

Date de dépôt: 6 mars 2007

Messagerie

Rapport

de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)

Rapport de M. Olivier Jornot

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a examiné le projet de loi 9904 au cours de 14 séances, du 22 septembre 2006 au 26 janvier 2007, sous l'efficace présidence de M. Gabriel Barillier. M. le conseiller d'Etat David Hiler lui a fait l'honneur d'assister à ses travaux. Elle a bénéficié des compétences de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'office du personnel de l'Etat, de M. David Calpini, adjoint de direction auprès du même office, de M^{me} Verena Schmid, secrétaire adjointe au Département de l'instruction publique (pour la révision des lois touchant le DIP) et de M. Bernard Duport, secrétaire adjoint au Département des institutions (pour la révision des lois concernant le DI). Les procès-verbaux ont été tenus avec grand soin par M. Florent Lézat. Que tous soient ici remerciés.

a. Présentation générale

Le projet de loi 9904 a été déposé par le Conseil d'Etat le 6 septembre 2006. Pour l'essentiel, il modifie la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC),

du 9 décembre 1997 (B 5 05). Il contient toutefois une importante section consacrée à des modifications à d'autres lois, à savoir toutes les lois genevoises qui contiennent des dispositions spéciales relatives au personnel, voire, comme c'est le cas pour l'instruction publique ou pour la police, de véritables statuts distincts du régime ordinaire. Le projet de loi 9904 ne bouleverse pas la systématique légale, en ce sens qu'il ne fait pas de la LPAC une loi générale s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique. Il a toutefois pour effet, dans divers domaines, d'harmoniser le droit genevois de la fonction publique.

Dans son exposé des motifs, le Conseil d'Etat indiquait que dès son discours de législature du 5 décembre 2006, il avait fait de la modernisation de la fonction publique l'un des axes de sa politique. Le 30 mars 2006, dans son premier plan de mesures, le Conseil d'Etat avait annoncé qu'il agirait à cet effet principalement sur deux axes :

- D'une part, il proposerait une modification du statut de la fonction publique sur certains points précis. La résiliation facilitée des rapports de travail en est le principal, auquel s'ajoute la réduction de la période probatoire, la redéfinition des conditions à l'engagement et un système de rémunération repensé.
- D'autre part, une nouvelle répartition des rôles entre le Conseil d'Etat, l'office du personnel de l'Etat, les départements et les services serait mise en place. Elle se traduirait par une large délégation aux unités départementales, l'égalité de traitement étant garantie par le rôle assumé par l'office du personnel de l'Etat.

Le projet de loi 9904 ne porte pas sur l'ensemble de la matière qui vient d'être décrite. Il n'en aborde que deux éléments, à savoir le licenciement facilité et la délégation en matière de gestion du personnel. On présentera ici brièvement ces deux axes principaux du projet.

1. Licenciement facilité

Le Conseil d'Etat admet que la résiliation des rapports de service est un sujet « *à haute charge symbolique* ». Il le reconnaît avec franchise : « *La caricature du fonctionnaire surprotégé et recroquevillé sur ses privilèges ne rend pas justice à une fonction publique au personnel dévoué, soucieux de l'intérêt commun et accomplissant un travail de qualité au profit de la collectivité* ».

Pour le Conseil d'Etat, il s'agit de faire en sorte que lorsque cela se justifie, un licenciement ou une révocation puisse intervenir « *sans que des règles rigides et contraires à l'intérêt de l'Etat n'y fassent obstacle* ».

En contrepartie, l'Etat doit respecter les droits des intéressés, sans que sa qualité d'employeur public ne lui donne aucun privilège en la matière.

Fondamentalement, le PL 9904 réintroduit la dichotomie entre les deux types de résiliation des rapports de service qui cohabitent en droit public, à savoir la résiliation ordinaire qui suppose un motif fondé, et la révocation, qui suppose une violation des devoirs de service. Etrangement, la LPAC de 1997 avait introduit une confusion entre les deux types de licenciement, si bien que la révocation s'en était trouvée biffée de la liste des sanctions disciplinaires. Le projet de loi 9904 réintroduit la révocation et la distinction entre les deux types de résiliation.

En outre, les mesures principales proposées par le projet de loi sont les suivantes :

– Aménagement de l'enquête administrative

L'enquête administrative peut, dans certains cas, constituer typiquement une des « règles rigides et contraires à l'intérêt de l'Etat », pour reprendre l'expression du Conseil d'Etat. Ce dernier propose de supprimer l'enquête administrative en cas de licenciement ordinaire. En outre, diverses simplifications sont proposées, s'agissant notamment du cercle des personnes appelées à conduire les enquêtes administratives.

