

*Date de dépôt : 16 août 2012*

## Rapport

**de la Commission des pétitions chargée d'étudier la pétition pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève**

*Rapport de majorité de M<sup>me</sup> Catherine Baud (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Antoine Droin (page ?)*

### RAPPORT DE LA MAJORITÉ

#### Rapport de Mme Catherine Baud

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission des pétitions s'est réunie quatre fois, les 7 et 14 mai et les 4 et 25 juin 2012, sous la dynamique présidence de M. Olivier Norer, pour traiter de la pétition 1818 déposée le 8 février 2012 et intitulée « pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève ». La commission a été avantageusement aidée dans ses travaux par M<sup>me</sup> Mina-Claire Prigioni, secrétaire scientifique. Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M. Christophe Vuilleumier. Que tous deux trouvent ici l'assurance de nos remerciements pour leur précision.

#### Audition des pétitionnaires

La pétition a circulé fin 2011 parmi le personnel administratif et technique de l'enseignement postobligatoire (courrier du 24 janvier 2012) à l'instigation de membres du personnel du Collège Rousseau. Elle a recueilli 41 signatures dont celle de **M. Dario Lopreno du syndicat des services publics**.

M. Lopreno précise deux points :

- Sur la forme de l’annualisation : Le DIP fait référence à la concertation dans la mise en œuvre de l’annualisation or, en pratique, cette concertation n’existe pas puisque soit le personnel est engagé avec un temps de travail annualisé, soit il apprend son annualisation par une lettre d’un jour à l’autre et doit signer un accusé de réception qui vaut « addendum » au contrat de travail.
- Sur le fond de l’annualisation: Le règlement B5 05 permet une possibilité de 2 heures supplémentaires par jour, or en pratique c’est 2 heures  $\frac{3}{4}$ , un employé peut avoir jusqu’à 220 heures de plus à compenser et 80 heures peuvent être coulissées sur l’année suivante. Mais cela est flou, tout comme le délai pour gérer la compensation. Un changement d’horaire peut passer de 30 à 50 heures par semaine, en principe dans un délai de 4 semaines. Mais il peut y avoir des exceptions et il fait remarquer qu’un horaire non choisi est particulièrement difficile à subir.

En conclusion, il relève que les syndicats sont présents dans la commission paritaire B 5 05 mais que les personnes changent souvent. De plus, les employés ne voient pas les conséquences immédiates et ressentent donc peu les modifications. Il déclare que c’est lorsque ces modifications seront appliquées que les conséquences se feront véritablement sentir.

**M<sup>me</sup> Eliane Félix, collaboratrice PAT du Collège Rousseau**, précise que les membres du personnel de chaque collège ont reçu cette lettre mais il lui semble que seules certaines personnes ont été choisies. Cela explique le fait que les personnes n’aient pas été sensibles aux termes de la pétition puisqu’elles ne se sont pas senties concernées. Elle en déduit que le DIP divise pour mieux régner et que cette façon de faire crée une perte de confiance. Elle juge cette méthode scandaleuse.

A la question d’une députée (Ve) sur le contenu de cette lettre et de ses modalités d’envoi, M. Lopreno répond que c’est le DIP qui a écrit aux directions pour leur dire d’annualiser les employés au choix de la direction. Les personnes choisies ont reçu une lettre pour leur signifier cette modification. Les lettres sont arrivées à partir de mars 2011 mais la décision avait été prise en mai 2009.

Un député (R) souhaite avoir des éclaircissements sur le lien entre les différents problèmes évoqués, notamment la signature d’un accusé de réception et la nature des conséquences de l’annualisation. M. Lopreno répond que l’annualisation relève du droit qu’à la hiérarchie de fixer les priorités de l’entreprise, ce qui peut amener un employé à travailler 50 heures pour un temps plein. Il fait remarquer que le ratio enseignants-élèves n’a pas

cessé de baisser depuis 1990 selon le SRED et qu'en conséquence le cahier des charges évolue très largement. Lorsqu'on demande à un employé de travailler 50 heures quand il y a surcharge de travail et 30 heures quand il n'y en a pas, cela signifie que les employés sont à disposition.

Un député (L) demande si les employés PAT qui ont 5 semaines de vacances peuvent voir leurs vacances rallongées par ces compensations. M. Lopreno répond que de toute façon personne n'a intérêt à venir quand il n'y a pas de travail, donc il y a des arrangements qui se font lors des 2 mois d'été quand les élèves ne sont pas là. Mais il fait remarquer que l'annualisation ne change rien pour la période de creux sauf que le principe de l'annualisation évacue la compensation de ce qui était avant considéré comme des heures supplémentaires.

*M<sup>me</sup> Pasqua, représentante de l'ECG*, précise que les employés ont l'obligation de prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires et que le personnel ne peut pas prendre de compensations en dehors de ces périodes. Elle s'inquiète des conditions de travail et remarque qu'elle fait à 50% le même travail que faisait une personne à 100% il y a 5 ans.

Un député (S) remarque le ressenti de colère qu'ont les pétitionnaires et aimerait obtenir la lettre et mieux comprendre les démarches déjà effectuées avec notamment la hiérarchie du département.

M. Lopreno communiquera ces pièces à la commission. Il explique qu'une réunion a été organisée sur cette question, qu'une lettre a été écrite au DIP. Devant l'absence de réponse de celui-ci (pendant l'été) une pétition a été rédigée afin de surseoir à l'annualisation en attendant d'avoir des réponses et une concertation. Les seules réponses obtenues ont été très formelles laissant entendre que la modification n'a pas de conséquences. Les pétitionnaires n'ont pas été reçus par le département.

M<sup>me</sup> Félix relève qu'il est difficile d'obtenir une réunion avec la hiérarchie du DIP et que le cahier des charges actuel est complètement différent de celui de 1975.

Un député (L) a l'impression que l'on est face à 2 problèmes : l'annualisation et la communication du département. Il demande si le DIP a un service des ressources humaines auquel le personnel peut s'adresser.

M<sup>me</sup> Pasqua répond que le personnel des ressources humaines a changé plusieurs fois. M. Lopreno ajoute que les réponses sont formelles et qu'il est difficile d'obtenir une rencontre. Il revient sur le fait que désormais les employés peuvent travailler 50 heures pendant les périodes chargées. A la demande concernant ce qui se passe si la personne fait une 51<sup>e</sup> heure, M. Lopreno répond que cette heure doit être rattrapée pendant l'année.

Un député (MCG) demande ce qui est le plus dérangeant : l'annualisation ou le mode de démarche utilisé. Pour M. Lopreno, ces deux aspects sont dérangeants, pour Mme Pasqua c'est surtout l'annualisation, car elle pourrait amener à passer de 20 à 40 heures par semaine.

Une députée (S) fait remarquer que l'annualisation peut avoir de bons côtés mais qu'il faut respecter les spécificités. Elle se demande si cela ne cache pas un manque d'effectifs et souhaite savoir combien d'employés PAT devraient être engagés pour compenser. M. Lopreno ne peut pas répondre à cette question faute de rencontres avec le DIP.

Une députée (Ve) demande ce qu'il en est au cycle. M. Lopreno répond que le principe est le même mais qu'ils ont commencé par le postobligatoire et que l'idée serait d'aller plus loin dans le même sens.

## **Discussion**

A la suite de l'audition des pétitionnaires, la commission décide d'entendre le DIP et la présidente de la conférence des directeurs-directrices du collège de Genève (D12).

Le groupe libéral demande le dépôt de cette pétition sur le bureau du Grand Conseil :

Oui : 5 (3 L, 1 R, 1 UDC)

Non : 7 (2 S, 3 Ve, 2 MCG)

Abst. : 2 (2 PDC)

Il sera donc procédé aux auditions.

La commission a reçu entre-temps copie du courrier adressé à Mme Félix par M. Charles Beer du 21 mars 2011 (*annexe 1*) concernant l'annualisation de son temps de travail, avec l'accusé de réception à laquelle est jointe la charte relative à l'annualisation du temps de travail de mai 2009, document émanant de l'office du personnel de l'Etat du département des finances.

## **Audition de M<sup>me</sup> Marianne Frischknecht, secrétaire générale du département de l'instruction publique, de la culture et du sport**

M<sup>me</sup> Frischknecht déclare que les pétitionnaires ont adressé un courrier directement au conseiller d'Etat le 27 mai 2011 et que M. Beer leur a répondu en date du 21 juin 2011. Elle signale que la majorité des pétitionnaires sont issus du collège de Genève, et dans une moindre mesure des ECG, et qu'un seul pétitionnaire vient des centres de formation professionnelle. Elle ajoute qu'au 31 décembre 2011 plus de

500 collaborateurs sont au bénéfice de l'annualisation du temps de travail (ATT) en ayant signé l'avenant.

