

*Date de dépôt: 29 février 2000*

*Messagerie*

## **Rapport**

**de la Commission des finances chargée d'étudier la proposition de motion de M<sup>me</sup> et M. Sylvia Leuenberger et Chaïm Nissim concernant la gestion de l'appareil de l'Etat**

**Rapporteur: M. Dominique Hausser**

Mesdames et

Messieurs les députés,

La Commission des finances a examiné cette motion lors des séances des 2 et 9 février 2000 sous la présidence de M. Bernard Lescaze.

A l'origine, la motion faisait référence au projet de loi 6909 concernant les enveloppes budgétaires, qui est un problème distinct de l'organisation et du fonctionnement de l'administration. Simples à écrire sur le papier mais complexes à mettre en œuvre et surtout, ce sont des problèmes distincts.

Un objectif est de simplifier les hiérarchies, mais à l'Etat le problème principal est lié au fait que l'on donne des augmentations de salaire par le biais des hiérarchies. Il serait plus utile de se concentrer sur le problème des cloisonnements horizontaux où il serait certainement possible de faire quelque chose. Quant aux structures participatives, elles sont une autre affaire et une autre difficulté qui ne s'inscrit pas forcément dans l'organisation même. Elles sont essentiellement relationnelles et il faut surtout faire en sorte que ni les syndicats, ni le Conseil d'Etat ne les considèrent comme des rivaux. S'agissant de l'enveloppe budgétaire, le problème est d'une autre nature, qui pose la question du contrôle. Quant aux relations avec les administrés, ce n'est pas un fonctionnement horizontal qui mènera à être plus aimable avec

l'administré. C'est la raison pour laquelle il vaudrait la peine de bien distinguer les problèmes plutôt que de renvoyer la motion telle quelle.

Plusieurs commissaires proposent de supprimer l'invite sur le système d'enveloppe budgétaire qui pose un ensemble de questions complexes, notamment sur le contrôle démocratique.

Pendant, si l'on veut élargir et renforcer les structures participatives, il faut que le Parlement soit partie prenante. S'agissant de l'évaluation des fonctions, il y a toujours le problème de la formation continue et l'idée est de faire reconnaître notamment les fonctions d'expertise. A titre d'exemple, la conseillère d'Etat parle de l'AFC qui compte quelque 450 collaborateurs, dont 40 postes de chefs de service. Le plan de carrière est extrêmement rigide et il est aisé de comprendre pourquoi les taxateurs s'en vont dès qu'ils sont formés. De plus, il existe différents degrés de connaissance à l'intérieur de la fonction de taxateur qui, pour l'instant, ne sont pas reconnus. Au bout de tant d'années de fonction, un collaborateur va être nommé sous-chef de service, chef de service, sous-directeur, directeur adjoint, ce qui mène à une administration extrêmement hiérarchisée. C'est la raison pour laquelle le fonctionnement de la structure participative doit être examiné en parallèle avec une réforme du système d'évaluation des fonctions.

Quant aux commissions du personnel, le constat paraît simple à faire. Lorsqu'elles soulèvent un certain nombre de problèmes, lors de décisions de l'autorité politique, on ne veut pas en entendre parler. Ceci ne signifie pas que la Commission du personnel doive gérer à la place de la direction du service mais que son opinion soit au moins relayée auprès de l'instance politique. A titre d'exemple, une décision du Département de l'action sociale et de la santé a mené à ce que toutes les avances AI passent par l'OCPA, malgré l'avis de la Commission du personnel de l'Hospice général qui estimait que l'invalidité était liée à d'autres phénomènes dont la dépendance à l'alcool, aux drogues et à des problèmes psychiques nécessitant un encadrement minimum. Cet avis n'a pas été pris en compte et il a fallu faire marche arrière quelques années plus tard, après s'être rendu compte que les personnes concernées allaient sans autre demander une avance AI à l'OCPA, avec les conséquences financières que cela suppose dès le moment où la décision est négative. Le retour des dossiers à l'Hospice général s'est traduit par une augmentation subite de la charge de travail des collaborateurs. Cet exemple démontre que les prestations aux usagers et les conditions de travail du personnel sont souvent étroitement imbriquées. D'autres propositions de la part de la Commission du personnel ont mené à une fin de non-recevoir. Les seules fois

où elle a pu se faire entendre ont découlé de l'engagement d'un rapport de force, précisément après une fin de non-recevoir.

Suite à cette discussion nourrie, la commission a amendé la motion comme suit :

*Le Grand Conseil*

*invite le Conseil d'Etat*

*à faire un état des lieux, rapporter sur les expériences en cours et mettre à l'étude :*

- la constitution de structures permanentes de participation du personnel ;*
- la simplification des hiérarchies dans la fonction publique ;*
- le décloisonnement horizontal à l'intérieur des services et entre les services.*

Au vote, la motion ainsi amendée est acceptée par 9 OUI (2 AdG, 2 S, 2 Ve, 1 R, 2 DC) et 4 abstentions (3 L, 1 R).

La commission vous recommande, Mesdames et Messieurs les députés, de renvoyer cette motion au Conseil d'Etat. Les réponses du Conseil d'Etat sont attendues avec la présentation du rapport de gestion et des comptes 1999.

## **Proposition de motion**

**(993)**

### **concernant la gestion de l'appareil de l'Etat**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève

invite le Conseil d'Etat

à faire un état des lieux, rapporter sur les expériences en cours et mettre à l'étude :

- la constitution de structures permanentes de participation du personnel ;
- la simplification des hiérarchies dans la fonction publique ;
- le décloisonnement horizontal à l'intérieur des services et entre les services.