– Suppression de l'avertissement

Aujourd'hui, l'avertissement est une sanction disciplinaire à part entière. Le Conseil d'Etat propose de le biffer de la liste des sanctions, en sorte qu'il puisse constituer une simple mesure de gestion du personnel. La rigidité du système actuel a en effet conduit à des résultats absurdes, des fonctionnaires se voyant admonester oralement, sans qu'aucune trace ne figure au dossier.

– Voie de recours judiciaire

L'article 29a de la Constitution fédérale garantit, depuis le 1^{er} janvier 2007, l'accès au juge. C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat propose d'ouvrir le recours au Tribunal administratif aux fonctionnaires blâmés, étant précisé que les autres sanctions disciplinaires peuvent d'ores et déjà être portées devant cette même juridiction.

– Protection de la personnalité

La protection de la personnalité des fonctionnaires a fait l'objet d'une disposition légale introduite en 2001, l'article 2B LPAC. Il

s'agit d'une disposition complexe et touffue. Avec deux conséquences aussi inacceptables l'une que l'autre : le fonctionnaire atteint dans sa personnalité ne parvient pas toujours à faire reconnaître ses droits, tandis que la voie de la plainte est parfois utilisée de manière abusive, pour paralyser d'autres mesures prises par l'employeur.

Le Conseil d'Etat propose de simplifier la disposition, en renvoyant largement au règlement d'application.

2. Délégation de compétences

Actuellement, le pouvoir de décision en matière de licenciement de fonctionnaires appartient au Conseil d'Etat. Cette compétence ne peut être déléguée que pour les membres du personnel qui ne revêtent pas la qualité de fonctionnaire. Cette attribution légale reflète la formulation de l'article 120 de la Constitution, qui remonte aux origines de cette dernière, soit à l'époque où les fonctionnaires étaient soumis à un statut, c'est-à-dire un régime d'élection et de révocation. L'article 120 de la Constitution a en effet la teneur suivante : « *Le Conseil d'Etat nomme et révoque les fonctionnaires et les employés dont l'élection n'est pas réservée à d'autres corps par la Constitution ou par la loi* ».

Le Conseil d'Etat estime que cette répartition des compétences n'est plus adaptée à un état moderne. C'est pourquoi il propose de permettre au Conseil d'Etat de déléguer son pouvoir de décision aux départements et à la chancellerie, respectivement de le sous-déléguer en faveur des services, lorsqu'il s'agit de membres du personnel qui ne sont pas fonctionnaires. Initialement, le Conseil d'Etat estimait qu'il était pour cela nécessaire de modifier l'article 120 de la Constitution, raison pour laquelle il avait déposé un projet de loi constitutionnel dans ce sens, le projet de loi 9905. On verra par la suite que, au cours des débats, le Conseil d'Etat a retiré ce projet, estimant en définitive qu'une modification de la Constitution n'était pas indispensable.

Pour de plus amples explications quant aux motivations du Conseil d'Etat et au détail des réformes proposées, on se référera à l'exposé des motifs du projet de loi 9904.

b. Contexte politique

Le Conseil d'Etat a, comme on vient de l'indiquer, annoncé son désir de modifier la LPAC le 30 mars 2006. Dix jours auparavant, il avait conclu un protocole d'accord avec les organisations représentatives du personnel, protocole d'accord ouvrant la voie à des négociations.

Ces négociations se sont achevées le 13 septembre 2006, par la conclusion d'un nouveau protocole d'accord liant le Conseil d'Etat, d'une part, et six associations représentatives du personnel, d'autre part (annexe 1). Ce sont le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, le Groupement Unis pour servir, l'Union des cadres de l'administration cantonale, le Groupement des cadres de l'administration, le Groupement des associations de police et la Commission du personnel de l'Hospice général.

Ce protocole d'accord portait notamment sur divers aspects liés à la rémunération du personnel de l'Etat. Il s'agissait :

- d'introduire dès le 1^{er} janvier 2008 au plus tard un nouveau système de rémunération, la prime de fidélité étant remplacée par un 13^e salaire (point 1) ;
- de procéder à une réévaluation collective des fonctions, de manière à réactiver les évaluations déclarées caduques en juillet 2005 (point 2) ;
- de mettre en œuvre différents éléments relatifs aux mécanismes salariaux, pour l'année 2007 (point 3).

Au point 7 de l'accord était évoquée l'introduction dans la LPAC et dans les autres lois relatives au personnel d'une nouvelle disposition en matière de protection de la personnalité. Il était précisé que les modalités réglementaires de cette disposition seraient négociées avec les organisations représentatives du personnel.