Elle ajoute qu'un avenant est préparé pour chaque contrat et précise que cela fait l'objet d'une négociation systématique entre l'employeur et l'employé. Elle signale que l'annualisation d'un temps de travail se fait toujours sur demande d'un collaborateur qui souhaite mieux harmoniser son temps de travail avec sa vie de famille. Elle pense qu'il s'agit d'une modalité connue de longue date puisque, par définition, le personnel scolaire associé (infirmières, psychologues, une partie du secrétariat, travailleurs sociaux) travaille en fonction du rythme de l'année scolaire. Elle ajoute qu'il est, de plus, tout à fait naturel que ces collaborateurs puissent compenser les surplus de travail du reste de l'année.

Elle remarque que le Conseil d'Etat a exprimé une volonté très claire en 2006 en faveur de l'annualisation à chaque fois que c'est utile. Elle précise qu'un groupe de travail a étudié cette question depuis 2006 et a proposé une solution qui a fait l'objet d'un arrêté du Conseil d'Etat régularisant cette manière de faire. Elle rappelle que chaque fonctionnaire doit effectuer 1 800 heures de travail par an pour un temps plein. Elle indique que le personnel scolaire associé peut donc travailler jusqu'à 40 heures par semaine en dehors des huit semaines de vacances scolaires. Elle remarque, cela étant, que l'on s'est aperçu qu'un certain personnel, notamment les conseillers en orientation et les assistants sociaux, avait dix, onze ou douze semaines de vacances, sans donner les 1 800 heures de travail par an. Elle remarque que cette situation inégale a été régularisée, ce qui s'est fait avec des grincements de dents. Elle remarque cependant que le but principal est de permettre aux collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale (*note du 1<sup>er</sup> juin 2012, annexe 2*).

Une députée (Ve) remarque que les pétitionnaires ont expliqué que l'annualisation concernait des personnes qui n'avaient rien demandé et que c'était les directions qui avaient choisi ces personnes, et que cela ne correspond pas aux précisions qui viennent d'être apportées.

M<sup>me</sup> Frischknecht répond qu'elle parlait du secrétariat qui n'est pas lié au rythme de travail des élèves. Elle ajoute qu'il est vrai qu'il a été demandé aux directions d'établissements scolaires de réguler et de vérifier que les collaborateurs effectuaient bien leurs 1 800 heures de travail par année. Et elle répète que, pour certains cahiers des charges, il était impossible d'effectuer ces 1 800 heures, notamment pour des réceptionnistes. Elle ajoute qu'il était donc normal de compléter ces cahiers des charges par des tâches accessoires, cela afin de respecter l'égalité de traitement.

Elle rappelle que ce concept des 1 800 heures est relativement nouveau. Elle ajoute qu'il est maintenant clairement dit par le biais d'un protocole d'accord que tout fonctionnaire doit donner 1 800 heures et que la responsabilité de l'employeur est de veiller à ce que ces heures soient respectées. Elle précise que, dans certains établissements, il y a eu des décisions afin de réguler la situation. Elle ajoute que ce n'est pas treize semaines de vacances qui sont octroyées mais cinq semaines avec des congés supplémentaires pour rattraper les heures supplémentaires. Elle répète que, pour les collaborateurs hors école, cette annualisation permet de mieux concilier la vie de famille.

Un député (R) demande ce qu'il en est du reproche portant sur la signature que les collaborateurs doivent apposer pour attester avoir reçu l'information et qui est considérée comme un accord avec l'avenant au contrat. Il estime par ailleurs que cette solution d'annualisation semble être une bonne idée mais il remarque que des soupçons portent sur le département qui souhaiterait faire travailler plus amplement les collaborateurs.

M<sup>me</sup> Frischknecht répond que c'est justement la négociation et l'avenant avec chaque collaborateur qui doit permettre de clarifier ce qui vient en plus du cahier des charges et qui va donner, dans la moyenne maximum de 50 heures par semaine, la compensation à prendre durant l'été. Elle n'a jamais imaginé augmenter le travail du personnel administratif et technique gratuitement. Il est vrai qu'avant certains bénéficiaient de douze semaines de vacances sans que le département sache pourquoi et elle comprend très bien que le nouveau système soit une intrusion, mais elle rappelle que l'intention de l'employeur n'a jamais été de faire plus travailler les collaborateurs.

Elle signale ensuite que les directions générales ont dû, il est vrai, identifier le personnel concerné et établir des listes. Elle ajoute que 1 100 collaborateurs étaient susceptibles d'être concernés par une annualisation et elle précise que sur ce nombre, un grand nombre appartient au personnel administratif et technique. Elle ajoute que, pour 700 collaborateurs, il a simplement fallu formaliser le processus. Elle ne sait pas comment les directeurs et directrices ont agi dans leurs établissements.

Le même député pense qu'il faut comprendre que des personnes ont pu durant des années arranger leurs horaires de manière poétique et qu'elles ont l'impression d'une intrusion. Il ajoute que ce n'est toutefois pas une même chose que de signer la réception d'un courrier et d'accepter une modification des modalités de travail. M<sup>me</sup> Frischknecht acquiesce et déclare que tout dépend de quel côté on analyse cette question.

Un député (UDC) demande ce qui se passe concrètement lorsque les personnes ne travaillent pas à temps plein 1 800 heures par année. M<sup>me</sup> Frischknecht répond que le cahier des charges de la personne est complété avec de nouvelles tâches. Elle ajoute qu'il n'est pas possible de corriger le passé.

Il acquiesce et déclare que c'est une faute à imputer au département. Il ajoute avoir bien compris que certains collaborateurs avaient eu sept semaines de vacances supplémentaires pour des heures non travaillées. M<sup>me</sup> Frischknecht répond qu'il faut différencier le corps enseignant du corps du personnel administratif et technique. Elle ajoute que le corps enseignant doit également donner en moyenne 1 800 heures par année. Elle précise que deux recherches ont été menées sur la charge de travail pour le secondaire et elle remarque que l'on observe très bien qu'en moyenne un enseignant donne 44 à 45 heures de travail par semaine. Elle ajoute que l'on est donc parfaitement dans la cible. Elle déclare que les enseignants ont donc cinq semaines de vacances avec un congé compensatoire de huit semaines et demie. Elle pense que c'est un message au profit des enseignants.

Ce même député (UDC) demande s'il a été proposé aux personnes qui s'opposent à l'annualisation de se faire payer leurs heures effectives de travail et ce qu'il en est du taux de temps de travail pour une heure d'enseignement. M<sup>me</sup> Frischknecht répond que ce serait quelque chose à faire mais elle rappelle que cela concerne 1 500 personnes. Elle ajoute que les responsables d'établissement devraient vérifier heure par heure et elle ne croit pas que cela soit possible. Elle pense qu'il est préférable de travailler dans un rapport de confiance. M<sup>me</sup> Frischknecht répond que pour une heure d'enseignement, il faut compter une heure à une heure et demie. Elle rappelle que l'on demande aux enseignants des soutiens parfois importants à l'égard d'élèves en difficulté.

Un député (MCG) demande combien de personnes doivent faire l'objet d'un rattrapage et d'une simple formalisation sur le nombre de collaborateurs concernés. M<sup>me</sup> Frischknecht répond qu'en 2010 les directions générales ont identifié 1 100 collaborateurs qui pouvaient être concernés dont 700 sont déjà au bénéfice d'une forme d'annualisation qu'il s'agit de formaliser.

Le député poursuit en demandant quel est le nombre de collaborateurs n'effectuant pas ces 1 800 heures de travail. Il se demande de quels postes il s'agit exactement. Il demande ensuite si cette rationalisation n'entraînera pas une économie substantielle, voire des diminutions de postes. M<sup>me</sup> Frischknecht répond que l'ensemble du personnel a été réparti en trois catégories. Elle ajoute que pour les catégories A et B, il s'agissait simplement de formaliser une réalité, ce qui implique qu'aucune économie n'était

envisageable. Quant à la catégorie C, qui correspond aux éducateurs des instituts spécialisés, elle remarque qu'il s'agissait de peu de postes et qu'il avait été envisagé de diminuer leur temps de travail à 80% ou alors de remplacer à 80% les éducateurs nouvellement en poste. Elle signale qu'il y a suffisamment de travail pour que chacun puisse assurer son nombre normal d'heures de travail. Elle fera parvenir à la commission ces différentes catégories (*annexe 3*). Elle signale encore que la situation des psychologues a été régulée et doit encore l'être pour les collaborateurs de l'OMP et les conseillers sociaux.

Le député (MCG) déclare qu'il n'y aura donc pas une réelle économie mais une meilleure répartition des heures sur l'année et M<sup>me</sup> Frischknecht acquiesce.

Ce même député remarque que les pétitionnaires avaient l'air de dire qu'augmenter leurs horaires n'était pas possible parce qu'ils étaient déjà au maximum de leur capacité. M<sup>me</sup> Frischknecht rappelle qu'il n'est pas possible d'aller au-delà de 50 heures par semaine. Il se demande si ces gens sont véritablement arrivés au bout de leur limite et s'il ne faudrait pas engager plus de monde.

