

Proposition du Conseil administratif du 5 novembre 2025 en vue des modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) relatives aux absences pour cause d'atteinte à la santé des membres du personnel.

Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux,

Préambule

La Ville de Genève, en tant qu'employeur et conformément à son Statut du personnel et à ses dispositions d'application, doit être attentive à la qualité de vie au travail de ses membres du personnel et à leur reprise d'une activité à la suite d'une atteinte à la santé. Elle s'efforce de développer une politique spécifique en matière de réadaptation professionnelle et de reconversion professionnelle en faveur des membres de son personnel, dans le but de maintenir les personnes en emploi et d'éviter, dans la mesure du possible, des absences de longue durée.

Dans la perspective d'une réadaptation professionnelle, il y a lieu de distinguer deux types d'atteintes à la santé:

- Les atteintes à la santé résultant d'un accident ou d'une maladie (physique ou psychique) nécessitant uniquement des soins médicaux. Dans ce genre de situation, l'accident ou la maladie en question entraîne des soins médicaux de longue durée en vue de la reprise du travail mais qui pourront aussi être suivis, cas échéant, d'une invalidité partielle ou complète;
- Les atteintes à la santé associées à des situations multifactorielles qui ne relèvent pas uniquement des soins médicaux (par exemple: difficultés d'ordre privé, dégradation du contexte socioprofessionnel, difficultés pour la personne d'assumer les charges de son poste, conflit, etc.).

Les atteintes à la santé associées tant aux situations purement médicales que multifactorielles n'impliquent pas le même type de mesures à mettre en place par l'employeur mais toutes deux nécessitent une détection et une intervention précoces. En effet, celles-ci visent à éviter une péjoration dans la durée du problème de santé en vue, d'une part, de réduire ou de limiter l'incapacité de travail tout en donnant, d'autre part, une perspective nouvelle à la personne en difficulté en vue de la reprise du travail. Le but de telles mesures est d'éviter une désinsertion professionnelle et sociale de longue durée, accompagnée ou non d'une reconnaissance de l'invalidité, car plus la période d'absence pour cause d'incapacité de travail est longue, plus il est difficile d'envisager la perspective d'un retour à l'emploi.

La Ville de Genève est confrontée à un nombre important d'absences, parfois de longue durée. Pour information, entre le 1^{er} octobre 2024 et le 30 septembre 2025 (1 année), le taux d'absence maladie était de 7,4% et de 1,3% pour le taux d'absence accident. Ces taux baissent et passent à 6,9% pour la maladie et à 1,1% pour l'accident entre le 1^{er} avril 2025 et le 30 septembre 2025 (6 mois). Ces effets résultent notamment de certaines mesures déjà mises en place par l'administration municipale afin de diminuer le taux d'absence global.

Ceci étant dit, la réglementation actuelle est lacunaire en matière de détection et d'intervention précoces. L'article 16 du Statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après: Statut) se contente d'indiquer que le Conseil administratif met en place un système de promotion de la santé et de la sécurité visant notamment à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail des membres du personnel, en mentionnant à cet égard les mesures de réadaptation professionnelle. Le Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) ne prévoit quant à lui qu'un article en matière de reconversion et de réadaptation professionnelle, à savoir l'article 47 REGAP. Enfin, la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève, entrée en vigueur le 5 septembre 2012, a permis de préciser l'article 47 REGAP. Il s'agit toutefois d'une réglementation succincte, qui ne permet pas de répondre de façon optimale aux situations rencontrées par la Ville de Genève.

Dans le cadre de la réforme proposée, les articles 47 REGAP et 98 REGAP (traitant des formalités d'absences en général) ainsi que la Directive précitée seront abrogés. Un règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle, incluant une formalisation de la pratique actuelle en matière de gestion générale des absences et des nouvelles règles spécifiques en matière de réadaptation professionnelle, entrera en vigueur le 1^{er} juin 2026 (règlement accompagné d'un glossaire – Annexes 1 et 2). Un règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé (Annexe 3) ainsi que des modifications de cohérence des articles 86, 88, 101 et 108 REGAP (modalités d'utilisation des 6,5 jours de congé compensatoires accordés en compensation de la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures, congés spéciaux, examens de contrôle médical et procédure en cas de changement d'affectation d'office) (Annexe 4) entreront également en vigueur à cette date.

Les modifications proposées aujourd'hui vont, quant à elles, ancrer les grands principes de cette réforme dans le Statut.

Les objectifs visés par la révision du processus de gestion des absences consistent en particulier à:

- favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé;

- réduire le nombre, la durée et le coût des absences maladie et accident;
- préserver la santé des membres du personnel présent-e-s en limitant les reports de charge;
- assurer la délivrance des prestations publiques;
- renforcer la collaboration avec et entre les médecins et services médicaux;
- standardiser le processus de gestion des absences et de réadaptation professionnelle en vue, à terme, de pouvoir contracter une assurance perte de gain.

En substance, le nouveau processus de la Ville de Genève vise à intervenir plus rapidement afin d'aider au mieux les membres du personnel à se maintenir en emploi avec des échéances fixes de visites chez le médecin-conseil et médecin du travail. Le processus sera différencié selon que l'atteinte à la santé est de nature purement médicale ou multifactorielle. La collaboration entre les différents médecins sera renforcée notamment au moyen d'une levée du secret médical entre eux et les services médicaux des assureurs. Le processus prévoit également des obligations pour l'employeur de soutenir les membres du personnel dans leur réadaptation professionnelle, avec en particulier des mesures de l'employeur consensuelles à examiner en cas de situation multifactorielle. De leur côté, les membres du personnel auront des obligations spécifiques avec les sanctions correspondantes en cas de non-respect. De plus, le nouveau processus précise l'obligation de reclassement professionnel en la rattachant aux situations où il y a une aptitude à exercer le poste occupé avec des limitations de santé, et non plus aux situations avec une inaptitude à exercer la poste occupée. Les personnes concernées seront accompagnées, le transfert de poste dans un autre service n'existera plus, ce qui répond aux attentes des départements et des services de la Ville de Genève qui font régulièrement part de difficultés rencontrées dans le processus actuel. A l'issue du délai de protection contre le congé de l'article 36 alinéa 2 du Statut (720 jours), les rapports de service seront résiliés pour inaptitude selon l'article 34 alinéa 2 lettre c du Statut et pourront ensuite bénéficier de mesures de reconversion professionnelle externes à l'administration municipale.

La Ville de Genève entend ainsi impulser un renouvellement important de ses procédures internes et de sa pratique. Une meilleure prise en compte de la capacité de chaque membre du personnel ayant été atteint dans sa santé à reprendre le travail permettra de réduire le nombre d'absences de longue durée.

Proposition et commentaires du Conseil administratif relatifs aux modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève

1) Réadaptation professionnelle (nouvel article 16a)

Dans le cadre de la promotion de la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé, ce nouvel article prévoit la mise en œuvre d'une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité. Les membres du personnel doivent collaborer à l'ensemble des mesures raisonnablement exigibles et réduire le dommage. De plus et afin de garantir la bonne exécution des mesures de réadaptation professionnelle, les membres du personnel devront lever le secret médical entre les médecins et services médicaux ayant à examiner le cas ou à consulter le dossier médical, tout en limitant cette levée du secret aux données nécessaires à l'examen du dossier en cours.

Dans le cadre de la réforme du système de gestion des absences, de réadaptation et de reconversion professionnelle, le Conseil administratif a repensé entièrement son processus en se calquant sur la cinquième révision du système de l'assurance-invalidité (ci-après: AI), ses grands principes ainsi que sur sa nouvelle terminologie en les adaptant au fonctionnement de l'administration municipale.

La détection et l'intervention précoces

La cinquième révision de la LAI, approuvée par le peuple le 17 juin 2007, a introduit un nouveau système de détection et d'intervention précoce.

La détection précoce a pour but de pouvoir détecter le plus tôt possible les personnes dont la capacité de travail est restreinte pour des raisons de santé et dont l'affection risque de devenir durable, voire chronique, et ainsi prévenir l'invalidité.

L'intervention précoce de l'AI a pour objectif de maintenir les personnes dont la capacité de travail est totalement ou partiellement restreinte pour des raisons de santé à leur poste de travail ou de leur permettre un reclassement professionnel.

Pour la Ville de Genève, il s'agit de mettre en place un suivi systématique des absences, un rendez-vous chez la ou le médecin-conseil sera effectué rapidement, dès le 90^e jours d'absence, afin notamment de pouvoir mettre en place des mesures de réadaptation professionnelle, si celles-ci sont possibles, avant que l'incapacité de gain soit suffisamment avérée. Ces mesures, qui pourront être concomitantes à celles de l'AI, seront diverses et seront analysées au cas par cas. Il s'agit notamment d'adaptation du poste (du cahier des charges), d'adapt-

tation de la place de travail, d'aménagement du temps de travail, de mesures de coaching ou de médiation, etc. De plus, la réglementation prévoira toujours la communication faite à l'Office AI en vue d'une détection précoce, et introduira une obligation de dépôt d'une demande de prestations AI, au plus tard à 6 mois d'absence, afin de réduire le dommage d'une part mais également de pouvoir bénéficier des mesures d'intervention précoces de l'AI d'autre part.

La collaboration active des membres du personnel et la réduction du dommage

La cinquième révision de la LAI a également introduit l'obligation pour la personne concernée d'entreprendre tout ce qui peut être raisonnablement exigible de sa part pour réduire la durée et l'étendue de l'incapacité de travail et pour empêcher la survenance d'une invalidité.

La mise en œuvre d'une politique de réadaptation professionnelle efficace suppose dès lors la collaboration active de la part de la ou du membre du personnel et son obligation de tout entreprendre en vue de réduire le dommage. Les membres du personnel, tout comme les assurées et assurés de l'AI, doivent s'engager à collaborer et à mettre en œuvre tout ce qui est raisonnablement exigible pour faciliter leur réadaptation professionnelle et leur reprise du travail.

Cela signifie en pratique que les membres du personnel sont tenues et tenus notamment de:

- saisir toutes les possibilités qui leur sont offertes de trouver, d'accepter ou de conserver une activité lucrative adaptée à leur état de santé et raisonnablement exigible;
- procéder, dans leur activité, aux changements possibles et raisonnablement exigibles de façon à être à même d'utiliser au mieux leur capacité de travail résiduelle;
- se soumettre aux traitements médicaux raisonnablement exigible pour autant que ceux-ci soient de nature à améliorer leur capacité de gain;
- participer à la procédure d'intervention et de détection précoces menée par l'Office AI;
- participer à une mesure de reclassement professionnel raisonnablement exigible et susceptible d'améliorer notablement leur capacité de travail et de gain.

La levée du secret médical entre les médecins et services médicaux

Pour appliquer une politique de réadaptation professionnelle adéquate, une collaboration entre les différents médecins et services médicaux ayant à examiner le cas est indispensable.

Dans le cadre de leur obligation de collaborer et de mettre en œuvre tout ce qui est raisonnablement exigible pour faciliter leur réadaptation professionnelle et leur reprise du travail, il est nécessaire de prévoir dans le Statut que les médecins et les services médicaux ayant à examiner le cas ou à consulter le dossier médical, soient déliés du secret médical entre eux. Cela concerne le médecin traitant, le médecin-conseil et le médecin du travail de la Ville de Genève et les assureurs de la Ville de Genève (en l'occurrence AI et assurance-accidents obligatoire). Il va de soi que la Ville de Genève, en tant qu'employeur et en vertu du secret médical et de la protection de la personnalité, ne peut avoir aucun accès aux données médicales personnelles échangées entre les médecins et services médicaux. La nécessité de la levée du secret médical est une condition de base nécessaire à la mise en œuvre de la politique de réadaptation professionnelle de la Ville de Genève. Une telle disposition statutaire s'inscrit d'abord et avant tout dans une optique positive de soutien de la ou du membre du personnel à sa réadaptation professionnelle.

Au vu de ce qui précède, un nouvel article 16a concernant la réadaptation professionnelle doit être inséré dans le Statut. Concernant les détails du processus, le Conseil administratif a validé le nouveau règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle qui est annexé.

2) Reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé (nouvel article 16b)

Dans le système actuel, les personnes licenciées pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. c du Statut) à l'issue du délai de protection contre le congé (720 jours) de l'article 36 alinéa 2 du Statut, ne bénéficient d'aucune mesure de reconversion professionnelle pour se repositionner sur le marché du travail à l'externe de l'administration municipale.

Dans le cadre de la réforme, la Ville de Genève va mettre en œuvre une politique active de reconversion professionnelle pour toutes les personnes atteintes et atteints dans leur santé dont les rapports de service seront résiliés pour inaptitude au sens de l'article 34 alinéa 2 let. c du Statut. Cette politique a pour but d'aider les personnes à se repositionner sur le marché de l'emploi après la fin du contrat de travail avec la ville, d'adapter leurs compétences et d'accroître leur employabilité.