Enfin, le point 8 de l'accord portait sur le projet de loi 9904. Il y était indiqué que la plupart des organisations représentatives du personnel, à l'exception notable du Cartel intersyndical, approuvaient le projet de loi. Le Cartel intersyndical, pour sa part, se bornait à prendre acte du projet. Il saluait « *le maintien d'un cadre légal statutaire et les garanties attachées au régime de droit public* », tout en rappelant « *ses inquiétudes et son opposition au licenciement facilité et à une sous-délégation excessive en matière de gestion du personnel* ».

Enfin, on notera que l'accord était muni d'une clause de paix du travail relative, dont la teneur était la suivante : « *Les organisations représentatives du personnel signataire du présent accord s'engagent à renoncer à recourir à tout moyen de lutttes sur les points 3a, 3c, 3d et le point 8 pendant toute sa durée d'application* ».

On reviendra par la suite sur le protocole d'accord du 13 septembre 2006, à la faveur du compte-rendu des auditions auxquelles la Commission ad hoc a procédé. On reviendra également sur le coût de la mise en œuvre du

protocole d'accord, le Département des finances ayant, à la demande de la commission, produit une évaluation partiellement chiffrée.

c. Les auditions

La Commission ad hoc a commencé ses travaux en consacrant une séance à la présentation du projet de loi par M. David Hiler, une séance à l'audition des associations de cadres et une séance à l'audition du Cartel intersyndical.

1. Présentation du projet de loi par M. David Hiler

M. David Hiler a présenté le projet de loi le 29 septembre 2006. Il évoque d'abord le protocole d'accord du 13 septembre 2006, en rappelant que les organisations de cadres soutiennent le projet de loi, tandis que le Cartel, bien que critique sur la question de la simplification des procédures de licenciement, s'est engagé à ne pas recourir à des mesures de lutte syndicale, telles que grèves ou manifestations. En revanche, l'accord ne porte pas sur un quelconque engagement à ne pas lancer ou soutenir un référendum, l'exercice des droits démocratiques n'étant pas négociable.

Sur le projet de loi lui-même, M. David Hiler rappelle qu'il a d'abord pour objectif de faciliter le licenciement. Aujourd'hui, les licenciements sont rendus difficiles et extrêmement coûteux, essentiellement en raison de l'obligation de mener une enquête administrative. De surcroît, la confusion entre le licenciement ordinaire et la procédure disciplinaire rend difficile la mise en œuvre d'une politique moderne du personnel, le rôle de la faute étant exagéré en regard de celui de l'aptitude à remplir les exigences du poste. M. David Hiler explique que le Conseil d'Etat entend mieux séparer les deux domaines :

- le domaine disciplinaire, qui suppose une faute, et qui se traduit par des sanctions allant du blâme à la révocation ;
- le domaine de la gestion du personnel qui, à côté des mesures de formation ou de reclassement, doit également connaître la possibilité de résilier les rapports de service, en cas d'inadéquation à remplir les exigences du poste.

M. David Hiler expose ensuite l'intention du Conseil d'Etat en matière de délégation. Aujourd'hui, l'ordre du jour du Conseil d'Etat est encombré par une théorie de mesures relatives au personnel, dont il est peu probable que chaque conseiller d'Etat ait une connaissance approfondie. Il s'agit de déléguer une partie des décisions aux départements, le contrôle transversal revenant à l'office du personnel de

l'Etat. Cette délégation est la prémisse du développement d'une véritable politique des ressources humaines, laquelle doit également intégrer la possibilité de prononcer l'avertissement, hors procédure disciplinaire.

Enfin, M. David Hiler expose le contenu des nouvelles dispositions relatives à la protection de la personnalité.

2. Audition des organisations de cadres

La Commission ad hoc a entendu, lors de son audience du 6 octobre 2006, MM. Didier Crettol et Joseph Prontera, président et vice-président du Groupement des cadres de l'administration, et Mme Fiorella Gabriel et M. Jacques Folly, coprésidents de l'Union des cadres de l'administration cantonale, accompagnés de M. Claude Auer, membre du comité.

M. Jacques Folly précise que l'Union des cadres de l'administration cantonale (UCA) rassemble les cadres dès la 23^e classe de salaire. L'UCA est favorable au projet de loi parce qu'il maintient un cadre légal statutaire garantissant le respect des principes de l'égalité, d'égalité de traitement, de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire, d'une part, et parce qu'il s'inscrit dans une démarche d'unification des divers statuts en vigueur dans la fonction publique genevoise, d'autre part.

Mme Fiorella Gabriel ajoute que l'UCA salue l'approche moderne des ressources humaines visée par le projet de loi. Elle salue également l'initiative manifestée dans le domaine de la simplification des procédures de licenciement pour insuffisance de prestations ou inaptitude. Enfin, l'UCA approuve la nouvelle disposition relative à la protection de la personnalité.