M<sup>me</sup> Frischknecht signale que, lors de la précédente législature, le parlement a demandé au DIP de faire un effort sur la masse salariale, lequel s'est concentré essentiellement sur le personnel administratif et technique. Elle rappelle également que la diminution a été de 5%. Elle ajoute que le personnel scolaire associé est très lié aux effectifs et elle ne pense pas qu'il soit possible de faire encore une différence entre le personnel associé, le personnel administratif et technique et le personnel enseignant. Elle pense que le personnel associé a connu certainement une augmentation de ses tâches au cours de ces cinq dernières années. Elle répète qu'il n'est pas possible de demander plus de dix heures par jour à ces personnes. Elle signale encore que personne ne travaille la nuit au DIP si ce n'est quelques éducateurs sociaux qui doivent être atteignables 24h/24.

Un député (S) pense que l'égalité de traitement est un argument percutant. Il signale que les pétitionnaires ont envoyé une lettre le 27 mai 2011 et que le département a répondu en juin 2011. Il se demande s'il y a eu d'autres échanges depuis lors. Il demande ce qu'elle pense de la pétition qui intervient à présent et s'il n'y a pas un malaise au sein du personnel qui estime que les tâches supplémentaires, qui lui ont été octroyées, ne sont pas en adéquation avec les qualifications des collaborateurs. M<sup>me</sup> Frischknecht répond n'avoir rien vu de nouveau depuis juin 2011. Elle ajoute que la pétition date du 8 février 2012, ce qui signifie que les pétitionnaires n'ont pas été convaincus par la réponse du DIP. Elle pense qu'il y a un lien à faire avec les



1 800 heures de travail du personnel enseignant et avec les fins de carrière des enseignants. Elle ajoute que cette question est à l'ordre du jour. Elle précise, cela étant, que les pétitionnaires relèvent du SSP.

Un député (R) demande finalement si le passage de trois périodes d'examens à deux périodes d'examens n'a pas déséquilibré le système. Il remarque que c'est finalement l'entier du mois de juin qui est devenu très lourd. M<sup>me</sup> Frischknecht n'est pas certaine que cela ait un grand impact sur le personnel scolaire associé. Elle ajoute que le rythme de travail des personnels est lié principalement à la présence d'élèves dans l'école.

### **Audition de M<sup>me</sup> Madeleine Rousset Grenon, présidente de la conférence des directeurs et directrices du collège de Genève**

M<sup>me</sup> Rousset Grenon déclare que nombre de collaborateurs pratiquent de fait une annualisation de leurs horaires puisqu'il est fréquent qu'il y ait des compensations lorsqu'arrivent les vacances scolaires. Elle ajoute que ces compensations sont gérées globalement en début d'année pour l'année entière.

Un député (R) demande des précisions sur l'information qui a été donnée aux collaborateurs concernés par cette annualisation, sur la lettre qu'ils ont reçue et la signature de l'accusé de réception pour l'accord qui leur est proposé. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond que, lorsque l'on signe un courrier, on n'adhère pas forcément à son contenu et ajoute que le personnel administratif et technique a été informé par M. Lupo.

Il poursuit et demande si la semestrialisation n'a pas engendré ces difficultés puisque cela concentre le temps de travail. M<sup>me</sup> Rousset Grenon rappelle qu'il y a de nombreuses années que l'année scolaire est scindée de cette manière. Elle signale ensuite ne pas connaître de cas dépassant le 100%. Elle remarque également que ce sont les cas d'exception qui semblent poser un problème aux pétitionnaires.

Une députée (Ve) demande si le D12 a eu l'occasion de parler de ce processus. Elle observe que trois collèges n'ont pas d'annualisation pour le moment. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond que chaque école a été informée. Elle signale que la liste figurant dans la note distribuée par le département est fautive puisque l'un des trois collèges cités, le Collège Claparède qui est celui qu'elle dirige a bien reçu ce courrier et elle peut assurer que des annualisations y ont été effectuées. Elle précise avoir averti le département le 8 mars 2011 de ces annualisations et elle imagine qu'il y a un manque de suivi.

La députée comprend donc que c'est au niveau de la direction du collège qu'une décision est prise. M<sup>me</sup> Rousset Grenon acquiesce et remarque que la proposition d'annualisation correspond à l'état de fait.

Une députée (L) revient sur le processus : la direction établit une liste des personnes concernées, leur indique qu'une annualisation va avoir lieu, les reçoit pour en discuter, puis transmet au département la décision sans véritablement tenir compte de leur avis. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond ne pas avoir reçu les personnes concernées par l'annualisation pour discuter avec elles.

La députée poursuit et remarque qu'un état de fait a pu s'installer au fil des années et que des personnes ont pu bénéficier de douze semaines de vacances sans travailler 1 800 heures par année. Elle note que ce sont des cas délicats et se demande comment se passe la remise à niveau pour ces personnes. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond qu'un entretien avec la personne, pour ce type de cas, est essentiel. Elle ajoute cependant ne pas avoir eu d'écho de ce type.

Un député (MCG) déclare que les pétitionnaires ont l'air de dire qu'ils n'ont pas été consultés. Il se demande si c'est la direction générale du DIP qui a sollicité les directeurs pour qu'ils analysent la situation et la régularisent. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond qu'il est vrai que les collaborateurs n'ont pas été consultés. Elle sait qu'ils se sont réunis entre eux et que la demande est passée de manière administrative. Elle remarque que, dans son établissement, il n'y a eu aucun changement et simplement une régularisation d'une situation déjà existante.

Une députée (Ve) demande s'il n'y a pas de problème au niveau des cahiers des charges puisque des annualisations ont été faites. M<sup>me</sup> Rousset Grenon répond que rien n'a changé et elle avoue avoir été surprise par le manque de suivi de la part de la direction générale. Elle pense que l'annualisation risque d'entraîner de moins en moins d'engagement à 100% et elle rappelle que des postes en classes basses pourraient être concernés par une diminution de leur taux d'activité. Elle craint dès lors que l'on crée des *working poor*.

## Discussion

Un député (MCG) se déclare choqué par la dernière remarque de M<sup>me</sup> Rousset Grenon. Il estime que travailler à temps partiel est un choix personnel et il ne croit pas qu'il faille accuser qui que ce soit pour cela.

Un député (R) déclare qu'il y a d'une part la volonté de mettre à niveau la situation et de garantir une égalité de traitement. Il observe d'autre part que le

suivi semble insuffisant, ce qui le gêne. Il comprend par ailleurs la dernière remarque de M<sup>me</sup> Rousset Grenon mais il ne voit pas en quoi les personnes diminueraient leur temps de travail. Il reste convaincu que certaines périodes demeurent très lourdes mais il mentionne que c'est un état de fait propre à l'école. Il ajoute qu'il faut soit tirer au clair ce point, soit déposer la pétition sur le bureau du Grand Conseil.

Le MCG se déclare en faveur de l'attente de ces documents avant de voter la pétition. Il signale que les pétitionnaires parlaient de préparateurs en laboratoire et il aimerait savoir de quoi il retourne. Il ajoute être étonné du commentaire de M<sup>me</sup> Rousset Grenon qui n'a pas eu de retour sur l'exercice initié par le département. Il se demande s'il ne faudrait pas réentendre un représentant du département.

Le groupe socialiste pense également qu'il faut attendre les documents. Il observe que les autres députés sont relativement dubitatifs. Il remarque également que les trois échos que la commission a entendus varient, ce qui génère ce malaise. Il estime qu'il faudrait renvoyer la pétition au Conseil d'Etat si la commission ne souhaite pas aller plus loin et propose l'audition de M. Beer.

Une députée (Ve) pense également qu'il faut aller plus loin pour comprendre car son groupe éprouve aussi un certain malaise face à ces auditions. Elle signale toutefois que, dans le collège de M<sup>me</sup> Rousset Grenon, rien n'a véritablement changé. Même si les commissaires ont pu être surpris par la dernière remarque de M<sup>me</sup> Rousset Grenon, cela ne change pas les faits et elle serait d'accord de déposer cette pétition sur le bureau du Grand Conseil.

Le groupe radical mentionne que l'annualisation a toujours existé mais veut bien attendre.

Une députée (L) déclare avoir été convaincue par le discours de M<sup>me</sup> Frischknecht et avoir aussi été déstabilisée par le dernier commentaire de M<sup>me</sup> Rousset Grenon. Elle aimerait attendre les informations que le département doit envoyer.

