interne, l'enquêteur rend son rapport à l'employeur et en communique copie au plaignant et à la personne mise en cause.

<sup>5</sup> Le plaignant et la personne mise en cause disposent d'un délai de trente jours dès la réception du rapport pour communiquer leurs observations à l'employeur.

<sup>6</sup> L'employeur rend à bref délai une décision définitive qui n'est pas susceptible de recours, sous réserve d'une éventuelle résiliation des rapports de service.

## **TITRE VI     Contentieux**

### **Article 42     Litiges liés à l'application du contrat de travail**

<sup>1</sup> Sous réserve des articles 18 et 35 du présent statut, si, lors de litiges liés à l'application du contrat de travail, aucun accord amiable ne peut être dégagé, l'employeur prend une décision, susceptible de recours à la chambre administrative de la cour de justice.

<sup>2</sup> Le recours doit être exercé par une requête écrite, motivée sommairement et accompagnée des pièces justificatives pertinentes.

<sup>3</sup> Les dispositions de la loi sur la procédure administrative sont applicables pour le surplus.

## **TITRE VII     Dispositions finales et transitoires**

### **Article 43     Dispositions transitoires**

<sup>1</sup> Les rapports de travail établis avant l'entrée en vigueur du présent statut en vertu du statut du personnel de mars 1986, du statut du personnel de février 1997 ou du statut de décembre 2006 sont automatiquement résiliés au 31 décembre 2011, sous réserve de leur reconduction par un contrat de travail signé conformément au présent statut.

<sup>2</sup> En cas de reconduction par un contrat de travail, le niveau de salaire initial correspond au niveau de salaire atteint par l'employé au 31 décembre 2011 augmenté des indemnités ou suppléments auxquels l'employé avait droit à cette date. La date d'entrée de l'employé

au service de la Commune est la date déterminante pour l'application du présent statut à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 44 Clause abrogatoire**

Le statut du personnel de décembre 2006 est abrogé.

**Article 45 Dispositions finales**

Le statut du personnel a été approuvé par le Conseil Municipal par délibération en date du 12 décembre 2011. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 46 Dates des modifications**

Le statut a été modifié par délibération du Conseil municipal du 04.12.2023 et entre en vigueur au lendemain du délai référendaire (première date possible).

## Contenu

<b>TITRE I Dispositions générales</b>	1
Article 1 Objet	1
Article 2 Droit applicable	1
Article 3 Définition de l'employeur et autorité compétente	1
Article 4 Politique du personnel et communication	1
<b>TITRE II Naissance et fin des rapports de travail</b>	2
Article 5 Création des rapports de travail	2
Article 6 Temps d'essai	2
Article 7 Fin des rapports de travail sans résiliation	2
Article 8 Fin des rapports de travail avec résiliation	2
Article 9 Conditions de forme de la modification ou résiliation	3
<b>TITRE III Obligations des employés</b>	3
Article 10 Devoir de fidélité	3
Article 11 Devoir d'obéissance	4
Article 12 Devoir de réserve	4
Article 13 Accomplissement du travail	4
Article 14 Cahier des charges	4
Article 15 Secret de fonction	4
Article 16 Activités incompatibles et accessoires	5
Article 17 Devoirs des supérieurs	5
Article 18 Changement d'affectation	5
Article 19 Devoir de l'employé en cas d'absence	5
Article 20 Médecine préventive	6
Article 21 Exercice d'un mandat électif	6
Article 22 Interdiction d'accepter des dons	6
<b>TITRE IV Durée du travail et horaires</b>	6
Article 23 Durée du travail	6
Article 24 Horaires de travail	6
Article 25 Heures supplémentaires des employés	6
<b>TITRE V Droit des employés</b>	7
Article 26 Grille de traitement	7
Article 27 Traitement de base	7

---

Article 28	Indexation.....	8
Article 29	Augmentation.....	8
Article 30	Politique globale des traitements.....	8
Article 31	Primes spéciales.....	8
Article 32	Gratification.....	8
Article 33	Prime pour années de service.....	8
Article 34	Evaluation annuelle.....	9
Article 35	Indemnités.....	9
Article 36	Temps de travail et de repos.....	9
Article 37	Prestations sociales.....	9
Article 38	Salaire si empêchement de travailler.....	9
Article 39	Indemnités particulières.....	10
Article 40	Invalidité.....	10
Article 41	Protection de la personnalité des employés.....	10
<b>TITRE VI</b>	<b>Contentieux.....</b>	<b>11</b>
Article 42	Litiges liés à l'application du contrat de travail.....	11
<b>TITRE VII</b>	<b>Dispositions finales et transitoires.....</b>	<b>11</b>
Article 43	Dispositions transitoires.....	11
Article 44	Clause abrogatoire.....	12
Article 45	Dispositions finales.....	12
Article 46	Dates des modifications.....	12