Quant à M. David Crettol, il précise que le Groupement des cadres de l'administration rassemble les cadres intermédiaires, de la classe 14 à la classe 22. Le Groupement est favorable au projet de loi pour les mêmes motifs que l'UCA.

Au cours de la discussion qui a suivi, les auditionnés ont eu l'occasion de préciser leur pensée sur certains points. Il est ainsi ressorti que l'UCA était favorable à l'abrogation de l'obligation de domicile des fonctionnaires. Les auditionnés ont souligné leur accord avec la simplification des procédures de licenciement ordinaire, ainsi qu'avec la suppression de l'avertissement disciplinaire. Ils ont également souligné leur accord avec la nouvelle procédure en cas de harcèlement, étant rappelé que l'essentiel figurera désormais dans le règlement d'application, lequel devra faire l'objet d'une négociation.

Après son audition, l'UCA a remis une note écrite résumant sa position (annexe 2).

3. Audition du Cartel intersyndical

La commission a entendu 7 représentants du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné, dans sa séance du 13 octobre 2006, soit Mme Andrée Jelk-Peila, présidente, ainsi que M^{mes} et MM. Manuela Cattani, Pierre Monnin, Roger Rosset, François Bertagna, Daniel Borgo et Yan Glassey.

Mme Andrée Jelk-Peila a exposé la position du Cartel. Ce dernier se serait satisfait de la LPAC dans sa teneur de 1997. Le Cartel intersyndical a toutefois accepté d'entamer des discussions avec le Conseil d'Etat. En définitive, le Cartel s'est déclaré opposé à certains points du projet de loi, mais il a néanmoins accepté de signer le protocole d'accord du 13 septembre 2006 et la paix du travail qu'il contient. Parmi les points combattus par le Cartel figurent pour l'essentiel le licenciement facilité et la délégation des compétences du Conseil d'Etat en matière de gestion du personnel.

Pour l'essentiel, la suite de l'audition a servi à déterminer l'exacte portée de l'engagement de paix du travail pris par le Cartel. Mme Andrée Jelk-Peila a précisé que cet engagement ne signifiait pas seulement que le Cartel ne recourrait pas à des mesures de lutte syndicale, mais de manière générale qu'il n'entreprendrait rien contre le projet de loi. A la question précise d'un commissaire qui voulait savoir si cela signifiait qu'il n'y aurait pas de référendum de la part du Cartel, Mme Andrée Jelk-Peila l'a confirmé.

Les commissaires n'étaient toutefois pas totalement rassurés. En effet, au point 8 du protocole d'accord du 13 septembre 2006, il est indiqué que le Cartel a fait noter son opposition aux licenciements facilités et à la délégation des compétences. M^{me} Andrée Jelk-Peila a confirmé que le Cartel avait tenu à faire noter son opposition, en échange de quoi il avait accepté de ne pas combattre le projet de loi. Plus avant dans la discussion, M^{me} Manuela Cattani a confirmé que le Cartel intersyndical était parfaitement conscient de ce qu'il avait signé et précisé : « *Si, d'ici quelques mois, des citoyens récoltent des signatures pour un référendum, le Cartel devra être cohérent et ne soutiendra pas le référendum* ».

Sur question d'un commissaire, qui souhaitait connaître la position particulière des syndicats de la police, M. Yan Glassey a confirmé que ces derniers n'étaient pas opposés à l'introduction d'une procédure de licenciement ordinaire telle que prévue par le projet de loi. Il peut en effet arriver que des personnes ne soient pas à leur place et qu'il faille prendre

des mesures, l'important étant que ces mesures soient cadrées par des procédures claires.

Après audition, le Cartel a remis une note écrite résumant sa position (annexe 3).

A l'issue de l'audition du Cartel intersyndical, les commissaires ont constaté qu'aucune autre organisation représentative du personnel de l'Etat n'avait demandé à être auditionnée. La commission a par conséquent mis fin à ses auditions.

d. Entrée en matière

La commission consacré sa séance du 20 octobre 2006 au débat d'entrée en matière. Les groupes ont exprimé leur position.

Le **groupe libéral** a salué les quelques améliorations apportées par le projet de loi 9904 et indiqué qu'il entrerait en matière.

Le **groupe radical** a indiqué que, à ses yeux, le projet de loi 9904 ne représentait qu'un pas très mesuré en direction de la solution du véritable problème, soit l'existence même d'un statut. Néanmoins, il entrera en matière.

Le **groupe démocrate-chrétien** votera également l'entrée en matière, bien que le projet de loi 9904 n'amène que peu de progrès. Il s'agit de donner une chance au Conseil d'Etat d'appliquer la nouvelle politique du personnel qu'il propose.

Le **groupe UDC** votera l'entrée en matière, même si la formulation du projet de loi ressemble excessivement à une convention collective.