## **Conclusion**

La commission relève dans son ensemble un certain malaise face à la situation des employés PAT et un manque de clarté quant à la mise en place de l'annualisation par la direction générale du DIP. Les députés sont d'accord pour relever que M<sup>me</sup> Rousset-Grenon les a surpris en montrant son étonnement sur le manque de suivi par la direction générale. La discussion qui s'ensuit fait apparaître deux positions, soit aller plus loin en réentendant

un représentant du DIP, voire le conseiller d'Etat lui-même, soit admettre que l'annualisation est un fait déjà entré dans la pratique administrative et déposer cette pétition sur le bureau du Grand Conseil.

L'audition de M. Beer est demandée et elle est refusée :

Oui : 3 (1 S, 2 MCG)

Non : 5 (1 UDC, 2 R, 2 L)

Abst. : 5 (3 Ve, 2 PDC)

La proposition de suspendre l'étude de cette pétition jusqu'à l'obtention de compléments d'information demandés au DIP est mis aux voix.

Oui : 12 (1 S, 2 Ve, 2 PDC, 2 R, 2 L, 1 UDC, 2 MCG)

Non : –

Abst. : 1 (1 Ve)

Les précisions demandées sont adressées aux député-e-s par une lettre du 14 juin 2012 de M<sup>me</sup> Frischknecht avec note de service du 13 juin 2012, (*annexe 3*) qui ont eu le temps de l'étudier avant de reprendre leurs discussions sur le sort de la pétition 1818.

Cette note rappelle que l'annualisation du temps de travail est un « mode d'organisation du temps de travail qui répartit les heures de travail sur l'année civile lorsqu'il y a des variations saisonnières et prévisibles de l'activité, dans le respect des dispositions réglementaires, en prenant en compte les besoins du service et en conciliant les besoins privés et professionnels des collaborateurs ». Elle précise que le processus est en cours de réalisation et des étapes sont encore planifiées pour 2012 voire 2013. Dans cette note figure également la reconnaissance de certaines oppositions et précise que « la direction générale concernée poursuit les discussions et la travaux de mise en place de l'ATT », ces oppositions concernant les éducateurs de l'OMP via la société pédagogique genevoise.

Dans la note du 1<sup>er</sup> juin que M<sup>me</sup> Frischknecht avait transmise à la commission (*annexe 2*), la planification de la mise en place de l'ATT met en évidence depuis 2010 la recommandation de formaliser l'ATT par un avenant au contrat et non une signature de la charte. 1 100 collaborateurs sont concernés, soit 45% des collaborateurs PAT du DIP, mais plus de 700 travaillent déjà en pratique avec cette forme d'organisation.

### **Positions des groupes**

Le groupe libéral propose le dépôt sur le bureau.

Le groupe UDC est du même avis.

Le groupe socialiste propose le renvoi au Conseil d'Etat car il estime que le Conseil d'Etat a donné une réponse administrative à la problématique et souhaite avoir une réponse politique.

Le groupe radical soutient aussi le dépôt au motif que l'annualisation permet de maintenir une certaine équité et d'éviter les passe-droits car, dans une école, il y a différents rythmes tout au long de l'année.

Le groupe PDC soutient aussi le dépôt.

Le groupe des Verts remarque que l'annualisation existe déjà et qu'au niveau du DIP elle est judicieuse compte tenu des rythmes de l'année scolaire. Toutefois, il est clair qu'au niveau de la forme il y a eu des maladresses et des façons d'agir peu adéquates. Mais cela n'empêchera pas de soutenir le dépôt.

Un député (S) fait remarquer qu'il rejoint ce qui a été dit mais qu'il maintient sa position de renvoi au Conseil d'Etat car il note que les personnes qui travaillent à temps partiel se retrouvent coincées si elles veulent compléter leur temps partiel par un autre travail.

Un député (UDC) répond qu'il s'agit seulement d'un problème d'organisation car aux TPG tous les conducteurs sont annualisés et que cela ne pose pas de problème.

Le groupe MCG s'abstiendra car il n'a pas suivi tout ce dossier.

### **Vote final**

Dépôt sur le bureau du Grand Conseil :

Oui : 9 (1 Ve, 2 R, 3 L, 2 PDC, 1 UDC)

Non : 2 (2 S)

Abst. : 3 (2 MCG, 1 Ve)

Les auditions et l'étude des documents reçus ont convaincu la majorité de la Commission des pétitions du bien-fondé de l'annualisation du temps de travail. Or, cette pétition demande l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève et cette requête a paru excessive à la commission.

Toutefois, la commission tient à souligner l'existence de maladresses dans la mise en place de cette annualisation. Même si la majorité des personnes concernées sont déjà de facto au bénéfice de cette organisation, cela ne justifie pas le fait pour le DIP d'agir comme si tous les employés étaient dans ce cas. Davantage de formes et d'explications auraient pu éviter des tensions.

La majorité de la commission, vous invite donc, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter le dépôt de cette pétition sur le bureau du Grand Conseil.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport  
**Le conseiller d'Etat**

25/05/2012  
MCP  
pétriss  
va email

DIP  
Case postale 3925  
1211 Genève 3

Madame  
Eliane FELIX  
Chemin des Rannaux 11  
1296 Coppet

N/réf. : CB/RL/ma

Genève, le 21 mars 2011

### Concerne : Annualisation du temps de travail

Madame,

Comme vous l'a précisé votre hiérarchie, la direction de votre établissement a adhéré à la charte relative à l'annualisation du temps de travail et aux "Principes de l'annualisation du temps et travail", validés par le Conseil d'Etat en date du 16 mars 2010. Vous êtes une des personnes bénéficiant de ce régime qui implique une répartition spécifique et particulière de vos heures de travail sur l'année.

En effet, la modulation des horaires de travail par l'annualisation a notamment comme objectif de répondre aux besoins spécifiques des services. Elle permet de réguler la compensation d'un surcroît de travail important à certaines périodes par des plages horaires assouplies ou des jours de congé de récupération et permet une meilleure gestion des contraintes horaires et organisationnelles liées à certaines périodes spécifiques (notamment vacances scolaires, interventions en dehors des heures réglementaires, etc.).

Par la présente, nous vous confirmons donc que vous êtes mise au bénéfice d'une annualisation du temps de travail dans la mesure où les principes de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève sont appliqués au sein de votre service, que la charte y relative a été signée par votre hiérarchie (documents annexés) et que votre situation le permet.

Concrètement dans ce contexte, la durée de travail pour l'année civile, s'obtient en multipliant le nombre d'heures hebdomadaire dues (40 heures), par cinquante deux semaines, déduction faite des congés officiels (10 jours), du droit statutaire aux vacances<sup>1</sup> ainsi que, s'il y a lieu, des jours de congé accordés par le Conseil d'Etat. Le calcul est effectué au *pro rata* pour un temps partiel (cf. principes 10 et 18 de l'annualisation du temps et travail).

Ce régime n'aura aucune conséquence sur votre taux d'activité et sur votre salaire. Précisément dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, il est admis que les jours de congé de récupération dont vous bénéficiez, en sus des vacances statutaires, compensent 2h15 effectuées par semaine au-delà du nombre d'heures correspondant à votre taux d'activité contractuel et ce, eu égard à une gestion horaire qui vous est spécifique. La

<sup>1</sup> Art 27 B 5 05.01 et art. 6 B 5 05.03

répartition annuelle des heures de travail complémentaires ainsi que la planification des jours de congé de récupération sont fixés en accord avec votre hiérarchie.

Cette répartition fera donc partie intégrante de votre cahier des charges et pourra être revue en tenant compte d'une modification des besoins de service. Conformément à la volonté du Conseil d'Etat, votre situation sera rediscutée annuellement et, en cas de modification, vous en serez avertie avec un délai de trois mois conformément au principe 23 du document "Principes de l'annualisation du temps et travail".

Nous vous prions de croire, Madame, à l'assurance de notre considération distinguée.

Charles Beer

Annexes mentionnées

Copies : Mme Nathalie Leutwyler  
DRH-DIP

Afin de nous confirmer que vous avez pris connaissance de l'ensemble des éléments susmentionnés, nous vous invitons à remettre la présente, le plus rapidement possible, dûment signée par vos soins, à votre supérieure hiérarchique.

Accusé de réception le ..... Signature : .....



DGPO  
03 MAR 201

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département des finances  
Office du personnel de l'Etat

### Charte relative à l'annualisation du temps de travail

Département : ...DIP .....

Direction générale : ...DGPO.....

Unité organisationnelle : ...UO0761 - Collège Rousseau.....

La présente charte a pour objet de définir les rôles et responsabilités de la hiérarchie dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, au sein d'une unité organisationnelle et répond aux principes de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève.

#### Préambule

La modulation des horaires de travail, par l'annualisation, a pour objectif de mieux concilier les besoins professionnels et privés du/de la collaborateur-trice et de tenir compte des variations saisonnières de l'activité, de la fluctuation de la charge de travail ou de fonctions et métiers spécifiques.