Le nouveau processus prévoit des mesures d'accompagnement de la personne intéressée, sur base volontaire. Ces mesures se composeront d'un mandant d'accompagnement, à savoir d'une analyse du parcours et des compétences de la personne concernée par un prestataire externe, ainsi que d'un forfait formation pour débiter une nouvelle formation à l'extérieur de l'administration municipale. Le

montant du forfait formation sera calculé en fonction de l'ancienneté en ville ou de l'âge de la personne.

Au vu de ce qui précède, un nouvel article 16b concernant la reconversion professionnelle, distinct de l'article 16a en matière de réadaptation professionnelle (durant la phase d'emploi en ville), doit être inséré dans le Statut. Concernant les détails des mesures, le Conseil administratif a validé le nouveau règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé qui est annexé.

3) Invalidité partielle et totale (modification de l'article 39)

L'article 39 actuel du Statut traite de l'invalidité. Il prévoit à son alinéa premier que le Conseil administratif met fin aux rapports de service des membres du personnel dont l'invalidité totale a été reconnue conformément aux statuts de l'institution de prévoyance à laquelle elles ou ils sont affiliés dès que celles-ci ou ceux-ci reçoivent une pension d'invalidité. A son alinéa 2, il prévoit que l'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité par des mesures de reconversion, notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible avec ses capacités.

Cet article a été entièrement revu pour prendre en compte d'une part le nouveau processus de réadaptation professionnelle de l'administration municipale, avec sa nouvelle terminologie conforme à celle de l'assurance-invalidité, et d'autre part le cas de l'invalidité partielle non traité jusqu'à présent par cet article lacunaire en la matière.

Premièrement, le nouvel alinéa 1 prévoit que l'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle (nouvelle terminologie). Comme exposé supra, la ville met en place des mesures afin de maintenir la personne en emploi autant que faire se peut et ainsi limiter les cas d'invalidité. Par ailleurs, une des réformes du nouveau processus pour les personnes qui se trouvent tout de même en incapacité de travail de longue durée, qui sont aptes à exercer leur poste mais avec des limitations de santé, est de les accompagner afin qu'elles ou ils postulent en interne et retrouvent un poste correspondant à leur aptitude et compétences.

Deuxièmement, les alinéas 2 et 3 prévoient dorénavant le cas d'invalidité partielle. Si celle-ci est reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invalidité (moment précis et déterminé) et dès le versement de la pension d'invalidité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle la ou le membre du personnel est affiliée ou affilié, le taux d'activité de la ou du membre du personnel est réduit au taux de capacité de travail résiduel. Cela permettra à la personne concernée de conserver son poste, pour autant que cela

soit compatible avec l'exercice des activités prévues par le cahier des charges. A défaut de pouvoir adapter le taux d'activité et donc de pouvoir conserver son poste, la personne intéressée, pourra bénéficier, si elle en remplit les conditions, des mesures de reclassement professionnel du nouveau processus, à savoir un accompagnement pour entamer une ou plusieurs postulations internes. Si aucune de ces voies n'est possible, alors le Conseil administratif mettra fin aux rapports de service de la personne intéressée.

Enfin, l'alinéa 4 prévoit le cas de l'invalidité totale, déjà prévu par le Statut actuel, mais adapté en fonction des changements des alinéas précédents. Le Conseil administratif met fin aux rapports de service des membres du personnel dont l'invalidité totale a été reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invalidité, dès le versement de la pension d'invalidité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle la ou le membre du personnel est affilié ou affilié.

4) Nomination à une autre fonction en cas de reclassement professionnel (nouvel article 40a)

L'article 40 du Statut qui traite de la nomination à une nouvelle fonction ne prévoit rien en cas de reclassement professionnel. Un nouvel article 40a a ainsi été créé pour réglementer ces cas de figure, calqué sur l'article 40 actuellement en vigueur.

Dans le nouveau processus de réadaptation professionnelle, les personnes aptes à occuper leur poste mais avec des limitations de santé rentrent dans le processus de reclassement, si le service ne peut pas adapter le poste en amont. Conformément à la nouvelle réglementation prévue par le Conseil administratif, les candidats et les candidates au reclassement professionnel doivent postuler sur des postes mis au concours ou sur ceux qui seront mis au concours avant les 20 mois d'absence de la personne concernée. Dès lors, l'article 40a doit dorénavant prévoir pour les personnes dont la postulation est retenue et qui est engagée sur le nouveau poste une période probatoire d'une durée équivalente aux stages actuels, soit de 4 mois.

Cet article (alinéa 1) précise également qu'en cas de prolongation de la période probatoire, qui doit être exceptionnelle, une nouvelle période d'indemnisation (de 24 mois) de l'article 57 alinéa 2 du Statut ne s'ouvre pas en cas de nouvelle absence jusqu'à la fin de la période probatoire.

5) Changement d’affectation d’office – en raison des limitations de santé de la personne intéressée (article 41, ajout des alinéas 6, 7 et 8)

L’actuel article 41 alinéas 1 à 5 du Statut règle les changements d’affectation, soit pour les besoins du service, soit en raison des prestations de la personne intéressée. Dans le nouveau processus de réadaptation professionnelle, lorsque la ou le membre du personnel a des limitations de santé et que son poste est adapté (modification du cahier des charges) pour correspondre à ses aptitudes, cela peut nécessiter un changement d’affectation qui n’est aujourd’hui pas prévu par les alinéas 1 à 5 de l’article 41.

La Ville de Genève entend donc ajouter trois alinéas supplémentaires (6, 7 et 8) à cet article, calqués sur le modèle des alinéas précédents, afin de régler de manière spécifique ce type de changement d’affectation d’office. Pour davantage de clarté, il a été précisé à l’alinéa 7 qu’en cas de classification à la hausse, le nouveau traitement serait directement appliqué sans délais, contrairement au cas de la classification à la baisse, appliqué après le délai équivalent à celui du délai de congé de l’article 34 alinéa 1. Cette règle est d’ores et déjà appliquée de manière générale en cas de changement d’affectation d’office, il s’agit ici d’en préciser les contours.

6) Augmentations annuelles (article 46, modification de l’alinéa 2)

L’article 46 alinéas 1, 2 et 3 actuel prévoit que le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l’échelle des traitements. Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service. L’année de nomination comptant pour une année de service si la nomination est intervenue avant le 1^{er} juillet.

La Ville de Genève entend modifier l’alinéa 2 de cet article, en précisant que ces augmentations annuelles interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service, pour autant que la ou le membre du personnel n’ait pas été en incapacité de travail pour cause de maladie ou accident plus de six mois durant l’année précédente.

Le système de l’annuité automatique valorise l’expérience acquise à travers le travail effectué par le collaborateur ou la collaboratrice durant l’année écoulée. De facto, cette expérience ne peut pas s’acquérir en cas d’absence maladie ou accident, à fortiori en cas d’absence de longue durée. La limite a été fixée à plus de 180 jours d’absence (6 mois) pour tenir compte du fait qu’une personne présente au travail durant la moitié d’une année, ou plus, acquiert suffisamment d’expérience et peut ainsi bénéficier de l’annuité automatique.

7) Traitement en cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation en cas de reclassement professionnel (nouvel article 47a)

Dans le système actuel de réadaptation professionnelle, le calcul du traitement est réglé par l'article 47 alinéa 1 qui s'applique en cas de classification à la hausse (par exemple pour 1 classe de plus, l'annuité dans la nouvelle classe est arrondie à l'annuité immédiatement supérieure). En cas de nouvelle classification à la baisse, la décision du Conseil administratif du 30 juillet 2014 s'applique. Il s'agit d'appliquer le même principe que l'article 47 alinéa 1 mais de manière inversée.

Ce mode de calcul reste applicable sous l'angle du nouveau processus en cas de reclassement professionnel. Ce point doit ainsi être intégré dans le Statut, en y insérant un nouvel article 47a qui reprend en substance le contenu de la décision du 30 juillet 2014 du Conseil administratif.

8) Suspension et suppression de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel (nouvel article 57a)

Dans le cadre de la réforme proposée par le Conseil administratif, les membres du personnel auront des obligations spécifiques à respecter. Certaines sont déjà existantes dans le système actuel comme par exemple le devoir de respecter les diverses formalités d'absence (annonce, reprise, certificats médicaux, etc.) ou de se rendre au(x) convocation(s) chez la ou le médecin-conseil de la Ville de Genève. D'autres obligations seront nouvelles ou formellement ancrées dans la future réglementation, comme par exemple l'obligation de collaborer, de lever le secret médical et de déposer une demande de prestations AI.

Le non-respect de ces obligations entrainera des sanctions, allant par gradation de la suspension de l'indemnisation (avec rétrocession en cas d'exécution dans un délai imparti) à la perte de ce droit pour la période concernée. Dans les cas les plus graves, la sanction peut aller jusqu'à la résiliation des rapports de service pour manquement grave ou répété aux devoirs de service (art. 34 al. 2 let. b du Statut), les cas de résiliation immédiate pour justes motifs (art. 30 du Statut) étant toujours réservés.

Il est précisé qu'actuellement, en vertu de l'article 98 alinéa 5 REGAP, les absences ne respectant pas les différentes formalités sont considérées comme injustifiées et de ce fait, les membres du personnel s'exposent à perdre leur droit au traitement. Comme précisé plus haut, cet article sera abrogé dès lors qu'un nouveau règlement relatif à la gestion des absences et à la réadaptation professionnelle entrera en vigueur. Ainsi, le système de sanctions a été revu et complété.

Toutefois, au regard de l'importance des nouvelles normes règlementaires et de leur fort impact sur les droits des membres du personnel de l'administration municipale, il a semblé nécessaire au Conseil administratif d'ancrer le principe de la suspension, voire de la suppression de l'indemnité, dans le Statut.

9) Réduction des vacances (modification de l'article 66)

L'article 66 actuel du Statut prévoit qu'en cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 3 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 120 jours d'absence (soit après 150 jours).

La Ville de Genève entend modifier cet article, en prévoyant qu'en cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de protection civile, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 2,5 jours, après 60 jours d'absence, par tranche complète de 30 jours (soit après 90 jours).

D'une part, le droit aux vacances découle du besoin pour la ou le membre du personnel de se reposer après une période d'activité professionnelle, ce qui n'est pas le cas lorsque la personne est absente pour cause de maladie ou accident.

D'autre part, actuellement aucune réduction des vacances ne s'opère avant 150 jours (5 mois), soit durant près de la moitié de l'année, ce qui est considérable. De plus, dans le nouveau processus (et conformément à la loi sur l'assurance-invalidité), on considère qu'une absence risque de devenir durable dès 90 jours, il est dès lors cohérent d'opérer la réduction dès ce moment-là.

Position des partenaires sociaux et du Conseil administratif à l'issue des négociations

Malgré les séances de négociations effectuées entre le 7 mai 2024 et le 12 juin 2025 et qui concernaient l'intégralité de la réforme (9 séances), aucun protocole d'accord n'a pu être signé à l'issue des discussions. Sur la base de la dernière version des documents présentés, il a été convenu que les partenaires sociaux devaient transmettre leurs points de désaccord par écrit. Fin septembre 2025, la Commission du personnel – collègue des cadres, l'Association des cadres de l'administration municipale (ACAM), la Commission du personnel – collègue des autres membres du personnel (CP Ville), le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) et le Syndicat des services publics (SSP), ont transmis leurs commentaires groupés sur l'intégralité de la documentation. Le collègue des cadres et l'ACAM ont validé l'intégralité des propositions de

modifications, y compris celles du Statut. Les autres partenaires sociaux, soit la CP Ville, le SIT et le SSP, n'ont fait aucun commentaire sur les dispositions générales de la réglementation de gestion des absences applicables à tous types d'absences, ni sur les nouvelles dispositions concernant les sanctions et sur la reconversion professionnelle. Concernant le nouveau processus de réadaptation professionnelle, ils souhaitent, en substance, le maintien du processus actuel (avec notamment la conservation du transfert de poste). S'agissant des points de désaccord détaillés, vous trouverez un tableau synoptique en annexe (Annexe 5) comprenant les propositions de modifications de la CP Ville, du SIT et du SSP, avec commentaires. Il est précisé que le Conseil administratif a rejeté ces propositions de modifications.

Entrée en vigueur des modifications statutaires

La réforme du nouveau processus de gestion des absences, de réadaptation et reconversion professionnelle, incluant les propositions de modifications statutaires exposées supra, forme un tout et les différentes normes doivent entrer en vigueur de manière simultanée pour une application cohérente de la réforme. Toutefois, il est clair que les normes règlementaires, dont la validation et la fixation de l'entrée en vigueur est de la compétence du Conseil administratif, ne pourra avoir lieu qu'une fois les modifications statutaires adoptées par votre conseil.

Le Conseil administratif a fixé l'entrée en vigueur des différentes modifications normatives et nouvelles réglementations relevant de sa compétence au 1^{er} juin 2026.

En ce qui concerne les modifications statutaires, soit les articles 16a, 16b, 39, 40a, 41, 46, 47a et 57a, le Conseil administratif propose la même date d'entrée en vigueur, soit le 1^{er} juin 2026.

En ce qui concerne l'article 66 du Statut, soit la réduction des vacances, le Conseil administratif propose de différer l'entrée en vigueur de cette modification au 1^{er} janvier 2027 pour les raisons suivantes.