Le **groupe des Verts** entrera en matière, le projet de loi 9904 permettant notamment de clarifier la procédure de licenciement, de protéger les fonctionnaires contre le harcèlement et contre l'arbitraire et de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement.

Le **groupe socialiste** entrera en matière, avec des réserves. S'il entre en matière, c'est parce que le projet de loi résulte d'un accord avec la fonction publique.

Le **groupe MCG** déclare que son parti entrera en matière.

Un commissaire (L) a exprimé le souhait que le Conseil d'Etat chiffre le coût du protocole d'accord du 13 septembre 2006. Un autre commissaire (R) fait savoir que, pour son groupe, le coût de l'accord est un élément secondaire, tant et aussi longtemps que le Conseil d'Etat maintient son objectif de réduire la masse salariale de 5% sur la durée de la législature.

A l'issue du débat, la Commission ad hoc est entrée en matière, à l'unanimité (3 L, 2 R, 2 PDC, 2 UDC, 1 MCG, 3 S, 2 Ve).

Au cours de la séance du 3 novembre 2006, les commissaires ont reçu copie d'un courrier adressé par M. David Hiler au président de la Commission ad hoc, courrier portant sur le coût du protocole d'accord du 13 septembre 2006 (annexe 4). De ce document, il ressort que :

- la substitution de la prime de fidélité par un 13^e salaire est censée être financièrement neutre, sous réserve d'une période transitoire dont les effets n'ont pas encore été chiffrés ;
- la réévaluation collective des fonctions coûtera 6 000 000 F en 2007 et 11 000 000 F en 2008, à quoi s'ajoutent les coûts du rattrapage de la caisse de pension, soit : 7 000 000 F en 2007, 6 400 000 F de 2008 à 2011 et 3 700 000 F en 2011 ;
- le décalage de l'annuité du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2007 limitera le coût à 35 000 000 F au lieu de 60 000 000 F, tandis que l'économie liée à la suppression de la progression de la prime de fidélité représente environ 6 000 000 F ;
- l'engagement dans la classe de fonction des employés en période probatoire coûtera 6 000 000 F.

e. Principaux amendements

On a pris plus haut la peine de présenter le projet de loi dans son ensemble. Avant l'examen du texte voté, article par article, le rapporteur estime judicieux d'attirer l'attention sur les principaux amendements votés au cours des débats, ainsi que sur le sort réservé au projet de loi constitutionnel 9905.

1. Mode de délégation

La délégation et la sous-délégation proposées par le Conseil d'Etat ont été bien accueillies par la Commission. Toutefois, un commissaire (L) s'est inquiété du mode de délégation. En effet, le projet de loi stipule que le Conseil d'Etat « *peut déléguer* », respectivement qu'il « *peut autoriser la sous-délégation* ». Le commissaire souhaite qu'il ne s'agisse pas d'une délégation au coup par coup, sous la forme d'une décision du Conseil d'Etat inscrite au procès-verbal, sans publication, mais d'une délégation générale, par voie réglementaire.

M. David Hiler s'étant déclaré favorable à la délégation par voie réglementaire, le département a proposé une série d'amendements,

touchant chaque loi modifiée, et précisant chacun que la délégation est fixée par le règlement.

2. Droit d'être entendu

A l'article 27 alinéa 5 LPAC, il est aujourd'hui prévu qu'une fois l'enquête administrative achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport. Le Conseil d'Etat entendait diminuer ce délai à 20 jours. Sur proposition d'une commissaire (S), le délai de 30 jours a été rétabli, par 8 voix pour (1 MCG, 1 UDC, 1 L, 2 Ve, 3 S) 3 voix contre (1 L, 2 R) et 3 abstentions (1 UDC, 1 L, 1 PDC).

3. Réintégration en cas de révocation

Un commissaire (L) a souhaité que l'article 30 LPAC et son équivalent dans les autres lois soient complétés, en sorte qu'en cas de révocation, l'article 31 de la même loi soit déclaré applicable. Il expose qu'en vertu du droit actuel, lorsqu'un licenciement ordinaire est prononcé et que le Tribunal administratif le juge contraire au droit, ce dernier peut proposer la réintégration du fonctionnaire concerné mais ne peut l'imposer. Si l'employeur refuse la réintégration, le Tribunal administratif fixe une indemnité située entre 1 et 24 mois de salaire.

Pour l'auteur de l'amendement, ce régime devrait être identique en cas de réintégration. Un cas (l'affaire R.) a en effet récemment défrayé la chronique : convertissant un licenciement ordinaire en révocation, le Tribunal administratif l'a annulé et obligé l'Etat à réintégrer le fonctionnaire en question. Si l'on ne prend pas de mesure spécifique, l'employeur ne prendra jamais le risque de révoquer, puisque la réintégration pourra lui être – à grands frais pour la collectivité – imposée.