Dans ce contexte, ce régime nécessite l'organisation et la planification du temps de travail pour permettre aux collaborateurs-trices de compenser régulièrement les heures travaillées.

#### Rôles et responsabilités de la hiérarchie

La hiérarchie de l'unité organisationnelle annualisée a la responsabilité de :

- s'assurer que les principes de l'annualisation du temps de travail soient respectés;
- se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur;
- déterminer et planifier avec ses collaborateurs-trices leur temps de présence et d'absence, étant entendu que les besoins de l'unité organisationnelle ont la priorité sur les souhaits individuels des collaborateurs-trices;
- annoncer aux collaborateurs-trices, au début de chaque année civile, le nombre d'heures à travailler en fonction du pourcentage du taux d'activité, des vacances, des congés officiels et cas échéant des jours de congé accordés par le Conseil d'Etat;
- superviser la gestion opérationnelle de l'organisation du temps de travail au sein de l'unité organisationnelle;



## Principes de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève

### Principe 1

L'annualisation du temps de travail s'applique à toutes les catégories de personnel à l'exception du personnel en formation en fonction du besoin de l'unité organisationnelle et en accord avec la hiérarchie.

### Principe 2

Le modèle du temps de travail annualisé s'applique aux personnes travaillant à plein temps ou à temps partiel.

### Principe 3

Les salaires mensuel et annuel demeurent inchangés avec l'introduction de l'annualisation du temps de travail.

### Principe 4

L'introduction de l'annualisation du temps de travail au sein d'une unité organisationnelle de l'administration doit faire l'objet d'un accord de principe du/de la Chef-fe du département concerné ou du/de la Chancelier-ère.

Le/la responsable des ressources humaines du département ou de la Chancellerie veille à l'application des principes de l'annualisation du temps de travail au sein de l'unité organisationnelle concernée.

L'application de l'annualisation du temps de travail est de la responsabilité de la hiérarchie de l'unité organisationnelle.

### Principe 5

La modulation des horaires de travail, par l'annualisation, a pour objectif de mieux concilier les besoins professionnels et privés du/de la collaborateur-trice et de tenir compte des variations saisonnières de l'activité ou de la fluctuation de la charge de travail prévisible ou de fonctions et métiers spécifiques.

Les horaires peuvent fluctuer d'un jour, d'une semaine ou d'un mois à l'autre.

### Principe 6

Les activités qui ne peuvent pas être planifiées pour des raisons organisationnelles et structurelles ne peuvent pas faire l'objet d'une annualisation du temps de travail.

### Principe 7

Dans l'application du temps de travail annualisé, les possibilités et les besoins de l'unité organisationnelle doivent avoir la priorité sur les souhaits individuels des collaborateurs-trices. Le travail doit toutefois être organisé de façon à ce que le plus grand nombre possible de ces derniers-ères puissent profiter des nouvelles possibilités qu'offre le temps de travail annualisé.

### Principe 8

Pour les domaines où certaines fluctuations sont prévisibles, le/la supérieur-e hiérarchique élabore au début de l'année avec ses collaborateurs-trices un planning annuel.

Dans tous les cas, le temps de travail doit être planifié sur une période d'au moins un mois/quatre semaines. en y intégrant les absences planifiables, sous réserve de situations particulières et exceptionnelles.

### Principe 9

La reprise d'heures doit être fixée au préalable entre le, la supérieur-e hiérarchique et leurs collaborateurs-trices.

Il est possible d'anticiper des récupérations d'heures, même si le solde d'heures est négatif. Le temps de travail correspondant doit alors être compensé ultérieurement.

### Principe 10

L'annualisation du temps de travail permet de faire varier, sur une année civile et dans certaines limites, la durée hebdomadaire de travail en définissant le mode de planification et de compensation des heures excédentaires.

Le temps de travail annualisé est organisé de sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen (40 heures pour un plein temps - art. 7 - al. 1 - B 5 05.01), se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

#### Art. 7 *Durée du travail et horaire réglementaire*

<sup>1</sup> La durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre.

### Principe 11

Le/la supérieur-e hiérarchique est responsable de la bonne application du temps de travail annualisé et de la garantie de l'accomplissement des tâches. Il, elle doit en particulier veiller à ce que les ressources en personnel disponibles concordent en permanence avec les exigences du service (art. 23 al. a, b, c - B 5 05.01)

#### Art. 23 *Devoirs d'autorité*

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre :

- a) d'organiser le travail de leur service;
- b) de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité;
- c) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service;

### Principe 12

Le/la collaborateur-trice annualisé-e se doit de respecter son horaire selon le planning établi par son/sa supérieur-e hiérarchique (art. 22 al. 1 et 2 - B 5 05.01).

#### Art. 22 *Exécution du travail*

<sup>1</sup> Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

<sup>2</sup> Ils se doivent de respecter leur horaire de travail.

Le/la collaborateur-trice informe son/sa supérieur-e hiérarchique de toute absence et changement impactant le planning établi.

### Principe 13

Le/la supérieur-e hiérarchique veille à ce que les collaborateurs-trices prennent leur solde d'heures, générées par le temps de travail annualisé, en principe dans les trois mois qui suivent, mais en tous les cas, dans l'année civile correspondante / dans l'année scolaire.

#### **Principe 14**

Dans tous les cas, lorsque les prestations à fournir au public ou des raisons techniques l'exigent impérativement, une unité organisationnelle de l'administration peut rester en activité le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, c'est-à-dire entre 19 h. et 6 h. (art. 7, al. 4 - B 5 05.01)

##### **Art. 7 Durée du travail et horaire réglementaire**

<sup>4</sup> Lorsque les prestations à fournir au public ou des raisons techniques l'exigent impérativement, un service de l'administration peut rester en activité le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, c'est-à-dire entre 19 h et 6 h.

Le travail accompli avant 7 h et après 19 h ainsi que le samedi et le dimanche ou les jours fériés ne peut être compté comme temps de travail qu'avec l'autorisation expresse du/de la supérieur-e hiérarchique (art 6 al. 3 - B 5 05.12) ou lorsque le cahier des charges le prévoit explicitement.

##### **Art. 6 Horaire**

<sup>3</sup> Le travail accompli avant 7 h et après 19 h ainsi que le samedi et le dimanche ne peut être compté comme temps de travail qu'avec l'autorisation expresse du supérieur hiérarchique.

#### **Principe 15**

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, toute activité planifiée, planifiable ou prévue dans un cahier des charges (le jour, la nuit (entre 19 h. et 6 h) le samedi et le dimanche ainsi que les jours fériés) exclut la notion d'heures supplémentaires. Seuls les événements ponctuels, non prévus et exceptionnels et à la demande du/de la supérieur-e hiérarchique, peuvent faire l'objet d'heures supplémentaires (art. 8 - al. 1 et al. 4 B 5 05.01).

##### **Art. 8 Heures supplémentaires**

<sup>1</sup> Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'un service l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires sont rétribuées :

- a) en priorité par compensation avec un congé d'une durée équivalente, majorée de 25% au minimum et de 100% au maximum;

#### **Principe 16**

La durée de travail journalière ne peut pas excéder 10 heures 45 de travail et ne donne pas droit à une quelconque majoration (art. 6 al. 1 - B 5 05.12).

##### **Art. 6 Horaire**

<sup>4</sup> Les heures de travail effectuées librement entre 7 h et 19 h ne donnent pas droit à une quelconque majoration et ne peuvent excéder 10 heures 45 minutes par jour.

L'horaire du personnel occupé à temps partiel ne peut dépasser 8 heures par jour (art. 7 al. 3 - B 5 05.01).

##### **Art. 7 Durée du travail et horaire réglementaire**

<sup>3</sup> L'horaire du personnel occupé à temps partiel ne peut dépasser 8 heures par jour.

## Principe 17

Pour un horaire régulier à plein temps, la durée du travail est en moyenne de 40 heures par semaine (art. 7 al. 1 - B 05.01).

### Art. 7 *Durée du travail et horaire réglementaire*

<sup>1</sup> La durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre

Dans tous les cas, l'horaire hebdomadaire maximal est de 50 heures pour un plein temps et de 40 heures pour un temps partiel.

#### Remarques :

Cet article peut s'appliquer par analogie, mais dans le cas de l'annualisation, il ne s'agit pas d'heures supplémentaires

### Art. 8 *Heures supplémentaires*

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier réglementaire, ni de 220 heures l'horaire annuel.

La durée quotidienne de travail, pour un temps partiel, ne peut être inférieure à quatre heures dans la mesure où un collaborateur est appelé à venir travailler.

## Principe 18

Dans tous les cas, la durée contractuelle du temps de travail, pour une année civile, pour un temps plein, est de 2'080 heures payées : soit 52 semaines X 40 heures (art. 7 al. 2 B 5 05.01).

