

*Date de dépôt : 8 février 2012*

## Pétition

### pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève

Mesdames et  
Messieurs les députés,

- **Arrangements horaires pour tout le personnel à temps fixe ou partiel : les arrangements horaires précédents (temps compensé par rapport aux périodes de vacances) ne sont plus tous acceptés.**
- **Heures supplémentaires :** Voici le problème que nous avons posé à ce sujet et qui est resté sans réponse. L'annualisation aura des conséquences sur notre taux d'activité, dans la mesure où elle soumettra l'horaire à « fluctuation » « d'un jour, d'une semaine, d'un mois à l'autre » (principe 5), en fonction des « besoins de l'unité organisationnelle [qui] doivent avoir la priorité sur les souhaits individuels des collaborateurs-trices » (principe 7). Or, un taux de travail quantitativement égal implique des conséquences plus ou moins lourdes sur la vie sociale et familiale de celle ou de celui qui le subit, suivant qu'il est fixe ou fluctuant, dans ce dernier cas les conséquences sont d'autant plus lourdes qu'il n'est pas choisi. Cela signifie, par exemple, **que les personnes soumises à ce régime ne pourront pas planifier d'activités personnelles – individuelles, familiales ou collectives – régulières**, que les horaires ainsi annualisés leurs soient annoncés « au début de l'année » ou « au moins un mois/quatre semaines<sup>o</sup> » à l'avance (principe 8), puisque ces horaires peuvent varier de 30h à 50h hebdomadaires pour les pleins temps et jusqu'à 40h pour les temps partiels (principe 17).
- **Report d'heures supplémentaires :** Un total annuel de 220 heures supplémentaires pour un plein temps peut être demandé à un(e) salarié(e) du PAT dans le cadre de l'annualisation de l'horaire de travail (principe 17, y compris les remarques et la mention par

analogie à l'art. 8 du B 05.01), sous condition de compensation. Parmi ces 220 heures, il est cependant possible de ne pas compenser 80 heures (pour un plein temps ou au pro rata pour un temps partiel) qui peuvent être reportées sur l'année suivante. **Ce qui accroît encore la flexibilité imposée aux collaboratrices et collaborateurs du PAT concernés.**

- **Délais de compensation des heures supplémentaires** : Le principe 10 énonce que les compensations des heures supplémentaires (maximum 220/an et report possible de 80h sur l'année suivante) s'organisent « sur une année civile »; mais le principe 13 énonce que, dans ce cadre annuel, les soldes d'heures doivent être compensés « en principe dans les trois mois », tout en ajoutant « mais en tous les cas, dans l'année civile correspondante / dans l'année scolaire ». La lettre de réponse à nos questions affirme que « c'est l'année civile qui sert de référence ». Or, les principes de l'annualisation du temps de travail disent autre chose ...

## GLOBALEMENT

D'un côté, l'horaire fixe actuel permet tous les arrangements personnels pour les salarié(e)s du PAT qui le souhaitent, dans les limites des possibilités des services et y compris à l'avantage de leur fonctionnement. De l'autre côté, lorsque l'annualisation sera réellement appliquée avec tout ce qu'elle permet de mettre en œuvre, **voire hiérarchie pourra adapter voire horaire « aux besoins spécifiques des services » en vous imposant des horaires pouvant aller jusqu'à 10h45 par jour, y compris si nécessaire la nuit (de 19h à 06h) et le week-end, tout cela en excluant la notion d'heures supplémentaires (principe 15)...**

Et voici comment sera planifiée l'annualisation : « Pour les domaines où certaines (sic !) fluctuations sont prévisibles, le/la supérieur-e hiérarchique élabore au début de l'année avec ses collaborateurs-trices un planning annuel » (principe 8). Cela semble clair. Mais comme toujours en matière de droit du travail en Suisse, après avoir énoncé un principe limitatif, on ouvre un champ possible d'exceptions très nombreuses et dont personne n'a le contrôle hormis la hiérarchie ; en effet le paragraphe suivant du même principe 8 énonce ce qui suit : « **Dans tous les cas, le temps de travail doit être planifié sur une période d'au moins (sic !) un mois/quatre semaines, en y intégrant les absences planifiables, sous réserve de situations particulières et exceptionnelles (re-sic !)** ».

**LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINSTRATIF ET  
TECHNIQUE QUI SIGNENT CETTE PETITION DEMANDENT  
L'ABROGATION DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE  
TRAVAIL.**

N.B. 41 signatures  
*p.a. Mme Eliane Félix*  
*Collaboratrice PAT Rousseau*  
*M. Dario Lopreno*  
*Syndicat des services publics*  
*Case postale 350*  
*1211 Genève 17*