La réduction des vacances (en cas d'absence) s'effectue sur une année civile. Dès lors que la réforme du processus de gestion des absences entrera en vigueur en cours d'année (1^{er} juin 2026), il est nécessaire, pour des questions techniques et afin d'éviter que deux systèmes de calculs différents co-existent sur la même année pour le même type d'absence, que la modification liée à la réduction des vacances entre en vigueur le 1^{er} janvier suivant, à savoir le 1^{er} janvier 2027. Cela évite également les inégalités de traitement, l'intégralité du personnel bénéficiant du même calcul de réduction des vacances sur les mêmes périodes.

Au bénéfice de ces explications, nous vous invitons, Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux, à approuver les projets de délibération ci-après.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30 alinéa 1 lettre w) de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

vu les négociations intervenues entre le Conseil administratif et les partenaires sociaux;

vu le rejet par le Conseil administratif des dernières propositions de modifications des partenaires sociaux;

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

Article premier. – Le Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) est modifié comme suit:

Art. 16a Réadaptation professionnelle (nouveau)

¹ La Ville de Genève promeut la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé, en mettant en œuvre une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité.

² Les membres du personnel doivent collaborer activement, dans la mesure raisonnablement exigible, aux efforts consentis pour les réintégrer dans le processus de travail et entreprendre tout ce qui est raisonnablement exigible pour réduire le dommage. Les membres du personnel sont notamment tenues et tenus de:

- a) saisir toutes les possibilités qui leur sont offertes de trouver, d'accepter ou de conserver une activité lucrative adaptée à leur état de santé et raisonnablement exigible;
- b) procéder, dans leur activité, aux changements possibles et raisonnablement exigibles de façon à être à même d'utiliser au mieux leur capacité de travail résiduelle;

- c) se soumettre aux traitements médicaux raisonnablement exigibles pour autant que ceux-ci soient de nature à améliorer leur capacité de gain;
- d) participer à la procédure d'intervention et de détection précoces menée par l'Office de l'assurance-invalidité;
- e) participer à une mesure de reclassement professionnel raisonnablement exigible et susceptible d'améliorer notablement leur capacité de travail et de gain.

³ Les membres du personnel lèvent le secret médical entre les médecins et services médicaux ayant à examiner leur cas ou à consulter leur dossier médical. La levée du secret médical se limite aux données nécessaires à l'examen du cas en cours.

⁴ Le Conseil administratif fixe par règlement les dispositions relatives à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle, les droits et les devoirs qui en découlent ainsi que les modalités d'exécution.

Art. 16b Reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé (nouveau)

¹ La Ville de Genève met en œuvre une politique active de reconversion professionnelle pour les membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé et dont les rapports de service sont résiliés dans le cadre de la procédure réglementaire de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle en application de l'article 34 alinéa 2 lettre c.

² La politique de reconversion vise à faciliter le repositionnement professionnel des personnes concernées à l'alinéa 1 et/ou d'adapter leurs compétences à l'évolution du marché du travail et d'accroître leur employabilité. Elle repose sur des mesures d'accompagnement et de formation.

³ Le Conseil administratif fixe par règlement les dispositions relatives à la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé et ses modalités d'exécution.

Art. 39 Invalidité partielle et totale (modification des alinéas 1, 2, 3 et 4)

¹ L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle.

² En cas d'invalidité partielle reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invalidité et dès le versement de la pension d'invalidité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont

affiliées et affiliés le taux d'activité de la personne concernée est réduit au taux de capacité de travail résiduel, pour autant que celui-ci soit compatible avec l'exercice des activités prévues par le cahier des charges du poste occupé.

³ A défaut de pouvoir adapter le taux d'activité au sens de l'alinéa 2, la ou le membre du personnel bénéficie, si elle ou il en remplit les conditions, des mesures de reclassement professionnel au sens du Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle. Si la ou le membre du personnel ne remplit pas ces conditions, le Conseil administratif met fin aux rapports de service au sens de l'article 34 alinéa 2 lettre c.

⁴ En cas d'invalidité totale reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invalidité et dès le versement de la pension d'invalidité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont affiliées et affiliés, le Conseil administratif met fin aux rapports de service de la personne concernée.

Article 40a Nomination à une autre fonction en cas de reclassement professionnel (nouveau)

¹ En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pour une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2.

² Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle nomination.

³ Lorsque cette période probatoire n'est pas réussie, la procédure de licenciement fondée sur l'article 34 alinéa 2 lettres a, b, c ou f est applicable.

Art. 41 Changement d'affectation d'office (ajout des alinéas 6, 7 et 8)

Pour les besoins du service

¹ Lorsque les besoins de l'administration l'exigent, un employé ou une employée peut être affecté ou affectée temporairement ou définitivement, totalement ou partiellement, à une autre fonction, dans la mesure où la nouvelle activité est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

² Un tel changement d'affectation ne peut entraîner ni diminution de traitement, ni passage dans une classe de traitement inférieure.

³ La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement.

En raison des prestations de la personne intéressée

⁴ Lorsqu'il s'avère qu'un employé ou une employée ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans son poste, elle ou il peut, après avoir été entendu ou entendue oralement, être transféré ou transférée d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes.

⁵ Dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.

En raison des limitations de santé de la personne intéressée (nouveau)

⁶ Lorsqu'un ou une membre du personnel dont la santé est atteinte est apte à exercer son poste avec des limitations de santé et que le cahier des charges a été adapté pour correspondre à ses aptitudes et qualifications, un changement d'affectation d'office est effectué.

⁷ En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classe. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.

⁸ La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement.

Article 46 Augmentations annuelles (modification de l'alinéa 2)

¹ Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du présent statut.

² Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service, pour autant que la ou le membre du personnel n'ait pas été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident plus de six mois durant l'année précédente.

³ L'année de nomination compte pour une année de service au sens de l'alinéa 2 si la nomination est intervenue avant le 1^{er} juillet.

Article 47a Traitement en cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation et en cas de reclassement professionnel (nouveau)

¹ En cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation au sens de l'article 41 alinéa 6 et en cas de reclassement professionnel, lorsque la ou le membre du personnel est affecté ou affectée à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, le nouveau traitement dans cette nouvelle classe correspond à son traitement antérieur diminué:

- a) d'une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de moins que la fonction antérieure;
- b) de deux annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 2 classes de moins que la fonction antérieure;
- c) de trois annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond au minimum à 3 classes de moins que la fonction antérieure.

² Le nouveau traitement ne peut excéder le montant de l'annuité 25 de la nouvelle classe de fonction.

³ Le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement résultant de l'application de l'article 45.

⁴ Dans la mesure où cela peut se justifier, il est possible d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste.

Art. 57a Suspension et suppression de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel (nouveau)

En cas d'inobservation des formalités en matière d'absences pour cause d'atteinte à la santé et après mise en demeure préalable, l'indemnité en cas de maladie ou d'accident non professionnel peut être suspendue, voire supprimée.

Art. 66 Réduction des vacances (modification)

En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de protection civile, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 2,5 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 60 jours d'absence.

Article 2. –

alinéa 1. Les modifications des articles 16a, 16b, 39, 40a, 41, 46, 47a et 57a entrent en vigueur le 1^{er} juin 2026.

alinéa 2. La modification de l'article 66 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Annexes:

1. Règlement gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et de réadaptation professionnelle
2. Glossaire
3. Règlement sur la reconversion professionnelle
4. Modifications REGAP
5. Tableau synoptique
6. Tableau comparatif des normes – Statut du personnel



Annexe 1

**Avant-projet de Règlement
relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation
professionnelle**

*Le Conseil administratif de la Ville de Genève,
vu l'article 16a alinéa 4 (nouveau) du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010,
adopte le règlement municipal suivant :*

Table des matières

Chapitre I Dispositions générales	3
Art. 1 Objet	3
Art. 2 Champ d'application	3
Art. 3 Définitions	3
Art. 4 Annonce de l'absence	3
Art. 5 Remise et renouvellement d'un certificat médical	3
Art. 6 Contenu du certificat médical	3
Art. 7 Convocation chez la ou le médecin-conseil et la ou le médecin du travail	4
Art. 8 Maladie ou accident durant les vacances	4
Art. 9 Séjour ou convalescence hors du domicile pendant une absence pour raison de santé	4
Art. 10 Fin de l'absence et reprise du travail	4
Chapitre II Réadaptation professionnelle	5
Art. 11 Principe	5
Art. 12 Détection et intervention précoce	5
Art. 13 Mesures de l'employeur	5
Art. 14 Reclassement professionnel	5
Chapitre III Médecins et services médicaux des assureurs	6
Art. 15 Rôles et missions de la ou du médecin-conseil et de la ou du médecin du travail	6
Art. 16 Collaboration entre l'employeur et la ou le médecin-conseil et la ou le médecin du travail	6
Art. 17 Levée du secret médical entre les médecins et services médicaux des assureurs	6
Art. 18 Traitement des avis divergents entre médecins et services médicaux des assureurs	7
Chapitre IV Procédure	7
Section 1 Dispositions générales	7
Art. 19 Résiliation des rapports de service et indemnisation durant la période d'essai	7
Art. 20 Détermination de la nature de l'absence	7
Section 2 Traitement des situations nécessitant uniquement des soins médicaux	7
Art. 21 Demande de prestations à l'assurance-invalidité	7
Art. 22 Suivi de l'absence	8
Art. 23 Aptitudes à remplir les exigences du poste	8
Art. 24 Processus de reclassement professionnel	8
Art. 25 Postulation au-delà de 20 mois d'absence	9
Section 3 Traitement des situations de nature multifactorielles	9
Art. 26 Entretien(s) auprès de la direction des ressources humaines et demande de prestations à l'assurance-invalidité	9

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

Art. 27 Mise en œuvre des mesures de l'employeur	9
Chapitre V Sanctions	10
Art. 28 Inobservation des formalités en matière d'absences pour cause d'atteinte à la santé...	10
Chapitre VI Dispositions finales	10
Art. 29 Clause abrogatoire	10
Art. 30 Dispositions transitoires	10
Art. 31 Entrée en vigueur	11

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Objet

Le présent règlement fixe les dispositions relatives à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle, les droits et les devoirs qui en découlent ainsi que les modalités d'exécution conformément à l'article 16a alinéa 4 du Statut du personnel de la Ville de Genève (Statut).

Art. 2 Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel de l'administration municipale.

Art. 3 Définitions

Les termes spécifiques à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle sont définis dans le glossaire en annexe du présent règlement.

Art. 4 Annonce de l'absence

¹ Les membres du personnel empêchées ou empêchés de travailler pour cause de maladie ou d'accident doivent en informer immédiatement leur supérieur ou supérieure hiérarchique ou à défaut leur service. Ce dernier doit en informer immédiatement la direction des ressources humaines au moyen du système d'information.

² Durant leur absence pour cause de maladie ou d'accident, les membres du personnel doivent pouvoir être contactées ou contactés par leur hiérarchie et par la direction des ressources humaines, par téléphone ou messagerie.

Art. 5 Remise et renouvellement d'un certificat médical

¹ Les membres du personnel malades ou accidentés ou accidentées doivent présenter à leur supérieur ou supérieure hiérarchique un certificat médical dès le 4^{ème} jour civil d'absence.

² Les supérieures et supérieurs hiérarchiques peuvent exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence, à condition d'avoir prévenu par écrit la personne concernée au retour de l'absence précédente.

³ En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le certificat médical doit être renouvelé au plus tard tous les 31 jours.

⁴ Chaque certificat médical remis par les membres du personnel à leur supérieur ou supérieure hiérarchique est transmis immédiatement à la direction des ressources humaines au moyen du système d'information.

Art. 6 Contenu du certificat médical

¹ Le certificat médical doit indiquer le nom de la ou du membre du personnel, la date du premier jour d'incapacité de travail, le taux d'incapacité de travail, la cause de l'incapacité de travail (maladie ou accident), la durée présumée de l'incapacité de travail (date de fin de l'incapacité) ou la date de la prochaine visite médicale, la date de sa rédaction, le timbre et la signature du médecin.

² Lorsque le certificat médical mentionne une date rétroactive du début de l'incapacité de travail de plus d'une semaine, seule l'absence portant sur les 7 derniers jours civils d'incapacité peut être considérée justifiée.

³ En cas de doute quant à l'authenticité du certificat médical remis, le service peut exiger que la ou le membre du personnel lui remette le document original, voire un nouveau certificat médical, couvrant la même période d'incapacité, en original avec signature manuscrite de la ou du médecin.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

Art. 7 Convocation chez la ou le médecin-conseil et la ou le médecin du travail

¹ La direction des ressources humaines effectue un contrôle de l'enregistrement des absences.

² Elle est habilitée à convoquer, par écrit et en tout temps, la ou le membre du personnel chez la ou le médecin-conseil et/ou chez la ou le médecin du travail de la Ville de Genève.

³ Le rapport médical est transmis à la direction des ressources humaines, au service et à la personne concernée.