### Art. 7 *Durée du travail et horaire réglementaire*

<sup>1</sup> La durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail pour un/e collaborateur-trice travaillant à plein temps, la durée de travail pour l'année civile est obtenue en multipliant le nombre d'heures hebdomadaire par cinquante deux semaines, déduction faite, des congés officiels (art. 32 B 5 05.01), des vacances, ainsi que des jours de congés accordés par le Conseil d'Etat s'il y a lieu.

Les 100 premières heures effectuées au-delà de la durée de travail pour l'année civile, par les cadres supérieurs pour s'acquitter de leur mission, ne donnent lieu à aucune compensation (art. 7 al. 1 B 5 05.03).

### Art. 7<sup>(6)</sup> *Heures supplémentaires*

<sup>1</sup> Dans la mesure où elles n'excèdent pas 100 heures par année, les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieurs ne donnent pas lieu à une rémunération, sauf circonstances exceptionnelles.<sup>(2)</sup>

## Principe 19

Le/la supérieur-e hiérarchique s'engage à ne pas dépasser sur l'année civile, la durée de travail moyenne par exemple de 1800 heures (nombre d'heures à travailler pour 2007) pour les collaborateurs-trices ayant un droit aux vacances de 25 jours et par exemple de 1760 heures (nombre d'heures à travailler pour 2007) pour un droit aux vacances de 30 jours.

La reprise du solde positif des heures effectuées est fonction de la planification du travail; toutefois, il devra être repris dans la limite de l'année civile et pourra être accolé aux vacances.

A l'exception des cadres supérieurs, à la fin de la période annuelle de décompte, à titre exceptionnel, un solde maximal de plus ou de moins 80 heures (deux semaines) - pour un plein temps et au prorata pour les temps partiels - peut être reporté. Les heures, en plus, doivent être compensées par du temps libre et ne donnent pas droit à une quelconque majoration ou indemnisation en espèces.

Remarques :

*Pas de réglementation en la matière.*

**Principe 20**

La partie du solde d'heures excédentaires qui, à la fin de la période de décompte, dépasse le nombre maximum d'heures autorisé est systématiquement écarté.

**Principe 21**

Les absences statutaires (maladie, accident, maternité, mariage, décès, déménagement, etc.) sont décomptées sur la base du lissage de l'horaire moyen sur l'année civile, soit sur la base de 40 heures hebdomadaires pour un plein temps.

Les déplacements de service et les cours de perfectionnement ordonnés par l'employeur sont décomptés en fonction des heures effectivement effectuées.

**Principe 22**

Le, la collaborateur-trice qui quitte l'unité organisationnelle appliquant l'annualisation du temps de travail doit, en principe, compenser avant son départ son solde d'heures de travail, que celui-ci soit positif ou négatif.

Un solde positif ne peut en principe pas être indemnisé en espèces (art. 8 al. 5 B 05.12)

**Art. 8 Solde mensuel B 5 05.12**

<sup>5</sup> *En cas de résiliation des rapports de service, le solde éventuel doit être compensé avant le jour de départ du membre du personnel. Un solde positif ne peut en principe pas être indemnisé en espèces.*

Quiconque présente un solde négatif d'heures lors de son départ de l'administration voit son dernier salaire réduit en conséquence.

**Principe 23**

Le modèle de travail annualisé introduit au sein d'une unité organisationnelle peut être, en principe, révoqué, chaque année, par la hiérarchie, avec l'accord de principe du/de la Chef-fe du département concerné ou du/de la Chancelier-ère. La commission du personnel doit être avisée.

Le/la collaborateur-trice doit être informé-e de cette décision, trois mois à l'avance, pour qu'il, qu'elle puisse prendre ou compenser son solde d'heure dans les trois mois qui suivent.

ANNEXE 2

u s'vpla en  
réponse Ch /ot



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport  
Direction des ressources humaines

## NOTE DE SERVICE

De :	Monique Pfister
A :	Marianne Frischknecht
Date :	1 <sup>er</sup> juin 2012
Objet :	Audition par la commission du Grand Conseil le 4 juin 2012 - Pétition P 1818 "Pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève"

Madame la Secrétaire générale, Chère Madame,

La commission des pétitions souhaite vous entendre sur la P 1818 "Pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève", **lundi 4 juin de 17h05 à 17h45**.

Mme Madeleine Rousset Grenon, directrice du collège de Claparède et présidente de la conférence des directeurs et directrices du collège de Genève, sera également auditionnée **lundi 4 juin de 17h50 à 18h30**.

### 1. Pétition 1818 et signataires

La pétition 1818, du 8 février 2012, a été initiée par deux représentants du SSP du collège Rousseau, Mme Eliane Felix, assistante technique, et M. Dario Lopreno, enseignant. Ils avaient précédemment adressé un courrier à M. Charles Beer le 27 mai 2011, auquel la soussignée a répondu le 21 juin 2011, compte tenu de la nature opérationnelle des questions. Les signataires proviennent dans leur très grande majorité du collège de Genève (35 dont 1 enseignant), dans une moindre mesure des ECG (4) et très ponctuellement d'un CFP (1 enseignant) et de l'OMP (1). Il n'y a pas de signataire du collège Claparède.

Depuis 2011, plus de 500 collaborateurs du DIP sont au bénéfice de l'annualisation du temps de travail (ci-après ATT) et d'un avenant au contrat qui en formalise les modalités, dont 130 collaborateurs de l'enseignement postobligatoire.

Pour l'enseignement postobligatoire, quelques établissements et pôles de formation n'ont pas (encore) formalisé d'ATT pour leurs collaborateurs :

- 3 établissements du collège de Genève sur 11, soit Candolle, Claparède et Saussure,
- 1 établissement de culture générale sur 4, soit l'ECG pour adultes,
- 2 pôles de formation professionnelle sur 7, soit arts appliqués et service, hôtellerie, restauration; à noter que des pôles ont procédé à l'ATT seulement sur certains sites.

### 2. Charge de travail annuelle moyenne au sein de l'administration cantonale genevoise

Tout collaborateur de l'administration cantonale est au bénéfice de 5 semaines de vacances et, en moyenne, 10 jours de congés officiels ce qui correspond à une durée moyenne de travail de 1800 heures par an. Elle passe à 1760 heures par an pour les collaborateurs de moins de 20 ans, de plus de 60 ans et les cadres supérieurs qui ont 6 semaines de vacances.

La charge de travail des enseignants est concentrée sur les 38,5 semaines d'enseignement.

### 3. Organisation du temps de travail et respect des dispositions réglementaires

La diversité des services de l'administration cantonale nécessite de disposer de plusieurs types d'organisation du temps de travail. Le travail hebdomadaire peut être organisé selon l'horaire : normal, continu, variable ou bloqué (cf. fiches n°03.01.01 et n°03.01.02 du miope).

Il est également nécessaire de préciser les règles pour les services ayant une activité saisonnière, avec des périodes de baisse et hausse de l'activité qui sont connues à l'avance. L'activité du DIP, centrée sur les périodes scolaires, est exemplaire de ce point de vue.

Comme précisé au point 4, l'ATT existait avant que ce terme soit utilisé au sein de l'administration. Il s'agit de travailler des heures en plus et de les récupérer à d'autres périodes, de manière planifiée et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

### 4. Organisation du travail au DIP en référence à l'année scolaire

Compte tenu d'une activité déterminée par le rythme de l'année scolaire, plusieurs services du DIP ont adapté leur organisation du temps de travail depuis de nombreuses années. Plus d'un tiers des membres du personnel administratif et technique du DIP travaillent un peu plus que leur taux contractuel pendant les semaines de scolarité et ils récupèrent ces heures pendant les vacances scolaires.

### 5. Volonté du Conseil d'Etat d'annualiser le temps de travail là où c'est utile (M9-P1)

En 2006 et dans le cadre de son premier plan de mesures, le Conseil d'Etat a annoncé sa volonté "d'annualiser le temps de travail là où c'est utile" (mesure 9). A cet effet, un groupe de travail du collège spécialisé des ressources humaines a été mandaté pour élaborer les principes et donner un cadre à la mise en œuvre de l'ATT, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. La directive et les principes sont annexés et disponibles sur le site internet (fiche n°03.01.08 du mémento des instructions de l'OPE : <http://domem.ge.ch/df/miope/miope.nsf/>).

En 2006-2007, les membres de la commission paritaire du personnel administratif et technique<sup>1</sup> ont été informés par le directeur général de l'office du personnel de l'Etat (ci-après OPE) des principes de l'ATT et des modalités de sa mise en place. Le syndicat SSP est représenté dans cette commission paritaire dont les membres sont également informés de l'entrée en vigueur des nouvelles directives (fiches du miope).

En séance du 16 mars 2010, le conseil d'Etat a décidé de valider les principes de l'ATT, ainsi que la charte y relative, de mandater l'OPE pour la mise en œuvre de cette mesure et de remettre à l'OPE, en collaboration avec les départements concernés, la responsabilité d'assurer son suivi, tel que mentionné dans les fiches d'évaluation de la mesure M9-P1 relative à l'ATT (extrait PV CE du 16 mars 2010).