Pour éviter qu'une révocation fondée sur un dossier vide ne puisse pas être annulée, le commissaire propose l'amendement suivant : « *En cas de révocation, l'article 31 s'applique sauf si le Tribunal administratif constate l'absence de violation des devoirs de service* ». Il s'agit, de cette manière, de s'assurer que la réintégration ne soit exclue que si le Tribunal administratif retient une violation du principe de la proportionnalité, et non s'il constate purement et simplement que les devoirs de service n'ont pas été violés.

Dès lors que l'amendement proposé allait au-delà des éléments discutés avec les associations représentatives du personnel, M. David Hiler a demandé un délai pour procéder à une consultation

complémentaire. Dans l'intervalle, la Commission ad hoc a voté l'amendement, par 7 voix pour (2 R, 1 PDC, 3 L, 1 UDC) et 5 abstentions (2 S, 2 Ve, 1 MCG). Lors de la séance du 12 janvier 2007, M. David Calpini a indiqué que les partenaires sociaux s'étaient réunis en fin d'année 2006 et qu'ils avaient exprimé leur accord avec l'amendement précité.

Par la suite, le département a proposé des amendements pour toutes les autres lois, en respectant la technique législative propre à chacune d'elles.

4. Suppression de la suspension sans traitement (police)

A l'article 36, alinéa 1, lettre c, LPol figure, parmi les sanctions disciplinaires, la suspension pour une durée déterminée, sans traitement. Un commissaire (MCG) estime que cette sanction n'est pas judicieuse, car elle porte préjudice non seulement à la personne visée, mais également à ses collègues, qui doivent accomplir le même travail en étant privés de l'appui d'un collègue. Après discussion, le président de la commission propose un amendement consistant à remplacer la suspension sans traitement par « *la réduction de traitement pour une durée déterminée* ». Cet amendement est accepté par 10 voix pour (3 S, 2 Ve, 2 R, 2 L, 1 UDC) et 2 voix contre (2 PDC).

A noter qu'il en découle quelques modifications, s'agissant des compétences pour infliger les sanctions disciplinaires, le chef du département étant compétent pour prononcer la réduction de traitement pour une durée déterminée, comme il l'était auparavant pour prononcer la suspension sans traitement.

5. Obligation de domicile

L'obligation de domicile des fonctionnaires a fait couler beaucoup de salive, puis d'encre, dès lors que le Grand Conseil a voté le projet de loi 9116 dans sa séance du 1^{er} décembre 2006, supprimant ainsi l'obligation de domicile des fonctionnaires, sauf si l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service.

Le département a proposé d'amender le projet de loi 9904, de manière à intégrer le vote du projet de loi 9116, d'une part, mais à tenir également compte de la philosophie du projet de loi 9904, d'autre part. En effet, le projet de loi 9116 ne prévoit aucune délégation, ce qui aurait conduit le Conseil d'Etat à statuer lui-même dans tous les cas litigieux, sans possibilité de délégation.

Le département a proposé deux variantes. La première reprenait le texte du projet de loi 9116, en précisant d'une part que l'obligation de domicile ne peut être fondé que sur l'intérêt public, et en ajoutant d'autre part une clause de délégation. La deuxième proposition se bornait à indiquer que « *les membres du personnel peuvent être tenus de résider sur territoire cantonal* ».

Après une longue discussion, la commission s'est ralliée à la première variante proposée par le département, cette formule étant la plus proche de celle du projet de loi 9116 voté par le Grand Conseil, par 13 voix pour (3 S, 2 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 1 UDC, 1 MCG) et 1 abstention (1 UDC).

6. Indemnité pour les employés

Un commissaire (UDC) a souhaité compléter l'article 31 LPAC (et ses équivalents dans les autres lois). Comme on l'a indiqué plus haut, lorsque le Tribunal administratif déclare le licenciement ordinaire d'un fonctionnaire contraire au droit, il peut proposer la réintégration, mais ne peut pas l'imposer. Pour le cas où l'employeur refuserait la réintégration, le Tribunal administratif fixe une indemnité située entre 1 et 24 mois de salaire.

Or, si elle prévoit un régime applicable aux fonctionnaires, la loi ne prévoit rien pour ceux qui ne le sont pas. Il y a donc, pour les employés, un vide juridique : le Tribunal administratif ne peut pas imposer leur réintégration. Mais il ne peut pas davantage fixer le montant d'une indemnité. Le Tribunal administratif ne peut dès lors que constater que le licenciement est contraire au droit, laissant ensuite l'employé ouvrir action en responsabilité contre l'Etat. Cette situation n'est évidemment pas satisfaisante.