Art. 8 Maladie ou accident durant les vacances

¹ Les membres du personnel malades ou accidentés ou accidentées pendant leurs vacances doivent en informer le plus rapidement possible leur supérieur ou supérieure hiérarchique et leur faire parvenir un certificat médical qui est transmis immédiatement à la direction des ressources humaines au moyen du système d'information.

² Les membres du personnel malades ou accidentés ou accidentées doivent regagner leur domicile dès que leur état de santé, attesté par un certificat médical, le permet. A défaut, chaque jour d'absence compte comme un jour entier de vacances, ceci quel que soit le taux de l'incapacité de travail.

³ Les vacances sont considérées comme interrompues dès le 4^{ème} jour civil d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Art. 9 Séjour ou convalescence hors du domicile pendant une absence pour raison de santé

¹ Un séjour ou une convalescence hors du domicile durant une incapacité totale ou partielle de travail pour cause de maladie ou d'accident nécessite la production d'un certificat médical attestant de la compatibilité du séjour avec l'état de santé de la ou du membre du personnel.

² Le séjour ou la convalescence hors du domicile au sens de l'alinéa 1 est considéré comme une absence pour cause d'incapacité de travail.

³ L'absence au sens de l'alinéa 2 est calculée au prorata du taux d'incapacité de travail et imputé sur la durée de l'indemnisation pour cause d'atteinte à la santé, le solde étant pris sur les vacances.

⁴ En cas d'accident, la ou le membre du personnel doit demander et obtenir l'accord écrit de l'assureur accidents et en aviser le service qui relayera immédiatement l'information auprès de la direction des ressources humaines.

⁵ Le supérieur ou la supérieure hiérarchique transmet immédiatement le certificat médical d'incapacité de travail et le nombre de jours d'absence à la direction des ressources humaines, avec copie au service et au département.

Art. 10 Fin de l'absence et reprise du travail

¹ En cas d'absence d'une durée inférieure à 30 jours civils, et lorsque le certificat médical mentionne la date de fin de l'absence, les membres du personnel ne sont pas tenus ou tenues de présenter un certificat de reprise.

² Lorsque la date de fin de l'absence n'est pas établie, ou en cas d'absence d'une durée supérieure à 30 jours civils, les membres du personnel ne peuvent pas reprendre le travail sans présenter à leur supérieur ou supérieure hiérarchique un certificat médical attestant de la reprise et du degré de la capacité de travail.

³ Les membres du personnel au bénéfice d'un certificat médical d'incapacité de travail partielle ne peuvent pas effectuer plus d'heures de travail que celles correspondant à leur taux de capacité résiduelle.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

⁴ Afin de permettre d'organiser leur retour au travail, les membres du personnel absentes ou absents contactent préalablement et dès que possible leur hiérarchie. En cas de reprise partielle, le temps de présence et les modalités y relatives sont fixés d'entente avec la hiérarchie, dans le respect des éventuelles réserves attestées par certificats médicaux.

Chapitre II Réadaptation professionnelle

Art. 11 Principe

¹ Peuvent bénéficier de mesures de réadaptation professionnelle, les membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé.

² Les mesures de réadaptation constituent un engagement continu et coordonné de mesures de détection et d'intervention précoces mises à disposition de la ou du membre du personnel, dont la capacité de travail médicalement attestée a été réduite ou modifiée à la suite d'une maladie ou d'un accident, afin de l'aider à améliorer ses capacités fonctionnelles et à reprendre son poste ou à trouver un autre poste. En Ville de Genève, il peut s'agir, selon les cas, de mesures de l'employeur et/ou d'un reclassement professionnel.

³ Le déploiement des mesures de réadaptation professionnelle fait l'objet d'un reporting annuel au Conseil administratif et est intégré au bilan social de la Ville de Genève.

Art. 12 Détection et intervention précoce

¹ La détection précoce vise à prévenir l'invalidité.

² Il s'agit d'une communication faite par l'employeur auprès de l'assurance-invalidité du cas d'un ou d'une membre du personnel qui présente une incapacité de travail ininterrompue de 30 jours au moins, ou qui s'est, pour des raisons de santé, absenté ou absentée de manière répétée pour des périodes de courte durée pendant une année.

³ L'intervention précoce est la phase durant laquelle l'assurance-invalidité examine, après le dépôt d'une demande de prestations, les mesures destinées à permettre à la ou le membre du personnel en incapacité de travail de se maintenir à son poste ou de se reclasser à un nouveau poste. Il peut notamment s'agir d'adaptation du poste de travail, de cours de formation, de placement, d'orientation professionnelle, de réadaptation socio-professionnelle et de mesures d'occupation.

⁴ Ces mesures peuvent être concomitantes avec celles de l'employeur.

Art. 13 Mesures de l'employeur

¹ Il s'agit d'une ou plusieurs mesure(s) adaptée(s) à l'état de santé de la ou du membre du personnel pouvant favoriser le maintien ou le retour au poste de travail de la personne concernée.

² Ces mesures peuvent notamment consister en une adaptation du poste (du cahier des charges) ; une adaptation de la place de travail ; un aménagement du temps de travail ; des mesures de formations spécifiques à l'interne ; du coaching d'équipe ; de la médiation ou des mesures managériales.

³ Ces mesures peuvent être appliquées à tout moment durant l'absence.

Art. 14 Reclassement professionnel

¹ Peuvent bénéficier de mesures de reclassement professionnel, les membres du personnel atteintes et atteints dans leur santé aptes à travailler sur leur poste avec des limitations de santé, dont le service n'a pas pu adapter le poste.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

² L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'absence et/ou l'invalidité au poste de travail occupé. Il met en place des mesures de reclassement professionnel qui impliquent notamment un accompagnement de la personne concernée ainsi que des mesures d'orientation au sens de l'article 24.

Chapitre III Médecins et services médicaux des assureurs

Art. 15 Rôles et missions de la ou du médecin-conseil et de la ou du médecin du travail

¹ La ou le médecin-conseil contrôle et évalue l'incapacité de travail de la ou du membre du personnel et détermine s'il existe des limitations de santé fonctionnelles. Elle ou il indique par ailleurs si la ou le membre du personnel a fait part de difficultés liées au poste et/ou à la relation de travail.

² La ou le médecin du travail examine l'aptitude de la ou du membre du personnel à exercer le poste et accompagne les mesures de réadaptation professionnelle. Il appartient uniquement à la ou au médecin du travail de contrôler si la capacité de la personne intéressée à exécuter les missions et activités de son cahier des charges est conforme aux limitations de santé fonctionnelles.

Art. 16 Collaboration entre l'employeur et la ou le médecin-conseil et la ou le médecin du travail

¹ Pour pouvoir examiner les mesures éventuelles de réadaptation professionnelle raisonnablement exigibles de la part de la ou du membre du personnel, la direction des ressources humaines peut demander à la ou au médecin-conseil et/ou à la ou au médecin du travail et/ou à l'Office de l'assurance-invalidité de lui transmettre, sur la base des cahiers des charges, des informations sur l'aptitude de la ou du membre du personnel à exercer son poste, soit notamment des informations sur :

- a) la cause de l'incapacité de travail (maladie ou accident) ;
- b) le taux d'incapacité de travail ;
- c) le fait que l'incapacité de travail soit médicalement justifiée (ou non) ;
- d) l'existence ou non d'une situation multifactorielle, notamment en lien avec des difficultés psycho-sociales, liée à l'environnement socio-professionnel ou des limitations fonctionnelles liées à la place de travail ;
- e) l'aptitude de la ou du membre du personnel à exercer son poste ou le poste pour lequel un cahier des charges est soumis à la ou au médecin du travail ;
- f) la durée prévue de l'incapacité de travail ;
- g) les conditions dans lesquelles la ou le membre du personnel va reprendre le travail (reprise à temps partiel, limitation de la capacité de travail, aménagements nécessaires dans l'horaire ou la place de travail, etc.).

² Aucune donnée médicale concernant la ou le membre du personnel n'est transmise à la Ville de Genève.

Art. 17 Levée du secret médical entre les médecins et services médicaux des assureurs

¹ Au 90^{ème} jour civil d'absence, la ou le membre du personnel lève le secret médical entre les médecins et services médicaux ayant à examiner son cas ou à consulter son dossier médical, soit notamment la ou le médecin traitant, la ou le médecin-conseil et la ou le médecin du travail de l'employeur, les médecins et services médicaux de l'assureur-invalidité et de l'assurance-accident de l'employeur. La ou le membre du personnel signe le formulaire qui lui est remis par la Ville de Genève.

² La levée du secret médical se limite aux données nécessaires à l'examen du cas en cours.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

Art. 18 Traitement des avis divergents entre médecins et services médicaux des assureurs

¹ L'avis de la ou du médecin-conseil et de la ou du médecin du travail prime sur celui de la ou du médecin traitant de la ou du membre du personnel, en cas de divergences sur le fait que l'incapacité de travail soit ou non justifiée, le taux de l'incapacité de travail et les limitations fonctionnelles découlant de l'atteinte à la santé.

² Lorsque des médecins et services médicaux de l'assurance-invalidité et l'assureur accident interviennent, leurs avis priment en cas de divergence sur le taux de l'incapacité de travail et/ou de l'invalidité ainsi que sur les limitations fonctionnelles qui en découlent.

Chapitre IV Procédure

Section 1 Dispositions générales

Art. 19 Résiliation des rapports de service et indemnisation durant la période d'essai

¹ Durant la période d'essai et jusqu'à la fin du 3^{ème} mois de travail, la Ville de Genève peut, si la ou le membre du personnel est en incapacité de travail, mettre librement un terme aux rapports de travail, un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dès le 4^{ème} mois de travail, l'article 336c du Code des obligations du 30 mars 1911 sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie.

² Le versement de l'indemnité en cas de maladie ou d'accident non professionnel des employées et employés au sens de l'article 57 du Statut subsiste au-delà de la fin des rapports de service si le licenciement en période d'essai repose uniquement sur son inaptitude à remplir les exigences du poste.

³ Le versement de l'indemnité en cas de maladie ou d'accident non professionnel des employées et employés au sens de l'article 57 du Statut cesse au-delà des rapports de service si le licenciement en période d'essai repose sur des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile en vertu de l'entretien ou des entretiens d'évaluation, indépendamment de l'absence pour cause d'atteinte à la santé.

Art. 20 Détermination de la nature de l'absence

¹ En cas de poursuite des rapports de service lors d'une incapacité de travail durant la période d'essai ou après la période d'essai, la Ville de Genève convoque la ou le membre du personnel chez la ou le médecin-conseil, au plus tard à 90 jours d'absence.

² La ou le médecin-conseil rend ensuite un rapport médical indiquant si l'atteinte à la santé nécessite uniquement des soins médicaux ou si elle intervient dans une situation multifactorielle, à savoir qu'elle relève également d'autres facteurs comme ceux liés à des difficultés psycho-sociales ou à l'environnement socio-professionnel ou due à des limitations fonctionnelles liées à la place de travail.

Section 2 Traitement des situations nécessitant uniquement des soins médicaux

Art. 21 Demande de prestations à l'assurance-invalidité

¹ En cas d'atteinte à la santé nécessitant uniquement des soins médicaux, la direction des ressources humaines demande à la ou le membre du personnel de déposer une demande de prestations AI au plus tard à 6 mois d'absence. Si la personne intéressée le demande, elle peut être soutenue par la direction des ressources humaines dans ses démarches.

² A défaut de dépôt d'une demande de prestations dans ce délai, la direction des ressources humaines annonce le cas à l'assurance-invalidité dans le mois qui suit.

³ Une fois la demande de prestations déposée par la ou le membre du personnel, elle ou il suit les mesures d'intervention précoces si l'assurance-invalidité les propose.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

Art. 22 Suivi de l'absence

¹ Après la visite de la personne intéressée chez la ou le médecin-conseil au plus tard à 90 jours d'absence au sens de l'article 20 alinéa 1, la direction des ressources humaines effectue un suivi de l'absence au plus tard tous les 6 mois en application de l'article 7 alinéa 2.

² La direction des ressources humaines peut également, selon les besoins, proposer à la personne intéressée un ou plusieurs entretiens de suivi.

Art. 23 Aptitudes à remplir les exigences du poste

¹ Au plus tard à 18 mois d'absence, la ou le membre du personnel se soumet à un examen médical auprès de la ou du médecin du travail, lequel rend son rapport et détermine si la ou le membre du personnel est inapte à exercer le poste ou si elle ou il est apte à exercer le poste avec ou sans limitations de santé.

² Si la ou le membre du personnel est inapte à exercer le poste, les rapports de service sont résiliés pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. c du Statut), moyennant le respect des périodes de protection.

³ Si la ou le membre du personnel est apte à exercer le poste, elle ou il doit reprendre son activité.

⁴ Si la ou le membre du personnel est apte à exercer le poste avec des limitations de santé et qu'il est possible d'adapter son cahier des charges, ce dernier est évalué et un changement d'affectation d'office est effectué (art. 41 al. 6, 7 et 8 du Statut).

⁵ Si la ou le membre du personnel est apte à exercer le poste avec des limitations de santé et qu'il n'est pas possible de l'adapter, elle ou il entre dans le processus de reclassement professionnel.