### 6. Planification des heures à travailler en plus et des heures à récupérer

L'ATT ne s'applique que si les fluctuations de la charge de travail sont prévisibles ou saisonnières, elle exige une planification des heures à travailler en plus et à récupérer.

Au DIP, les heures à travailler en plus sont concrètement planifiées de deux manières avec une anticipation largement supérieure au minimum de 4 semaines (cf. principe 8 de l'ATT) :

- dans la très grande majorité des cas, les heures en plus sont réparties sur chaque semaine de travail et ce mode d'organisation peut être reporté d'année en année,

<sup>1</sup> Commission paritaire du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC-B 5 05.01).



- parfois, les heures sont réparties sur quelques semaines par année dont l'activité spécifique ou les échéances sont connues du service (par exemple : commissions, séances ou manifestations spécifiques, rapport à rendre, etc.).

Les périodes de récupération sont aussi planifiées à l'avance, en principe pendant les vacances scolaires, dont les dates sont réparties tout au long de l'année scolaire et sont connues plusieurs années à l'avance.

Ces explications illustrent que l'ATT est compatible, et même favorable, à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

#### **7. Limitation des heures supplémentaires par l'annualisation du temps de travail**

L'ATT permet de limiter les heures supplémentaires (art. 8 RPAC - B 5 01-01), notamment lorsqu'il y a des périodes planifiables, de baisse et de hausse de l'activité.

Il est pertinent de libérer un certain nombre de collaborateurs du DIP pendant une partie des vacances scolaires pour autant qu'ils réalisent ces heures en plus pendant l'année scolaire. Dans ces conditions, les heures faites en plus pendant l'année scolaire ne sont pas des heures supplémentaires et la compensation de ces heures n'est pas majorée.

#### **8. Annualisation du temps de travail et fin de certains arrangements**

Comme énoncé précédemment, l'ATT doit respecter les dispositions réglementaires. Si des arrangements antérieurs ne les respectaient pas, ils doivent être corrigés.

Un exemple concret est présenté.

Comme les dispositions réglementaires précisent que le travail à faire en plus est limité à 220 heures par année, le temps à récupérer est également limité à 220 heures, soit 5,5 semaines par an. De ce fait des membres du personnel administratif et technique du DIP ne peuvent pas bénéficier de la totalité des vacances scolaires, mais "seulement" de 10,5 semaines (5 semaines de vacances et 5,5 semaines de récupération). Cette situation pourrait ne pas être pertinente pour quelques personnes, par exemple une collaboratrice engagée pour la réception des appels téléphoniques des enseignants à remplacer (activité qui n'existe que pendant 38,5 semaines). Il est alors nécessaire de prévoir une activité complémentaire pendant 3 semaines par année.

#### **9. Annualisation du temps de travail et péjoration des conditions de travail**

Les dispositions réglementaires actuelles précisent déjà, qu'en fonction des besoins du service, il est possible de demander de travailler, au maximum, jusqu'à 2 heures de plus par jour et 220 heures de plus par année, donc 50 heures par semaine au plus pour un plein temps, quelques semaines par an (principe 17 de l'ATT). L'ATT n'invente rien, mais rappelle les limites réglementaires maximales ce qui les met en lumière.

#### **10. Travail de nuit, du samedi et dimanche et jours fériés**

Le travail de nuit (entre 19h00 et 06h00), du samedi et dimanche et des jours fériés est exceptionnel au DIP et il le restera. Quelques collaborateurs sont concernés (foyer de Mancy pour l'enseignement spécialisé ouvert 365 jours par an; internat de l'école de Lullier, quelques fonctions à l'OJ, etc.) et chacune de ces heures de travail est indemnisée à raison de 7,55 F (valeur 2011), selon les dispositions réglementaires en vigueur (art. 11D RTrait).

## 11. Mise en place de l'annualisation du temps de travail au DIP

En 2010 :

- l'unité juridique du DIP recommande de formaliser l'ATT des collaborateurs du DIP dans un avenant au contrat (en lieu et place de la signature de la charte prévue dans la fiche n°03.01.08 du miopse);
- les services et directions générales du DIP identifient plus de 1'100 collaborateurs concernés par l'ATT (env. 45% des collaborateurs PAT du DIP), dont plus de 700 pour lesquels cette forme d'organisation du temps de travail existe déjà.

En 2011 :

- la mise en place de l'ATT consiste essentiellement en la formalisation de pratiques déjà en vigueur ou à leur adaptation pour mise en conformité avec les principes de l'ATT;
- à fin décembre l'avenant au contrat est établi et signé par 509 collaborateurs du DIP;
- en décembre, deux arrêtés du Conseil d'Etat sont établis pour permettre de formaliser l'ATT des conseillers sociaux du CO et des psychologues de l'OFPC courant 2012.

En 2012-2013 :

- l'avenant au contrat relatif à l'ATT est établi et signé par les psychologues de l'OFPC;
- l'ATT est à formaliser pour les collaborateurs de l'OMP qui en sont déjà bénéficiaires;
- l'ATT est à introduire pour les conseillers sociaux du CO et les éducateurs de l'OMP;
- l'ATT pourrait être étendue à des services et établissements scolaires qui ne la pratiquaient pas encore.

## 12. Annualisation du temps de travail au sein de l'Etat

L'OPE a précisé que 543 collaborateurs des autres départements sont au bénéfice d'une ATT.

Le cas échéant, la commission des pétitions pourrait auditionner l'OPE sur ce dossier.

Restant à disposition pour toute information complémentaire, je vous adresse, Madame la Secrétaire générale, chère Madame, mes meilleures salutations.



Monique Pfister  
Directrice

- Annexes : 1. Convocation de Mme Marianne Frischknecht par la commission des pétitions  
2. Convocation de Mme Madeleine Roussel Grenon par la commission des pétitions  
3. Pétition au Grand Conseil "Pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève", 41 signatures du DIP, du 8 février 2012  
4. Fiche n°03.01.08 "Annualisation du temps de travail" du mémento des instructions de l'office du personnel de l'Etat (miopse), du 1<sup>er</sup> octobre 2010, mise à jour le 30.01.2012  
5. Principes de l'annualisation du temps de travail (annexe à la fiche n°03.01.08 du miopse)  
6. Charte de l'annualisation du temps de travail (annexe à la fiche n°03.01.08 du miopse)  
7. Avenant type adressé aux collaborateurs du DIP, exemple du postobligatoire  
8. Annualisation du temps de travail, courrier de Mme Ellane Felix et de M. Dario Lopreno, SSP, à M. Charles Beer, conseiller d'Etat chargé du DIP, du 27 mai 2011  
9. Accusé réception au SSP par M. Charles Beer, conseiller d'Etat chargé du DIP, du 16 juin 2011  
10. Courrier au SSP par Mme Monique Pfister, directrice de la DRH DIP, du 21 juin 2011



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport  
**La Secrétaire générale**

*ANNEXE 3*

DIP - SG  
Case postale 3925  
1211 Genève 3

Monsieur Olivier NORER  
Président de la Commission des pétitions  
Grand Conseil  
Rue de l'Hôtel-de-Ville, 2  
Case postale 3970  
1211 Genève 3

N/réf. : MF/  
V/réf. : 301277-2012

Genève, le 14 juin 2012

**Concerne : Compléments d'informations concernant la P 1818 pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève**

Monsieur le Président de la commission des pétitions,

En réponse à votre courrier du 7 juin 2012, je vous transmets la note de la direction des ressources humaines du département concernant la mise en place de l'annualisation du temps de travail (ci-après ATT) pour les catégories de personnel A, B, C, ainsi que les catégories de collaborateurs du DIP qui n'effectueraient pas à ce jour les 1800 heures annuelles.

Je vous prie de croire, Monsieur le président de la commission des pétitions, à l'assurance de ma considération distinguée



Marianne Frischknecht

Annexe mentionnée



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
 Département de l'instruction publique, de la culture et du sport  
 Direction des ressources humaines

## NOTE DE SERVICE

De :	Monique Pfister
A :	Marianne Frischknecht
Date :	13 juin 2012
Objet :	Aigle 301277-2012 Demande de la commission des pétition du 7 juin 2012 - Pétition P 1818 "Pour l'abrogation de l'annualisation du temps de travail à l'Etat de Genève"

Madame la Secrétaire générale, Chère Madame,

Par courrier du 7 juin, la commission des pétitions sollicite des informations complémentaires s'agissant des collaborateurs qui n'effectuent pas, à ce jour, les 1'800 heures annuelles, le type de fonctions occupées par ces employés, ainsi que la mise en place de l'annualisation du temps de travail (ci-après ATT) pour les catégories de personnel A, B, C.

