



Date de dépôt : 20 mars 2024

Rapport du Conseil d'Etat **au Grand Conseil sur la motion de Marjorie de Chastonay, Ruth Bänzinger, Jocelyne Haller : Respect des lois et règlements aux HUG**

En date du 22 septembre 2023, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une motion qui a la teneur suivante :

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- *la découverte récente par l'office du personnel de l'Etat (OPE) que les HUG ne respectaient pas les mécanismes salariaux relativement à la prise en compte des annuités à l'engagement, et ce depuis 2009¹;*
- *les dénonciations publiques d'infirmières attestant que les HUG ne respectaient pas les dispositions légales relativement au planning de travail, ni dans son établissement ni dans ses modifications ultérieures²;*
- *les dénonciations publiques d'infirmières attestant que la compensation et/ou la récupération des heures supplémentaires ne se font pas selon le règlement en vigueur³;*
- *les dénonciations publiques d'infirmières attestant une inégalité de traitement par les HUG dans l'octroi des primes réglementaires, notamment la prime pour inconvénients de fonction, dite prime de « pool », et la prime pour inconvénients de service, dite prime « gériatrie »⁴;*

¹ Voir article du Courrier du 23 septembre 2020.

² Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

³ Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

⁴ Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

- *la non-prise en compte à l'heure actuelle par les HUG du temps d'habillage comme temps de travail, et ceci malgré la jurisprudence et les commentaires de l'art. 13 OLT1 du SECO;*
- *le non-octroi à l'heure actuelle par les HUG des pauses lumière prévues par le SECO en respect de l'art. 15 OLT3,*

invite le Conseil d'Etat

- *à faire respecter par les HUG la LTr et ses ordonnances selon la jurisprudence et les commentaires du SECO, soit en particulier pour l'établissement et les modifications des plannings, pour la prise en compte du temps d'habillage comme temps de travail et pour l'octroi des pauses lumière;*
- *à faire respecter par les HUG le CO, notamment la réglementation en vigueur relativement à la récupération et/ou la compensation des heures supplémentaires;*
- *à faire respecter l'égalité de traitement pour le personnel nouvellement engagé, notamment dans l'octroi des primes réglementaires;*
- *à veiller à ce que les HUG associent les représentantes ou les représentants du personnel à l'évaluation et à la mise en place de l'outil OPTITEMPS;*
- *à inciter les HUG à communiquer sur l'outil OPTITEMPS auprès de leur personnel;*
- *à rendre rapport au Grand Conseil sur le bilan de 12 mois d'application d'OPTITEMPS au plus tard 18 mois après sa mise en place.*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat rappelle l'importance qu'il accorde au respect des procédures, des règlements et des lois. Bien que les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), en leur qualité d'entité publique autonome, ne soient pas sous l'autorité directe du Conseil d'Etat, ils n'en sont pas moins soumis au respect des mêmes exigences.

Le Conseil d'Etat estime en effet important de souligner que le respect des procédures, des règlements et des lois incombe en premier lieu à la direction des HUG et ultimement au conseil d'administration des HUG. A ce titre, le Conseil d'Etat et le conseiller d'Etat chargé du département de la santé et des mobilités (DSM) restent habilités à s'enquérir auprès de la direction des HUG de sujets qui leur seraient adressés directement.

Le Conseil d'Etat souligne l'importance du partenariat social et le rôle crucial des partenaires sociaux dans un Etat de droit. Ces derniers, au travers d'un dialogue régulier, doivent pouvoir adresser leurs préoccupations et doléances auprès de la direction des HUG, dans un objectif d'amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Le Conseil d'Etat relève la nécessité du maintien du dialogue et des consultations, de manière régulière et durable, tant certaines situations peuvent être complexes à résoudre.

Par ailleurs, nombre de préoccupations relevées dans la présente motion ont fait l'objet de résolutions, en tout ou en partie :

Respect de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr; RS 822.11), et de ses ordonnances

Dans le cadre de la stratégie des ressources humaines 2023-2028 des HUG, approuvée par son conseil d'administration le 19 décembre 2022, les HUG se sont engagés notamment sur une initiative de mise en conformité des 11 points actuellement non conformes. Le temps d'habillage est inscrit dans ces points et son application est effective depuis le 1^{er} septembre 2023.