Art. 24 Processus de reclassement professionnel

¹ La direction des ressources humaines convoque la ou le membre du personnel à un entretien et met en place les mesures d'accompagnement et d'orientation utiles, comprenant notamment un soutien dans la préparation du dossier de postulation de la personne intéressée (rédaction de CV) et un bilan de compétences.

² La direction des ressources humaines effectue les recherches des postes compatibles avec les limitations de santé de la personne intéressée et ses compétences. Ces recherches portent sur les postes mis au concours en Ville de Genève dont le délai de postulation est encore ouvert au moment de la recherche ainsi que sur les postes à repouvoir avant que la ou le membre du personnel n'ait atteint 20 mois d'absence.

³ Si aucun poste ne correspond et que l'absence a duré moins de 20 mois, les recherches continuent.

⁴ Si l'absence a duré 20 mois ou plus, les rapports de service sont résiliés pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. c du Statut), moyennant le respect des périodes de protection.

⁵ Si un poste correspond, le cahier des charges est soumis pour validation à la ou au médecin du travail afin qu'elle ou il vérifie l'adéquation entre les missions et activités du poste et les limitations de santé de la personne concernée. Si le cahier des charges n'est pas validé et que l'absence a duré moins de 20 mois, les recherches continuent.

⁶ Lorsqu'un poste correspond, que le cahier des charges est validé par la ou le médecin du travail et que la ou le membre du personnel postule, les services doivent accorder une attention particulière aux candidates et candidats en reclassement professionnel et veiller à ce que chaque membre du personnel qui pose sa candidature soit reçu ou reçue conformément au Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP). Les services de l'administration ont un pouvoir d'appréciation et peuvent choisir parmi l'ensemble des candidates et candidats ayant postulé. A compétences égales, la préférence est donnée à une candidature interne conformément au REGAP.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

⁷ Si la candidature n'est pas retenue et que l'absence a duré moins de 20 mois, les recherches continuent. Si l'absence a duré 20 mois ou plus, les rapports de service sont résiliés pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. c du Statut), moyennant le respect des périodes de protection.

⁸ Si la candidature est retenue et que l'absence a duré moins de 20 mois, la ou le membre du personnel est nommé ou nommée à une nouvelle fonction avec une période probatoire de 4 mois au sens de l'article 40a du Statut et un traitement fixé en application de l'article 47a du Statut.

⁹ Si la période probatoire dans la nouvelle fonction n'est pas réussie, les rapports de service sont résiliés en application de l'article 34 alinéa 2 lettres a, b, c ou f du Statut, moyennant le respect des périodes de protection. Si, au contraire, cette période réussie, la personne concernée est confirmée dans sa nouvelle fonction.

Art. 25 Postulation au-delà de 20 mois d'absence

¹ Lorsque le processus de reclassement de l'article 24 n'a pas abouti et que la ou le membre du personnel se trouve en absence depuis 20 mois ou plus, elle ou il peut poursuivre ses propres recherches sur les postes mis au concours en Ville de Genève.

² Chaque membre du personnel qui pose sa candidature doit être reçu ou reçue et, à compétence égale, la préférence est donnée à une candidature interne conformément au REGAP.

³ Si la candidature de la personne intéressée est retenue et que la ou le médecin du travail a validé l'adéquation entre les missions et activités du cahier des charges et les limitations de santé, la ou le membre du personnel est nommé ou nommée à une nouvelle fonction en application des articles 40a et 47a du Statut, par analogie. En cas d'échec ou, au contraire, de réussite de la période probatoire, l'article 24 alinéa 9 s'applique.

⁴ Si la ou le membre du personnel trouve un nouveau poste alors que la procédure de résiliation des rapports de service est entamée, celle-ci prend immédiatement fin.

Section 3 Traitement des situations de nature multifactorielles

Art. 26 Entretien(s) auprès de la direction des ressources humaines et demande de prestations à l'assurance-invalidité

¹ En cas d'atteinte à la santé associée à des situations multifactorielles, la direction des ressources humaines convoque, au plus tard à 5 mois d'absence, la ou le membre du personnel, à un ou plusieurs entretien(s) afin de faire un point de situation et soutenir la personne concernée.

² A 6 mois d'absence au plus tard, la ou le membre du personnel dépose une demande de prestations AI. Si la personne intéressée le demande, elle peut être soutenue par la direction des ressources humaines dans ses démarches. A défaut de dépôt d'une demande de prestations dans ce délai, la direction des ressources humaines annonce le cas à l'assurance-invalidité dans le mois qui suit.

³ Une fois la demande de prestations déposée par la personne concernée, elle suit les mesures d'intervention précoces si l'assurance-invalidité en propose.

Art. 27 Mise en œuvre des mesures de l'employeur

¹ Dans le but de parvenir à un accord, le service, le département ainsi que la direction des ressources humaines examinent la situation de la personne concernée à tout le moins à 7 mois d'absence et déterminent la ou les mesures pouvant être envisagées.

² En cas de désaccord entre le service, le département et la direction des ressources humaines, le Conseiller administratif délégué ou la Conseillère administrative déléguée tranche.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

³ Si une ou plusieurs mesures sont envisagées, celles-ci sont mises en place avec l'accord de la ou du médecin du travail, pour autant que celle-ci ou celui-ci soit compétent ou compétente pour intervenir selon l'article 15 alinéa 2.

⁴ Une fois la ou les mesures mises en œuvre et, avec l'accord de la ou du médecin du travail si celle-ci ou celui-ci est compétent ou compétente pour intervenir selon l'article 15 alinéa 2, la ou le membre du personnel reprend son activité.

⁵ Si aucune mesure ne peut être envisagée ou si la ou le médecin du travail n'a pas validé la ou les mesures ou la reprise de l'activité lorsque son accord est demandé, la même procédure qu'en cas d'atteinte à la santé nécessitant uniquement des soins médicaux s'applique. Les articles 23 et 24 s'appliquent, pour autant que l'absence de la personne concernée n'ait pas duré 18 mois ou plus. En cas d'absence de 18 mois ou plus et si aucune reprise de l'activité ne peut être envisagée suite à une visite chez la ou le médecin du travail, les rapports de service sont résiliés pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. c du Statut), moyennant le respect des périodes de protection.

Chapitre V Sanctions

Art. 28 Inobservation des formalités en matière d'absences pour cause d'atteinte à la santé

¹ En cas d'inobservation des formalités en matière d'absences, les membres du personnel s'exposent, après avoir été préalablement mis ou mises en demeure, à la suspension de leur droit à l'indemnisation, puis en cas d'inexécution à la suppression de ce droit, et enfin, à une éventuelle résiliation des rapports de service pour motif fondé selon l'article 34 alinéa 2 lettre b du Statut.

² Constitue notamment une inobservation des formalités en matière d'absences le refus de :

- a) collaborer activement pour réduire le dommage ;
- b) transmettre un ou plusieurs certificats médicaux ;
- c) lever le secret médical au sens de l'article 17 ;
- d) déposer une demande de prestations AI au sens des articles 21 alinéas 1 et 2 et 26 alinéa 2 ;
- e) suivre les mesures d'intervention précoces proposées par l'AI au sens des articles 12, 21 alinéa 3 et 26 alinéa 3 ;
- f) donner suite à la convocation écrite chez la ou le médecin-conseil ou chez la ou le médecin du travail ou de se soumettre au contrôle médical ;
- g) reprendre le travail alors qu'elle ou il est apte à exercer le poste sans limitation de santé.

Chapitre VI Dispositions finales

Art. 29 Clause abrogatoire

¹ Le règlement abroge les articles 47 et 98 du REGAP, l'article 24 du Règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT), ainsi que toute autre disposition antérieure qui lui serait contraire.

² La Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève est abrogée le XX XX XXXX.

Art. 30 Dispositions transitoires

¹ Le présent règlement s'applique à toutes les absences pour cause d'atteinte à la santé et celles en cours de moins de 90 jours au moment son entrée en vigueur.

Annexe 1

Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

² En cas d'absence de 90 jours et plus au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, seules les dispositions générales et l'article 28 alinéas 1 et 2 lettres a, b et f s'appliquent. Pour ces cas pendants, la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève s'applique.

Art. 31 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le XX XX XXXX.

Annexe: Glossaire

Annexe 2

Annexe à l'Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle

P-Glossaire - V18 du 14.07.2025

Ce glossaire comprend la définition de termes spécifiques utilisés :

- dans le projet de modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève concernant les absences pour cause d'atteinte à la santé des membres du personnel et la réadaptation professionnelle en Ville de Genève, et
 - dans l'avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle en Ville de Genève.
-
- **Devoir de collaborer** : devoir des membres du personnel de, notamment, participer activement à un traitement médical ou à une mesure de réadaptation professionnelle raisonnablement exigible et susceptible d'améliorer notablement leur capacité de travail ou d'offrir une nouvelle possibilité de gain, ou encore de transmettre dans les délais les documents nécessaires.
 - **Facteurs psycho-sociaux** : facteurs liés à l'organisation du travail des membres du personnel et à l'environnement social et professionnel.
 - **Invalidité** : incapacité de gain totale ou partielle, pouvant résulter d'une infirmité congénitale, d'une maladie ou d'un accident, qui est présumée permanente ou de longue durée.
 - **Jour civil** : tout jour calendaire de l'année civile, y compris les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés.
 - **Limitation de santé fonctionnelle** : toute réduction ou toute restriction de la capacité physique et/ou psychique des membres du personnel d'accomplir certaines activités professionnelles qui peut se traduire notamment par l'incapacité d'exécuter certains mouvements, de prendre ou de garder certaines positions ou encore de soulever des charges.
 - **Mesure raisonnablement exigible** : toute mesure servant à la réadaptation des membres du personnel compatible avec leur état de santé (cf. article 7a de la Loi fédérale sur l'assurance-invalidité).
 - **Obligation de réduire le dommage** : obligation des membres du personnel de faire tout ce qui est en leur pouvoir et que l'on peut raisonnablement exiger d'elles ou d'eux pour améliorer leur capacité de gain ou leur capacité de travail, comprenant notamment le devoir de saisir toutes les possibilités qui sont offertes de trouver, d'accepter ou de conserver une activité lucrative adaptée à l'incapacité de travail et raisonnablement exigible, de procéder, dans leur activité, aux changements possibles et raisonnablement exigibles de façon à être à même d'utiliser au mieux leur capacité de travail résiduelle et de se soumettre aux traitements médicaux raisonnablement exigibles pour autant que ceux-ci soient de nature à améliorer leur capacité de gain.
 - **Place de travail** : le lieu ou les lieux où les membre du personnel exercent les missions et les activités liées à leur cahier des charges.
-



Annexe 3

Avant-projet de Règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé

*Le Conseil administratif de la Ville de Genève,
vu l'article 16b du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010
vu le Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle du XX.XX.XXXX,
adopte le règlement municipal suivant :*

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 But

Le présent règlement fixe les dispositions relatives à la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé et ses modalités d'exécution, conformément à l'article 16b alinéa 3 du Statut du personnel de la Ville de Genève (Statut).

Art. 2 Champ d'application

Il s'applique aux membres du personnel de la Ville de Genève atteintes et atteints dans leur santé et dont les rapports de service sont résiliés dans le cadre de la procédure réglementaire de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et de réadaptation professionnelle en application de l'article 34 alinéa 2 lettre c du Statut.

Art. 3 Définitions

On entend par reconversion professionnelle toutes les mesures d'accompagnement et de formation destinées aux membres du personnel en vue de faciliter leur repositionnement professionnel et/ou d'adapter leurs compétences à l'évolution du marché du travail et d'accroître leur employabilité.

Chapitre II Mesures d'accompagnement et de formation

Art. 4 Conditions

¹ Les membres du personnel visées et visés à l'article 2 du présent règlement ont le droit de bénéficier des mesures d'accompagnement et de formation.

² Ces mesures se composent :

- a) d'un mandat d'accompagnement qui vise à accompagner les personnes intéressées dans l'analyse de leur parcours et de leurs compétences et/ou;
- b) d'un forfait formation qui vise à permettre aux personnes intéressées de développer des compétences, de favoriser l'accès au marché du travail et d'accroître leur employabilité.

Art. 5 Mandat d'accompagnement

¹ Le mandat d'accompagnement se constitue en principe des phases suivantes :

- a) évaluation du profil et du parcours : réalisation d'un bilan de compétences ;
- b) orientation et/ou transition : définition des nouveaux objectifs professionnels et des besoins en formation éventuels ;

Annexe 3

Avant-projet de Règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé

- c) communication et approche du marché du travail et réseaux : rédaction du Curriculum Vitae (CV) et du profil sur les différents réseaux professionnels, activation des réseaux professionnels ou personnels ;
- d) mise en œuvre et suivi : réalisation d'un bilan des démarches entreprises et éventuelles adaptations, participation à des ateliers et séminaires.

² Ce mandat se déploie, en principe, sur une durée de 3 à 6 mois et est délivré par un ou une prestataire externe issu ou issue de la liste établie par la direction des ressources humaines (DRH).