Comme précisé dans la fiche n°03.01.08 du mémento des instructions du personnel de l'Etat (miope : <http://domem.ge.ch/dif/miope/miope.nsf/>), l'ATT est un mode d'organisation du temps de travail qui répartit les heures de travail sur l'année civile lorsqu'il y a des variations saisonnières et prévisibles de l'activité, dans le respect des dispositions réglementaires, en prenant en compte les besoins du service et en conciliant les besoins privés et professionnels des collaborateurs.

En 2010, le DIP a identifié 3 groupes de collaborateurs potentiellement concernés par l'ATT :

Groupe A : répartition des 1800 heures sur l'année civile déjà effective - Organisation à formaliser par un avenant au contrat selon les principes de l'ATT;

Groupe B : décision antérieure du Conseil d'Etat d'accorder une récupération forfaitaire - Nouvelle décision prise par ACE en décembre 2011 pour remplacer la compensation forfaitaire par l'ATT avec suivi des heures effectivement réalisées et compensées (psychologues de l'OFPC et assistants sociaux du CO);

Groupe C : vérification de la réalisation des 1800 heures par an pour les éducateurs sociaux du DIP, notamment lorsqu'ils travaillent dans des institutions dont les heures d'ouverture correspondent aux horaires scolaires, avec fermeture pendant les vacances scolaires.

Comme mentionné dans ma note du 1<sup>er</sup> juin, les étapes encore en cours en 2012, voire en 2013, sont les suivantes :

- formaliser l'ATT pour les collaborateurs de l'OMP qui sont déjà bénéficiaires d'une organisation avec répartition des 1'800 heures sur l'année, environ 140 collaborateurs concernés (groupe A);
- assurer l'accompagnement et le suivi de la mise en place de l'ATT pour les assistants sociaux du CO (conseillers sociaux), environ 35 collaborateurs concernés (groupe B); il faut relever que l'ATT a été introduite pour prendre effet dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et que certains assistants sociaux du CO ont alors manifesté leur opposition à sa mise en place;

- introduire l'ATT pour les éducateurs de l'OMP, environ 200 collaborateurs concernés (groupe C);
- poursuivre la réflexion sur la pertinence d'étendre l'ATT à des services et établissements scolaires qui ne la pratiquent pas encore.

Il convient de relever que les représentants professionnels des éducateurs de l'OMP (via la Société Pédagogique genevoise) manifestent leur opposition à la mise en place de l'ATT. La direction générale concernée poursuit les discussions et les travaux de mise en place de l'ATT.

Restant à disposition pour toute information complémentaire, je vous adresse, Madame la Secrétaire générale, chère Madame, mes meilleures salutations.



Monique Pfister  
Directrice

## Pétition (1818)

### 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. M<sup>me</sup> Eliane Félix*  
*Collaboratrice PAT Rousseau*  
*M. Dario Lopreno*  
*Syndicat des services publics*  
*Case postale 350*  
*1211 Genève 17*



*Date de dépôt : 8 août 2012*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### Rapport de M. Antoine Droin

Mesdames et  
Messieurs les députés,

L'annualisation du temps de travail implique une forte flexibilité. Le mot magique « flexibilité » recèle l'exigence d'être performant dans un contexte de rentabilité et dans un monde du travail en pleine mutation. Le concept est appliqué aux relations de travail, à l'organisation du travail et au temps de travail, mais aussi, tout simplement, à ce qui compose la vie professionnelle d'une part et la vie privée d'autre part.

L'annualisation du temps de travail pour réussir doit respecter des critères bien définis tels que :

- **La nécessaire concertation** entre les parties, indispensable à la réussite du processus.
- L'augmentation de la flexibilité obtenue qui nécessite **un sens élevé des responsabilités et une confiance réciproque**.
- Les systèmes d'annualisation de la durée du travail extrêmement complexes font que **leur réussite dépend de l'application portée à leur programmation et à leur mise en place**.
- Le travail effectif d'une journée qui ne peut pas dépasser **un nombre convenu d'heures**. Cette limite ne devrait être dépassée que dans des cas exceptionnels.
- **La rédaction d'un document écrit** précisant les modalités organisationnelles d'une annualisation du temps de travail précisant **l'obligation d'une planification des horaires**.
- **La possibilité de revenir à la situation antérieure** si l'annualisation n'est pas satisfaisante ou trop contraignante.

## Temps de travail en pleine mutation

Avec ses 43,9 heures de temps de travail hebdomadaire moyen, la Suisse arrive en tête des pays européens. Contrairement à nos voisins, nous n'avons suivi que de façon limitée la tendance à la réduction du temps de travail amorcée dans les années 80. En revanche, nous avons flexibilisé de plus en plus les temps de travail. La mort de la sirène de l'usine et l'autonomie de l'aménagement du temps de travail sont devenues pour la première fois une réalité à la fin des années 70 quand les heures de travail fixes ont été abandonnées. Avec « l'horaire mobile », on a assisté à la naissance d'un modèle en rupture avec la rigidité dans les temps de travail par lequel on a fait la distinction entre horaires fixe et variable.

### Conditions à remplir<sup>1</sup>

Les conditions pour une réussite optimum d'une annualisation du temps de travail doivent être les suivantes :

- **Un maximum d'autodétermination et d'autonomie** : dans la mesure du possible, les employés doivent être en mesure de choisir leurs horaires de travail.
- **Une prévisibilité, une planification** : les interventions doivent être prévues de telle sorte qu'elles tiennent compte du temps accordé à la famille, aux loisirs, à la formation et aux activités extérieures.
- **Un maintien de la semaine de cinq jours** : toute obligation de travailler six jours dans la semaine devra être systématiquement suivie d'un nombre égal de jours de compensation.
- **Un respect de la semaine de 40 heures** : calculée sur deux ans, la semaine de travail moyenne ne doit pas dépasser 40 heures. Des écarts saisonniers sont donc possibles, mais ils doivent faire l'objet de compensations périodiques.

### Risques et écueils

L'annualisation du temps de travail présente de nombreux risques pour les collaborateurs :

- Illusion d'une organisation du travail favorisant prioritairement l'employé.
- Gestion du temps de travail piloté par les urgences de l'employeur.
- Pression accrue sur les collaborateurs.

---

<sup>1</sup> Recommandations de : Employés suisses

- Complexification de l'organisation familiale (notamment garde des enfants).

En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée, plusieurs études montrent que les horaires prolongés sont souvent des facteurs prédictifs de conflits entre la vie professionnelle et la vie privée. Bien que l'autonomie en matière d'horaire de travail permette d'atténuer dans une certaine mesure les effets des horaires de travail prolongés et atypiques sur l'interférence travail-famille, elle n'en compense pas totalement les inconvénients. Si, en règle générale, les horaires prolongés constituent une source de conflit entre travail et famille, avec les tensions et les problèmes de santé qui en découlent, ils ont aussi des effets préjudiciables sur la productivité du travail ainsi que sur la satisfaction professionnelle et personnelle, l'efficacité personnelle, les relations parents-enfants et même sur le développement de l'enfant.

### **Quand annualisation devient discrimination**

Il existe, en ce qui concerne la durée du travail et, dans une moindre mesure, les horaires de travail et l'âge, des différences substantielles entre les hommes et les femmes. Particulièrement pour le travail à temps partiel. Il est donc important ici de relever que pour un emploi à temps partiel (principalement les femmes) l'annualisation du temps de travail pourrait le cas échéant empêcher la personne concernée de cumuler son emploi avec un autre emploi parfois nécessaire voire indispensable pour l'équilibre financier familial. La modularité des horaires et des temps de travail devenant ainsi incompatibles. Il y a donc discrimination entre hommes et femmes et entre employé-e-s à plein temps et à temps partiel.

### **P 1818**

Les pétitionnaires, sans forcément aller aussi loin que ce qui est présenté ci-dessus, ont largement exprimé leur insatisfaction, voire leur colère, face à la situation actuelle, ceci sur la forme et sur le fonds. Je relève ici en particulier les espaces de concertation, le libre choix d'annualiser ou non son travail et d'en définir les modalités de concert. De toute évidence la politique du fait accompli prédomine, ce qui, nous l'avons vu, n'est pas compatible avec un processus d'annualisation réussi.

### **Conclusion**

Au vu de ce qui précède et afin d'obtenir des réponses circonstanciées du DIP sur sa politique en matière d'emploi et de temps de travail, il paraît

indispensable au parti Socialiste de renvoyer cette pétition au Conseil d'Etat. Nous le prions de bien vouloir répondre non seulement aux préoccupations, nous le constatons, légitimes des pétitionnaires, mais aussi de tenir compte des lignes du présent rapport de minorité.

Au-delà, je suggère au Conseil d'Etat d'élargir le champ des réponses qui seront formulées car il y va de l'intérêt du petit et du grand Etat en matière de politique générale d'emploi du personnel et de bonnes relations de travail au sein de l'institution et des institutions.