Les HUG effectuent des relevés réguliers des locaux dits borgnes, en intégrant les différents mouvements de personnel vers de nouveaux bâtiments. Les services ou secteurs confrontés à ces réalités sont identifiés et informés des mesures compensatoires à mettre en place, comprenant les pauses lumière, si tant est qu'un changement architectural n'est pas envisageable.

Respect du code des obligations, du 30 mars 1911 (CO; RS 220), notamment de la réglementation en vigueur relativement à la récupération et/ou à la compensation des heures supplémentaires

En dehors des mesures spécifiques qui s'appliquent à la filière médicale et aux cadres supérieurs, les heures supplémentaires sont compensées en priorité par un congé d'une durée équivalente, majoré d'un taux de 25% au minimum et de 100% au maximum, fixé par la direction de l'établissement. Les heures supplémentaires doivent être reprises, en principe, dans les 3 mois qui suivent la fin de leur exécution. A titre exceptionnel, et sur décision de la direction, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces, avec majoration du salaire mentionnée ci-dessus. Ces pratiques sont conformes à la réglementation.

Respect de l'égalité de traitement pour le personnel nouvellement engagé, notamment dans l'octroi des primes réglementaires

Pour rappel, le conseil d'administration des HUG, en concertation avec le Conseil d'Etat, a validé l'abrogation de la prime de gériatrie, qui générait des inégalités de traitement par rapport à toutes les autres fonctions de soins qui ne la perçoivent pas, tout en garantissant le maintien des droits acquis pour le personnel qui la touche. Cette décision est exécutoire depuis janvier 2022. Le versement des indemnités liées à des inconvénients de fonction au personnel affecté dans un pool, dont la mission est de réaliser des missions de remplacement, est respecté. Le sujet relevé ici fait probablement référence aux mobilités de personnel survenues lors de la période COVID-19. Ces déplacements s'inscrivaient dans l'objectif de disposer des ressources suffisantes pour faire face à la situation exceptionnelle, et non aux remplacements de personnel.

Association des représentantes ou représentants du personnel à l'évaluation et à la mise en place de l'outil OPTITEMPS

Les représentantes et représentants du personnel reçoivent une information régulière concernant la mise en place du projet ePOP – mise en place de l'outil de planification institutionnel. Une communauté de référentes et référents, de plus de 200 membres du personnel, sont consultés dans le cadre du développement de l'outil, afin d'assurer que celui-ci correspond aux besoins du terrain. En juin 2023 par exemple, les résultats de l'enquête planificateurs ont été diffusés pour mieux comprendre les planificateurs en termes d'habitude de planification, de gestion du temps et de préférences de formation.

Communication sur l'outil OPTITEMPS auprès du personnel

Des communications régulières (page dédiée au projet et newsletter notamment) sont diffusées sur l'Intranet. Dans le cadre des bilans d'avancement de la stratégie des ressources humaines 2023-2028, des informations sur l'avancement du projet sont également partagées avec l'ensemble des membres du personnel. Un état des lieux trimestriel est également effectué dans le cadre de la revue de projet.

Rapport au Grand Conseil sur le bilan de 12 mois d'application d'OPTITEMPS

L'outil est actuellement en cours de développement et à 50% d'avancement. Un rapport sera effectué post-implémentation aux instances des HUG (comité des ressources humaines du conseil d'administration des HUG).

Pour le surplus, les HUG déploient actuellement leur stratégie des ressources humaines 2023-2028, approuvée à l'unanimité du conseil d'administration le 19 décembre 2022, qui a pour objet l'amélioration des conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs des HUG. A cet égard, des processus de consultation réguliers sont en cours, notamment sur le thème de la mise en conformité avec la LTr.

Le Conseil d'Etat est confiant que les différents sujets, anciens ou nouveaux, trouveront une résolution au travers d'un dialogue direct avec la direction des HUG. In fine, il tient également à rappeler que l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) est également compétent pour recevoir et traiter des doléances en lien direct avec l'application de la LTr aux HUG.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

Le président :
Antonio HODGERS