Art. 6 Forfait formation

¹ La ou les formations s'effectuent auprès d'un ou d'une prestataire externe choisi ou choisie par les personnes intéressées. S'il s'agit d'une personne physique, celle-ci doit avoir le statut d'indépendant et être enregistrée en cette qualité auprès d'une caisse cantonale de compensation AVS pour le domaine d'activité en relation avec la formation.

² La ou le prestataire externe doit délivrer, à l'issue de chaque formation, une attestation de suivi.

³ Le montant maximum du forfait formation octroyé se détermine sur les critères de l'ancienneté au sein de l'administration municipale ou de l'âge des membres du personnel à la date de la décision de résiliation des rapports de service, de la manière suivante :

a) Critère d'ancienneté :

0 < 5 ans :	CHF 3'000.-
5 < 10 ans :	CHF 6'000.-
10 < 15 ans :	CHF 9'000.-
15 ans et plus :	CHF 12'000.-

b) Critère d'âge :

Moins de 30 ans :	CHF 3'000.-
30 < 40 ans :	CHF 6'000.-
40 < 50 ans :	CHF 9'000.-
50 ans et plus :	CHF 12'000.-

⁴ L'année entamée compte pour une année de service.

⁵ Le critère retenu est celui qui est le plus favorable pour les personnes intéressées.

Art. 7 Modalités d'exécution

¹ La proposition des mesures d'accompagnement et de formation est mentionnée dans la décision de résiliation des rapports de service du Conseil administratif.

² Les personnes intéressées peuvent contacter la DRH afin d'organiser un entretien d'information et d'orientation.

³ Les personnes voulant faire valoir leur droit doivent s'annoncer par écrit à la DRH avant la fin de leurs rapports de service.

⁴ Les mesures d'accompagnement et de formation peuvent débuter avant la fin des rapports de service.

⁵ Ces mesures sont payées, sur facture, par la DRH directement à la ou au prestataire ou aux prestataires externes.

⁶ La ou les factures de la, du ou des prestataires doivent parvenir à la DRH au plus tard 5 ans après la fin des rapports de service. Passé ce délai, les personnes intéressées perdent leur droit à l'indemnisation des mesures d'accompagnement et de formation.

⁷ Si le montant total de la ou des factures mentionnées aux alinéas 5 et 6 est inférieur au montant défini à l'article 6 alinéa 3, cela ne donne pas droit au versement de la différence.

⁸ Le déploiement des mesures d'accompagnement et de formation fait l'objet d'un reporting annuel au Conseil administratif et est intégré au bilan social de la Ville de Genève.

Chapitre III Disposition finale

Art. 8 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le XX.XX.XXXX.

Annexe 4

P-Modifications du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)-V14 du 14.07.2025

Projet de modifications du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) concernant les absences pour cause d'atteinte à la santé des membres du personnel de la Ville de Genève

Section 7 Reconversion et réadaptation professionnelle (art. 5, 16, 35, 39 statut)

Art. 47 Reconversion et réadaptation professionnelle (art. 5, 16, 35, 39 statut)

Abrogé.

Section 1 Devoirs généraux (art. 82 à 89 statut)

Art. 98 Absences (art. 84 statut)

Abrogé.

Section 3 Vacances et congés (art. 65 à 73 et 90 statut)

Art. 86 Modalités d'utilisation des 6 ½ jours de congé compensatoires accordés en compensation de la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures (art. 90 statut)

¹ En principe, le congé compensatoire de 6 ½ jours accordé en compensation de la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures doit être épuisé dans le courant de l'année civile.

² Après en avoir informé le supérieur ou la supérieure hiérarchique, qui doit être au minimum chef ou cheffe de service, les membres du personnel peuvent utiliser comme suit les 6 ½ jours de congé compensatoire :

- a) pour permettre une extension exceptionnelle du droit aux vacances, en cumulant au maximum 19,5 jours de ces jours de congé ;
- b) pour bénéficier d'une cessation anticipée d'activité (au sens de l'article 38 al. 3 du statut) en cumulant au maximum 19,5 jours de ces jours de congé.

³ Sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 2, le congé compensatoire de 6 ½ jours peut exceptionnellement être reporté au 31 mars de l'année suivante avec l'accord du supérieur ou de la supérieure hiérarchique, qui doit être au minimum chef ou cheffe de service.

⁴ Le congé compensatoire est réduit à raison d'une demi-journée par mois d'absence en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile.

⁵ En cas de solde du congé compensatoire lors de la fin des rapports de travail, une indemnité en espèces peut être versée aux membres du personnel.

Annexe 4

P-Modifications du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)-V14 du 14.07.2025

Art. 88 Congés spéciaux (art. 72 statut)

¹ Il est accordé aux membres du personnel un congé :

- a) de trois jours pleins à l'occasion de leur mariage ou de l'enregistrement d'un partenariat ;
- b) d'un jour plein en cas de mariage ou d'enregistrement d'un partenariat d'un ou d'une enfant ;
- c) de dix jours pleins au plus par année civile, en cas de maladie ou d'accident grave d'un ou d'une proche. Un certificat médical est demandé à partir du 3^{ème} jour d'absence. Le supérieur ou la supérieure hiérarchique peut exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence, à condition d'avoir prévenu par écrit la ou le membre du personnel au retour de l'absence précédente pour maladie ou accident grave d'un ou d'une proche ;
- d) de dix jours pleins au plus par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un ou d'une enfant. En cas de besoin, le service offrira la possibilité d'un aménagement de l'horaire de travail. Un certificat médical est demandé à partir du 3^{ème} jour d'absence. Le supérieur ou la supérieure hiérarchique peut exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence, à condition d'avoir prévenu par écrit la ou le membre du personnel au retour de l'absence précédente pour maladie ou accident d'un ou d'une enfant ;
- e) de cinq jours pleins en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, de la ou du partenaire, ou d'un ou d'une enfant ;
- f) de deux jours pleins en cas de décès de la mère ou du père, de beaux-parents, d'une bru ou d'un gendre, d'un frère ou d'une sœur ;
- g) d'un jour plein en cas de décès de grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante ;
- h) de deux jours pleins, en cas de déménagement ;
- i) de cinq jours pleins au maximum par an au membre ou à la membre du personnel qui a été mandaté par son organisation syndicale ou professionnelle pour participer à des réunions ou activités d'ordre syndical. Ce congé peut être pris en demi-journées ou journées.

² Par jour plein il faut entendre un jour de travail, quel que soit l'horaire à effectuer ce jour-là.

³ Si l'un des événements prévus aux lettres a à i ci-dessus se produit en cours d'absence pour cause de vacances, maladie, accident, service militaire ou service civil, il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'intéressé ou l'intéressée.

Art. 101 Examens de contrôle médical (art. 89 statut)

¹ La direction des ressources humaines peut astreindre le personnel à se soumettre à des examens de contrôle médical dans le cadre de mesures de médecine préventive.

² Lorsqu'elle le juge utile, la direction des ressources humaines peut, en tout temps, convoquer les membres du personnel chez la ou le médecin-conseil ou chez la ou le médecin du travail. Elle peut notamment le faire lorsque les membres du personnel n'exercent plus pleinement les tâches qui leur sont confiées pour des motifs de santé. Cette décision est prise d'entente avec le chef ou la cheffe de service.

Annexe 4

P-Modifications du Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)-V14 du 14.07.2025

Chapitre IX Procédure et contentieux

Art. 108 Procédure en cas de changement d'affectation d'office (art. 95, 96 statut)

En cas de changement d'affectation d'office, conformément à l'article 41 alinéas 3, 4 et 8 du statut, la personne intéressée doit, si elle ou il le demande, être préalablement entendue par le secrétaire général ou la secrétaire générale de la Ville de Genève ou le directeur ou la directrice des ressources humaines. Elle a le droit de se faire assister. Le changement d'affectation fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé		Proposition SIT-SSP-VPOD avec commentaires
Proposition du CA	Proposition Commission du personnel (non-cadres) avec commentaires	Proposition SIT-SSP-VPOD avec commentaires
Modification du Statut du personnel de la Ville de Genève		
<p>Art 16a Réadaptation professionnelle (nouveau)</p> <p>1 La Ville de Genève promeut la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteints et atteintes dans leur santé, en mettant en œuvre une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité.</p>	<p>Art 16a Réadaptation professionnelle (nouveau)</p> <p>La Ville de Genève promeut la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteints et atteintes dans leur santé, en mettant en œuvre une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste <i>ou de les transférer dans un poste compatible avec leurs capacités</i>, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité.</p> <p><u>Commentaire</u> : Il s'agit de la reprise du système actuel. Le nouveau processus a justement pour but de supprimer ce transfert, notamment car le service qui perd le poste en question se voit confronté à des difficultés pour maintenir les prestations publiques qu'il doit délivrer.</p>	<p>Art 16a Réadaptation professionnelle (nouveau)</p> <p>La Ville de Genève promeut la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteints et atteintes dans leur santé, en mettant en œuvre une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité, <i>ou de leur proposer un transfert dans d'autres fonctions. (Reprise d'une notion existante actuellement).</i></p> <p><u>Commentaire</u> : idem.</p>
<p>Art. 39 Invalidité partielle et totale</p> <p>1 L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle.</p>	<p>Art. 39 Invalidité partielle et totale</p> <p>1 L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle, <i>notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible (avec ses limitations de santé).</i></p> <p><u>Commentaire</u> : Il s'agit de la reprise du système actuel. Le nouveau processus met en place un nouveau système de réadaptation professionnelle dans lequel les personnes avec des limitations de santé seront accompagnées mais devront postuler sur les postes ouverts. Ce nouveau processus n'est pas compatible avec le fait de proposer un poste à la personne concernée.</p> <p>Par ailleurs, en cas d'invalidité partielle reconnue et afin d'en limiter l'impact, le CA propose, à l'alinéa 2 de ce</p>	<p>Art. 39 Invalidité partielle et totale</p> <p>1 L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle, <i>notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible avec ses capacités. (Reprise d'une notion existante actuellement).</i></p> <p><u>Commentaire</u> : idem.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>Art. 40a Nomination à une autre fonction</p> <p>1 En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pur une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2.</p>	<p>Art. 40a Nomination à une autre fonction</p> <p>1 En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pur une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2.</p> <p><u>Commentaire</u> : La personne en absence pour cause de maladie ou d'accident aura droit à être indemnisée, si elle se trouve toujours en incapacité de travail, durant 24 mois (art. 57 Statut). Il semble toutefois légitime que la personne en reclassement professionnel qui a potentiellement déjà bénéficié de 24 mois d'indemnités ne rouvre pas un droit automatique en cas de prolongation exceptionnelle de la période probatoire.</p>
<p>Art. 41 Changement d'affectation d'office</p> <p>7 En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classification. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p>	<p>Art. 41 Changement d'affectation d'office</p> <p>7 En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classification. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p> <p><i>Des la 20^e année de service, la classification n'est plus revue à la baisse.</i></p> <p><u>Commentaire</u> : Ce point n'a pas été discuté ni négocié avec les partenaires sociaux. On ne comprend d'ailleurs pas pourquoi cette limite serait fixée à la 20^{ème} année de service.</p>
<p>Art. 40a Nomination à une autre fonction</p> <p>1 En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pur une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2.</p>	<p>Art. 40a Nomination à une autre fonction</p> <p>1 En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pur une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2.</p> <p><u>Commentaire</u> : idem.</p>
<p>Art. 41 Changement d'affectation d'office</p> <p>7 En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classification. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p>	<p>Art. 41 Changement d'affectation d'office</p> <p>7 En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classification. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p> <p><i>Des la 20^e année de service, la classification n'est pas revue à la baisse.</i></p> <p><i>L'alinéa 8 devient l'alinéa 9.</i></p> <p><u>Commentaire</u> : idem.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé		
<p>Art. 46 Augmentations annuelles ² Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service, pour autant que la ou le membre du personnel n'ait pas été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident plus de six mois durant l'année précédente.</p>	<p>Par ailleurs, l'article 41 alinéas 6, 7 et 8 a été ajouté pour régler le cas du changement d'affectation en cas de limitation de santé de la personne intéressée. L'ajout de ces alinéas a été calqué sur la construction des alinéas précédents qui traitent du changement d'affectation pour les besoins du service et en raison des prestations de la personne intéressée. Cette norme, en vigueur actuellement, ne pose pas de limite de temps pour procéder à une classification à la baisse, raison pour laquelle il doit en être de même pour les nouveaux alinéas ajoutés.</p> <p><i>Pas de commentaire</i></p>	<p>Art. 46 Augmentations annuelles ² Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service pour autant que la ou le membre du personnel n'ait pas été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident plus de six mois durant l'année précédente.</p> <p><i>Nous nous opposons à ce rajout de l'alinéa 2, car cela ressemble à une double peine, face à cas de maladie ou accident qui affecte un membre du personnel, nous sommes inégaux-les face à la maladie et au mauvais sort d'un accident, cela ne doit pas prélever les droits en plus.</i></p> <p>Commentaire : Le système de l'amnuité automatique valorise l'expérience acquise à travers le travail effectué par le collaborateur ou la collaboratrice durant l'année écoulée. De facto, cette expérience ne peut pas s'acquérir en cas d'absence maladie ou accident, à fortiori en cas d'absence de longue durée. La limite a été fixée à plus de 180 jours d'absence (6 mois) pour tenir compte du fait qu'une personne présente au travail durant la moitié d'une année ou plus, acquiert suffisamment d'expérience et peut ainsi bénéficier de l'amnuité automatique.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>Article 47</p> <p>Pas de proposition de modification de cet article.</p>	<p>Maintien de l'art. 47</p> <p>Art. 47 Traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification</p> <p><i>1</i> Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction supérieure, son traitement est augmenté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de plus que la fonction antérieure, • de deux annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 2 classes de plus que la fonction antérieure, • de trois annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à plus de 2 classes de plus que la fonction antérieure. <p><i>2</i> Le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement résultant de l'application de l'article 45.</p> <p><i>3</i> Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, son traitement est fixé dans la nouvelle classe en tenant compte des annuités déjà acquises, à moins qu'il ne se justifie d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste. L'article 41 alinéa 2 est réservé.</p> <p><i>4</i> Lorsqu'un ou une membre du personnel est affecté à un nouveau poste dans la même classe de fonction, son traitement ne subit pas de changement, à moins qu'il ne se justifie d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience ou d'une formation achevée utiles au nouveau poste.</p> <p><i>5</i> Lorsque la fonction exercée par un ou une membre du personnel fait l'objet d'une nouvelle classification au sens de l'article 8 alinéa 3, le traitement est fixé dans la</p>

Pas de commentaire

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en

rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont

suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé

<p>Article 47a Traitement en cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation et en cas de reclassement professionnel</p> <p>En cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation au sens de l'article 41, alinéa 6 et en cas de reclassement professionnel, lorsque la ou le membre du personnel est affecté ou affectée à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, le nouveau traitement dans cette nouvelle classe correspond à son traitement antérieur diminué :</p> <p>a) D'une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de moins que la fonction antérieure ;</p> <p>b) de deux annuités de la nouvelle classe et arrondi</p>	<p><i>nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification en tenant compte des annuités déjà acquises.</i></p> <p><i>Lorsque la nouvelle classification est inférieure à la classification précédente, les membres du personnel déjà en fonction restent au bénéfice de cette dernière.</i></p> <p><i>« Dans tous les cas, lorsqu'une nouvelle classification intervient le 1^{er} janvier, l'annuité ou les annuités de promotion s'ajoutent à l'augmentation annuelle prévue à l'article 46 alinéa 1 si le maximum de la nouvelle classe de fonction n'a pas été atteint.</i></p> <p>Commentaire : Le Conseil administratif ne propose pas de modification concernant cet article actuellement en vigueur. Il propose d'intégrer l'art. 47a (ci-dessous) en cas de limitation(s) de santé nécessitant un changement d'affectation d'office et pour les cas de reclassement professionnel lorsque la classification du nouveau poste est inférieure à celle antérieure appliquée.</p>	
<p>Suppression art. 47a nouveau proposé</p> <p>Commentaire : Actuellement, seul l'art. 47 est en vigueur dans le Statut. Dans le système actuel de réaffectation professionnelle, en cas de nouvelle classification à la baisse, l'administration municipale calcule le nouveau traitement par le biais d'une décision du Conseil administratif du 30 juillet 2014. Il s'agit d'appliquer le même principe que l'art. 47, alinéa 1, mais de manière inversée. Le nouvel article 47a reprend en substance le contenu de la décision du 30 juillet 2014, il permet ainsi de formaliser la pratique déjà existante.</p>	<p>Suppression art. 47a nouveau proposé</p> <p>Commentaire : idem.</p>	<p>Suppression art. 47a nouveau proposé</p> <p>Inutile. L'article 47 actuel doit être appliqué dans ce cas.</p> <p>Commentaire : idem.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé

<p>à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 2 classes de moins que la fonction antérieure ; de trois annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond au minimum à 3 classes de moins que la fonction antérieure.</p> <p>2 Le nouveau traitement ne peut excéder le montant de l'annuité 25 de la nouvelle classe de fonction.</p> <p>3 Le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement résultant de l'application de l'article 45.</p> <p>4 Dans la mesure où cela peut se justifier, il est possible d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste.</p>		
<p>Article 66 Réduction de la durée des vacances En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de protection civile, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 2,5 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 60 jours d'absence.</p>	<p>Article 66 Réduction de la durée des vacances En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 2,5 3 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 60 120 jours d'absence.</p>	<p>Maintien de l'article 66 dans sa teneur actuelle. <i>Cette proposition est inutilement vexatoire et constitue une régression par rapport à la situation actuelle.</i> <u>Commentaire</u> : idem.</p>
	<p><u>Commentaire</u> : Le droit aux vacances découle du besoin pour le personnel de se reposer après une période d'activité professionnelle, ce qui n'est pas le cas lorsque la personne est absente pour cause de maladie ou accident. Par ailleurs, actuellement aucune réduction des vacances ne s'opère avant 150 jours (30 + 120), ce qui correspond à 5 mois, soit près de la moitié de l'année en absence sans réduction, ce qui est considérable. De plus, dans le nouveau processus (et conformément à la Loi sur l'assurance-invalidité), on considère qu'une absence risque</p>	

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
	de devenir durable dès 90 jours, il est dès lors cohérent d'opérer la réduction dès ce moment-là (30 + 60).
Modification du REGAP	
Article 47 Reconversion et réadaptation professionnelle Abrogé	<p style="text-align: center;">Modification du REGAP</p> <p>Réintroduction de l'article 47 du REGAP</p> <p>Art. 47. Reconversion et réadaptation professionnelle (art. 5, 16, 35, 39 statut)</p> <p>1 Le Conseil administratif met en œuvre une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle.</p> <p>2 Peut bénéficier notamment de mesures de reconversion et de réadaptation professionnelle :</p> <p>a) les membres du personnel victimes d'atteintes à la santé qui ne leur permettent plus d'assumer le cahier des charges lié à leur poste ;</p> <p>b) les membres du personnel qui ne parviennent pas à fournir des prestations suffisantes dans leur poste.</p> <p>3 La politique de reconversion et de réadaptation professionnelle repose notamment sur les éléments suivants :</p> <p>a) des mesures de formation spécifiques pour les personnes concernées ;</p> <p>b) une offre de mesures d'orientation, en particulier des bilans de compétence, pour les personnes concernées ;</p> <p>c) un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale qui pourraient convenir à des membres du personnel mentionnés à l'alinéa 2 ;</p> <p>d) une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées ;</p> <p>e) une proposition de transfert dans d'autres fonctions ;</p>
	<i>Pas de commentaire</i>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p><i>f) une adaptation de la place du travail.</i></p> <p>Commentaire : La proposition de la commission du personnel de maintenir l'art. 47 REGAP tel qu'actuellement en vigueur n'est pas pertinente dès lors que le nouveau processus de gestion des absences introduit un nouveau système. D'une part, une nouvelle terminologie est utilisée et sera dorénavant conforme à celle de la Loi sur l'assurance-invalidité (qui différencie la réadaptation, le reclassement et la reconversion professionnelle). D'autre part, les grands principes de la réadaptation et de la reconversion professionnelle sont repris par les art. 16a et 16b du Statut ainsi que dans les nouveaux règlements ad hoc (Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle et Règlement sur la reconversion professionnelle).</p>	<p>Avant-projet de Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle</p> <p>(Version no 28 du 14.07.2025)</p> <p>Art. 13 Mesures de l'employeur</p> <p>1 Il s'agit d'une ou plusieurs mesures adaptées(s) à l'état de santé de la ou du membre du personnel pouvant favoriser le maintien ou le retour au poste de travail de la personne concernée <i>ou d'un transfert sur un poste compatible avec ses capacités.</i></p> <p>2 Ces mesures peuvent notamment consister en une adaptation du poste (du cahier des charges) ; un aménagement du temps de travail ; des mesures de formations spécifiques à l'interne ; du coaching d'équipe ; de la médiation ou des mesures managériales.</p>
<p>Art. 13 Mesures de l'employeur</p> <p>1 Il s'agit d'une ou plusieurs mesures adaptées(s) à l'état de santé de la ou du membre du personnel pouvant favoriser le maintien ou le retour au poste de travail de la personne concernée <i>ou d'un transfert sur un poste compatible avec ses capacités.</i></p> <p>2 Ces mesures peuvent notamment consister en une adaptation du poste (du cahier des charges) ; un aménagement du temps de travail ; des mesures de formations spécifiques à l'interne ; du coaching d'équipe ; de la médiation ou des mesures managériales.</p>	<p>Art. 13 Mesures de l'employeur</p> <p>1 Il s'agit d'une ou plusieurs mesures adaptées(s) à l'état de santé de la ou du membre du personnel pouvant favoriser le maintien ou le retour au poste de travail de la personne concernée <i>ou d'un transfert sur un poste compatible avec ses capacités.</i></p> <p>2 Ces mesures peuvent notamment consister en une adaptation du poste (du cahier des charges) ; un aménagement du temps de travail ; des mesures de formation spécifiques à l'interne ; du coaching d'équipe ; de la médiation ; des mesures managériales ; des mesures d'orientation ; un bilan de compétences ; des formations externes ; un accompagnement à la rédaction d'un CV.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>temps de travail ; des mesures de formation spécifiques ; du coaching d'équipe ; de la médiation ; des mesures managériales ; un bilan de compétences, des formations externes, ou un accompagnement à la rédaction d'un CV.</p> <p>2bis(nouveau) Ces mesures comprennent un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale ainsi qu'une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées.</p> <p>2bis(nouveau) Ces mesures comprennent un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale ainsi qu'une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées.</p> <p><u>Commentaire :</u></p> <p><u>Pour l'alinéa 1 :</u> Il s'agit de la reprise du système actuel. Le nouveau processus a justement pour but de supprimer ce transfert, notamment car le service qui perd le poste en question se voit confronter à des difficultés pour maintenir les prestations publiques qu'il doit délivrer.</p> <p>Concernant l'introduction de l'art. 47 REGAP dans le Règlement ad hoc, voir commentaire ci-dessus. Non pertinent en l'espèce.</p> <p><u>Pour l'alinéa 2 :</u> La liste des mesures possibles de réadaptation professionnelle est non exhaustive. Ce d'autant plus que les mesures proposées ici font notamment parties des mesures en cas de reclassement professionnel (art. 24 al. 1) qui fait partie de la réadaptation professionnelle.</p> <p><u>Pour l'alinéa 2bis :</u> Le nouveau processus met en place un système de réadaptation professionnelle dans lequel les personnes avec des limitations de santé seront accompagnées pour rechercher un nouveau poste mais</p>	<p>2bis(nouveau) Ces mesures comprennent un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale ainsi qu'une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées.</p> <p>Nous demandons l'insertion du point 6 de la directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève, afin que la procédure en lien avec une possibilité de faire un stage, ne soit pas supprimée sans raison à nos yeux. Il est important que les membres du personnel puissent, après de leur employeur, reprendre pied. Nous savons que le fait de se retrouver au chômage, impacte fortement la personne au niveau psychologique et enlève toute possibilité de faire un stage en emploi.</p> <p><u>Commentaire :</u></p> <p>idem pour les alinéas 1, 2 et 2bis.</p> <p>Concernant la question du point 6 de la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève, cette directive va être abrogée dès lors que la réforme proposée introduit un nouveau processus. D'ores et déjà, une personne en reclassement professionnel qui trouve un nouveau poste aura une période probatoire de 4 mois, soit une période équivalente au stage actuel.</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>devront postuler sur les postes ouverts. Concernant la «collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées », cela n'est en pratique pas applicable dès lors que les postulations des personnes concernées se font à l'interne. En ce qui concerne l'externe, un nouveau règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé est proposé. Il met en place une série de mesures pour aider le personnel à se repositionner sur le marché du travail une fois les rapports de service réussis.</p>	<p>Art. 24 Processus de reclassement professionnel <i>ins. Insertion de l'article 6 de la Directive générale relative à la réadaptation professionnelle en Ville de Genève</i></p> <p>Applications Le programme de réadaptation est dévolu aux situations d'atteinte à la santé comportant des limitations de santé médicalement validées. <i>En fonction du degré d'atteinte à la santé de l'employé-e, la Direction du département concerné, avec le soutien de la DRH, propose au sein de son Département, dans les limites de ce qui est raisonnablement exigible, les solutions suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Un aménagement* du poste de travail ; <input type="checkbox"/> Une adaptation* de la fonction occupée ; <input type="checkbox"/> Une réadaptation professionnelle. <p><i>La réadaptation professionnelle s'adresse à l'employé-e qui présente une inaptitude définitive à tenir sa fonction occupée. Elle est validée par un stage probatoire d'une durée maximale de 4 mois. Ce stage ne pourra être proposé au-delà d'une année d'absence pour raison de maladie ou d'accident non professionnel. Passé ce délai, l'employé-e pourrait bénéficier de mesures d'employabilité dans la limite de ce</i></p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en 10

rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>qui est raisonnablement exigible jusqu'au terme de son droit au traitement selon l'article 57 du statut du personnel de la Ville de Genève.</p> <p>Si aucune solution professionnelle adaptée, tant aux compétences qu'aux limitations de santé de l'employé-e n'est trouvée au sein du Département d'origine, la DRH soumettra la situation aux autres Départements de l'Administration municipale. Dans le cas où une solution professionnelle adaptée serait trouvée dans un autre Département, l'employé-e sera alors transféré-e avec son poste dans ce dernier, après un stage probatoire réussi d'une durée maximale de 4 mois (validé par un entretien de bilan).</p> <p>Les transferts font l'objet d'une validation par le Conseil administratif. Dans ces cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1 du statut du personnel de la Ville de Genève.</p> <p>Dans la situation où le stage probatoire ne serait pas concluant, l'employé-e concerné-e pourrait bénéficier de mesures d'employabilité dans la limite de ce qui est raisonnablement exigible jusqu'au terme de son droit au traitement.</p>	<p>Commentaire : Il s'agit ici de la reprise intégrale du point 6 de la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève qui va être abrogée dès lors que la réforme introduit un nouveau processus. Pour toutes les raisons indiquées supra, en particulier en ce qui concerne le transfert de poste, le nouveau système de reclassement professionnel (avec postulation en cas de limitation(s) de santé) et la période probatoire en cas de nouveau poste, il n'est pas pertinent de réintroduire le point 6 de la Directive.</p>
<p>Art. 30 Dispositions transitoires * Le présent règlement s'applique à toutes les absences pour cause d'atteinte à la santé survenues après son</p> <p>Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.</p>	<p>Art. 30 Dispositions transitoires * Le présent règlement s'applique à toutes les <i>nouvelles</i> absences pour cause d'atteinte à la santé survenues après</p> <p>Art. 30 Dispositions transitoires * Le présent règlement s'applique à toutes les <i>nouvelles</i> absences pour cause d'atteinte à la santé survenues</p>

Nouveau processus de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé	
<p>entrée en vigueur et celles en cours de moins de 90 jours au moment de son entrée en vigueur.</p> <p>² En cas d'absence de 90 jours et plus, au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, seules les dispositions générales et l'article 28 alinéas 1 et 2, lettres a, b et f s'appliquent. Pour ces cas pendants, la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève s'applique.</p>	<p>son entrée en vigueur et celles en cours de moins de 90 jours au moment de son entrée en vigueur.</p> <p>² En cas d'absence de 90 jours et plus au moment de survenue avant l'entrée en vigueur du présent règlement, seules les dispositions générales et l'article 28 alinéas 1 et 2, lettres a, b et f s'appliquent. Pour ces cas pendants, la Directive générale relative à la Réadaptation professionnelle en Ville de Genève s'applique.</p> <p>Commentaire : Un des objectifs de la réforme est de réduire les absences afin notamment de continuer à délivrer les prestations publiques. L'échéance des 90 jours correspond au début du nouveau processus de réadaptation professionnelle qui doit entrer en vigueur le plus rapidement possible notamment afin d'éviter les pertes de poste entre les différents services (transferts de postes), ce d'autant plus dans la période de retour à l'équilibre.</p> <p>Commentaire : idem.</p>
Avant-projet de Règlement sur la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé	
<p>Pas de commentaire</p>	<p>Pas de commentaire</p>

Légende : les propositions de modifications des partenaires sociaux sont en rouge italique dans le document. Les articles non mentionnés n'ont suscité aucun commentaire.

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève	
Statut du personnel adopté par le Conseil municipal de la Ville de Genève le 29 juin 2010 - en vigueur actuellement	Propositions de modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève présentées au Conseil municipal
	<p>Art. 16a Réadaptation professionnelle (nouveau)</p> <p>¹ La Ville de Genève promeut la réadaptation professionnelle des membres du personnel atteints et atteintes dans leur santé, en mettant en œuvre une politique active de détection et d'intervention précoces dans le but de maintenir les personnes concernées à leur poste, de limiter les absences de longue durée et l'invalidité.</p> <p>² Les membres du personnel doivent collaborer activement, dans la mesure raisonnablement exigible, aux efforts consentis pour les réintégrer dans le processus de travail et entreprendre tout ce qui est raisonnablement exigible pour réduire le dommage. Les membres du personnel sont notamment tenus et tenus de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) saisir toutes les possibilités qui leur sont offertes de trouver, d'accepter ou de conserver une activité lucrative adaptée à leur état de santé et raisonnablement exigible ; b) procéder, dans leur activité, aux changements possibles et raisonnablement exigibles de façon à être à même d'utiliser au mieux leur capacité de travail résiduelle ; c) se soumettre aux traitements médicaux raisonnablement exigibles pour autant que ceux-ci soient de nature à améliorer leur capacité de gain ; d) participer à la procédure d'intervention et de détection précoces menée par l'Office de l'assurance-invalidité ; e) participer à une mesure de reclassement professionnel raisonnablement exigible et susceptible d'améliorer notablement leur capacité de travail et de gain. <p>³ Les membres du personnel lèvent le secret médical entre les médecins et services médicaux ayant à examiner leur cas ou à consulter leur dossier médical. La levée du secret médical se limite aux données nécessaires à l'examen du cas en cours.</p> <p>⁴ Le Conseil administratif fixe par règlement les dispositions relatives à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle, les droits et les devoirs qui en découlent ainsi que les modalités d'exécution.</p>

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève

<p>Art. 39 Invaliddité</p> <p>¹ Le Conseil administratif met fin aux rapports de service des membres du personnel dont l'invaliddité totale a été reconnue conformément aux statuts de l'institution de prévoyance à laquelle elles ou ils sont affiliés dès que celles-ci ou ceux-ci reçoivent une pension d'invaliddité.</p> <p>² L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invaliddité par des mesures de reconversion, notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible avec ses capacités.</p>	<p>Art. 16b Reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé (nouveau)</p> <p>¹ La Ville de Genève met en œuvre une politique active de reconversion professionnelle pour les membres du personnel atteints et atteints dans leur santé et dont les rapports de service sont résiliés dans le cadre de la procédure réglementaire de gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle en application de l'article 34 alinéa 2 lettre c.</p> <p>² La politique de reconversion vise à faciliter le repositionnement professionnel des personnes concernées à l'alinéa 1 et/ou d'adapter leurs compétences à l'évolution du marché du travail et d'accroître leur employabilité. Elle repose sur des mesures d'accompagnement et de formation.</p> <p>³ Le Conseil administratif fixe par règlement les dispositions relatives à la reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé et ses modalités d'exécution.</p>
<p>Art. 39 Invaliddité partielle et totale (nouvelle teneur)</p> <p>¹ L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invaliddité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle.</p> <p>² En cas d'invaliddité partielle reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invaliddité et dès le versement de la pension d'invaliddité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont affiliés et affiliés le taux d'activité de la personne concernée est réduit au taux de capacité de travail résiduel, pour autant que celui-ci soit compatible avec l'exercice des activités prévues par le cahier des charges du poste occupé.</p> <p>³ A défaut de pouvoir adapter le taux d'activité au sens de l'alinéa 2, la ou le membre du personnel bénéficie, si elle ou il en remplit les conditions, des mesures de reclassement professionnel au sens du Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle. Si la ou le membre du personnel ne remplit pas ces conditions, le Conseil administratif met fin aux rapports de service au sens de l'article 34 alinéa 2 lettre c.</p> <p>⁴ En cas d'invaliddité totale reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invaliddité et dès le versement de la pension d'invaliddité de l'institution de</p>	<p>Art. 39 Invaliddité partielle et totale (nouvelle teneur)</p> <p>¹ L'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invaliddité des membres du personnel par des mesures de réadaptation professionnelle.</p> <p>² En cas d'invaliddité partielle reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invaliddité et dès le versement de la pension d'invaliddité de l'institution de prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont affiliés et affiliés le taux d'activité de la personne concernée est réduit au taux de capacité de travail résiduel, pour autant que celui-ci soit compatible avec l'exercice des activités prévues par le cahier des charges du poste occupé.</p> <p>³ A défaut de pouvoir adapter le taux d'activité au sens de l'alinéa 2, la ou le membre du personnel bénéficie, si elle ou il en remplit les conditions, des mesures de reclassement professionnel au sens du Règlement relatif à la gestion des absences pour cause d'atteinte à la santé et à la réadaptation professionnelle. Si la ou le membre du personnel ne remplit pas ces conditions, le Conseil administratif met fin aux rapports de service au sens de l'article 34 alinéa 2 lettre c.</p> <p>⁴ En cas d'invaliddité totale reconnue par une décision définitive et exécutoire de l'Office de l'assurance-invaliddité et dès le versement de la pension d'invaliddité de l'institution de</p>

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève	
	prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont affiliées et affiliés, le Conseil administratif met fin aux rapports de service de la personne concernée.
	Art. 40a Nomination à une autre fonction en cas de reclassement professionnel (nouveau) ¹ En cas de reclassement professionnel au sens de l'article 16a alinéa 2 lettre e, la nomination d'un ou d'une membre du personnel à une nouvelle fonction à laquelle elle ou il a postulé est faite pour une période probatoire de 4 mois. Cette période peut être exceptionnellement prolongée sur décision du Conseil administratif, sans pour autant ouvrir une nouvelle période d'indemnisation au sens de l'article 57 alinéa 2. ² Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle nomination. ³ Lorsque cette période probatoire n'est pas réussie, la procédure de licenciement fondée sur l'article 34 alinéa 2 lettres a., b., c ou f est applicable.
Art. 41 Changement d'affectation d'office <i>Pour les besoins du service</i>	Art. 41 Changement d'affectation d'office (nouvelle teneur) <i>Pour les besoins du service</i> ¹ Lorsque les besoins de l'administration l'exigent, un employé ou une employée peut être affecté temporairement ou définitivement, totalement ou partiellement, à une autre fonction, dans la mesure où la nouvelle activité est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation. ² Un tel changement d'affectation ne peut entraîner ni diminution de traitement, ni passage dans une classe de traitement inférieure. ³ La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement.
En raison des prestations de la personne intéressée	En raison des prestations de la personne intéressée ⁴ Lorsqu'il s'avère qu'un employé ou une employée ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans son poste, il ou elle peut, après avoir été entendue

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève	
<p>oralement, être transférée d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes.</p> <p>⁵ Dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p>	<p>oralement, être transférée d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes.</p> <p>⁵ Dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p> <p>En raison des limitations de santé de la personne intéressée</p> <p>⁶ Lorsqu'un ou une membre du personnel dont la santé est atteinte est apte à exercer son poste avec des limitations de santé et que le cahier des charges a été adapté pour correspondre à ses aptitudes et qualifications, un changement d'affectation d'office est effectué.</p> <p>⁷ En cas de classification à la hausse, le traitement est directement fixé en fonction de la nouvelle classe. En cas de classification à la baisse, celui-ci est fixé conformément à la nouvelle classification du poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'article 34 alinéa 1.</p> <p>⁸ La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement.</p>
<p>Art. 46 Augmentations annuelles</p> <p>¹ Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du présent statut.</p> <p>² Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service.</p> <p>³ L'année de nomination compte pour une année de service au sens de l'alinéa 2 si la nomination est intervenue avant le 1^{er} juillet.</p>	<p>Art. 46 Augmentations annuelles (nouvelle teneur)</p> <p>¹ Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du présent statut.</p> <p>² Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service, pour autant que la ou le membre du personnel n'ait pas été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident plus de six mois durant l'année précédente.</p> <p>³ L'année de nomination compte pour une année de service au sens de l'alinéa 2 si la nomination est intervenue avant le 1^{er} juillet.</p>

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève

Art. 47a Traitement en cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation et en cas de reclassement professionnel (nouveau)

¹ En cas d'aptitude à exercer le poste avec des limitations de santé nécessitant un changement d'affectation au sens de l'article 41 alinéa 0 et en cas de reclassement professionnel, lorsque la ou le membre du personnel est affecté ou affectée à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, le nouveau traitement dans cette nouvelle classe correspond à son traitement antérieur diminué :

- a) d'une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de moins que la fonction antérieure ;
- b) de deux annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 2 classes de moins que la fonction antérieure ;
- c) de trois annuités de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement inférieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond au minimum à 3 classes de moins que la fonction antérieure.

² Le nouveau traitement ne peut excéder le montant de l'annuité 25 de la nouvelle classe de fonction.

³ Le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement résultant de l'application de l'article 45.

⁴ Dans la mesure où cela peut se justifier, il est possible d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste.

Tableau comparatif des normes du Statut du personnel de la Ville de Genève	
	<p>Art. 57a Suspension et suppression de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel (nouveau)</p> <p>En cas d'inobservation des formalités en matière d'absences pour cause d'atteinte à la santé et après mise en demeure préalable, l'indemnité en cas de maladie ou d'accident non professionnel peut être suspendue, voire supprimée.</p>
<p>Art. 66 Réduction de la durée des vacances</p> <p>En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 3 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 120 jours d'absence.</p>	<p>Art. 66 Réduction des vacances (nouveau teneur)</p> <p>En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de protection civile, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de 2.5 jours par tranche complète de 30 jours dépassant 60 jours d'absence.</p>