Dans sa séance du 19 janvier 2007, la Commission ad hoc a décidé, après avoir recueilli le préavis du représentant du Conseil d'Etat, d'instaurer une indemnité de 1 à 6 mois pour l'employé dont le licenciement a été jugé contraire au droit, par 13 voix (2 S, 2 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L, 2 UDC, 1 MCG) et 1 abstention (1 S).

Un amendement (S) visant à porter l'indemnité pour l'employé de 6 à 12 mois a été rejeté par 8 voix (2 R, 1 PDC, 3 L, 2 UDC) contre 3 non (3 S) et 3 abstentions (2 Ve, 1 MCG).

A noter que cet amendement a été voté le 19 janvier 2007. Quelques jours plus tard, la presse faisait état d'un arrêt du Tribunal fédéral cassant un arrêt du Tribunal administratif sur cet objet. Pour le Tribunal fédéral, il

était en effet inadmissible que le droit genevois ne prévoit pas une indemnité pour l'employé dont la réintégration est refusée...

7. Prescription des sanctions disciplinaires

Un commissaire (UDC) a proposé d'inscrire dans la loi une disposition consacrée à la prescription des sanctions disciplinaires. A son avis, le droit actuel est lacunaire, puisqu'il ne contient pas une telle disposition.

Au cours de la discussion, il a été rappelé que l'absence de toute disposition relative à la prescription des sanctions disciplinaires ne signifie pas que ces dernières ne se prescrivent pas. La jurisprudence a en effet eu l'occasion de faire une application analogique de la loi pénale genevoise, laquelle renvoie (tant dans son ancienne teneur que dans sa teneur actuelle) au droit fédéral. A l'heure actuelle, cela signifie que les infractions disciplinaires se prescrivent par 3 ans.

Au cours des débats, il est apparu que pour une majorité de la commission, une durée de 3 ans est insuffisante. De surcroît, il est souhaitable de maintenir un double régime de prescription relative et de prescription absolue, de manière à contraindre l'employeur à prendre des mesures dans un délai relativement bref après la découverte de la violation des devoirs de service, pour éviter de laisser le fonctionnaire concerné dans l'incertitude.

En définitive, la commission a voté un sous-amendement proposé par un commissaire (L), lequel introduit une prescription relative d'une année et une prescription absolue de 5 ans. De surcroît, la prescription est suspendue pendant la durée de l'enquête administrative. En d'autres termes, si l'employeur suspend l'enquête administrative en attendant le résultat, par exemple, d'une enquête pénale, la prescription cesse de courir, ce qui garantit dans tous les cas la possibilité pour l'Etat de sévir, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

8. Projet de loi constitutionnel PL 9905

Il ne s'agit pas ici, à proprement parler, de traiter d'un amendement, mais du projet de loi constitutionnel déposé par le Conseil d'Etat en même temps que le projet de loi. Le projet de loi 9905 avait pour objectif de flanquer l'article 120 de la Constitution d'un alinéa 2, en sorte que sa teneur complète eût été la suivante :

¹ Le Conseil d'Etat nomme et révoque les fonctionnaires et les employés dont l'élection n'est pas réservée à d'autres corps par la Constitution par la loi.

² *La loi règle la délégation de ces compétences à d'autres organes.*

Les commissaires ont reçu un résumé des différentes positions juridiques sur lesquels s'est appuyé le Conseil d'Etat. La commission est revenue sur la question à plusieurs reprises. Son constat unanime était le suivant :

- D'un point de vue juridique, l'article 120 de la Constitution permet au Grand Conseil (« *par la loi* ») de retirer dans certains cas au Conseil d'Etat la compétence de nommer et de révoquer les fonctionnaires et les employés. Par conséquent, en adoptant des dispositions légales autorisant la délégation et la sous-délégation, le Grand Conseil ne fait qu'user de la compétence qui lui est conférée par l'article 120, qu'il n'est pas nécessaire de modifier.
- De surcroît, l'Etat de Genève a vécu jusqu'à maintenant avec une clause de délégation pour les employés, pourtant mentionnés l'article 120 de la Constitution, sans que l'on ait éprouvé le besoin de le modifier.
- Sur un plan politique, il paraît aberrant de consulter le peuple sur une simple clause de délégation, alors que les enjeux du projet de loi 9904 sont bien plus vastes.

Lors de la séance du 19 janvier 2007, M. Robert Cramer, qui représentait le Conseil d'Etat, a indiqué que ce dernier retirait le PL 9905.

f. Article par article

Il s'agit à présent de présenter le projet de loi 9904 dans sa teneur finale. Les scores obtenus par les différents articles ne seront mentionnés que lorsque les votes ne sont pas intervenus à l'unanimité. Il va sans dire que l'on ne reviendra pas sur les amendements principaux exposés au chapitre précédent.

Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux :

– Article 2B :

La nouvelle formulation de cette disposition se veut concise. Elle rappelle le principe selon lequel l'Etat veille à la protection de la personnalité des membres du personnel et prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir, constater et faire cesser les atteintes à la personnalité. Pour le reste, il est renvoyé au règlement.

L'objectif principal de la nouvelle formulation est de supprimer le caractère rigide des procédures actuelles, qui permettent des recours

jusqu'au Conseil d'Etat, lequel est censé fonctionner comme une juridiction, alors qu'il est lui-même l'employeur.

Comme indiqué plus haut, les partenaires sociaux seront amenés à négocier le contenu du règlement d'application.

– **Article 11** :

Dans son principe, la délégation de la compétence d'engager et de nommer les membres du personnel, respectivement de fixer leur rétribution, n'a été combattue par aucun commissaire. Seule a été débattue la méthode de délégation, comme on l'a d'ores et déjà évoqué plus haut.

A teneur de l'article 11 LPAC actuel, le Conseil d'Etat pouvait déjà déléguer la compétence d'engager, de nommer et de fixer la rétribution des employés. Cette compétence subsiste, le Conseil d'Etat pouvant même désormais autoriser la sous-délégation en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat, s'agissant de l'engagement des employés.

A noter que l'article 11 actuel prévoit des délégations en faveur de l'office du personnel de l'Etat, agissant d'entente avec un département. Désormais, la délégation intervient en faveur des départements eux-mêmes, respectivement en faveur du chancelier d'Etat, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La compétence hiérarchique des chefs de département est ainsi réaffirmée, l'office du personnel de l'Etat jouant un rôle de contrôle transversal.

– **Article 12** :

L'article 12 LPAC porte sur l'affectation des membres du personnel. Il stipule que l'affectation peut être modifiée en tout temps, sans entraîner de diminution de salaire. Toutefois, l'alinéa 3 spécifie que les cas individuels de changement d'affectation à caractère exceptionnel sont réservés.

Dans sa nouvelle teneur, l'alinéa 3 introduit une précision supplémentaire : les cas individuels qui sont réservés sont ceux qui interviennent comme alternative à la réalisation des rapports de service au sens de l'article 21, alinéa 3. En d'autres termes, lorsque le membre du personnel ne remplit pas son cahier des charges, l'employeur peut renoncer à le licencier et le muter en adaptant sa rémunération.

Cette disposition a entraîné un large débat, certains commissaires remettant en question le principe selon lequel un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire. Une proposition

formelle de biffer l'alinéa 2 a été rejetée par 5 non (2 Ve, 2 S, 1 MCG) contre 3 oui (1 R, 2 UDC) et 5 abstentions (3 L, 1 PDC, 1 R).

L'article 12 dans son ensemble a été accepté par 13 oui (2 L, 2 R, 2 PDC, 2 UDC, 1 MCG, 2 Ve, 2 S) et 1 abstention (1 L).

– **Article 15** :

Cet article porte sur l'obligation de domicile. Les explications utiles ont été données plus haut. On rappellera que le Conseil d'Etat, respectivement le conseil d'administration d'un établissement public autonome, pourra exiger des membres du personnel occupant une fonction permanente qu'ils résident dans le canton de Genève, pour autant que l'intérêt public le commande. Cette compétence pourra être déléguée aux départements et à la chancellerie d'Etat, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La délégation devra intervenir par voie réglementaire.

– **Article 16** :

Cette disposition porte sur les sanctions disciplinaires. La teneur proposée a pour effet de retirer l'avertissement de la liste des sanctions disciplinaires, et inversement d'y introduire la révocation, soit le licenciement disciplinaire. Dès lors que la révocation est citée parmi les sanctions disciplinaires, l'actuel alinéa 2 peut être biffé, puisqu'il réservait les dispositions sur la résiliation des rapports de service pour un motif objectivement fondé, introduisant de cette manière une confusion entre les deux types de licenciement.

En revanche, un nouvel alinéa 2 est introduit, qui permet de prononcer la révocation avec effet immédiat, si l'intérêt public le commande. Il faut comprendre que dans les autres cas, la révocation doit respecter le délai de résiliation applicable à la résiliation ordinaire des rapports de service.

Un commissaire (MCG) a exprimé le vœu de supprimer la sanction disciplinaire prévue à l'article 16, alinéa 1, lettre c, n° 4, soit le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans. Il estime cette mesure dégradante. En définitive, après débat, le commissaire renonce à déposer un amendement formel.

S'ensuit une discussion sur le libellé exact de l'article 16, alinéa 1, lettre c, n° 5. Un commissaire (L) propose de désigner la sanction par : « *la révocation* ». Un autre commissaire (UDC) propose au contraire de faire figurer : « *le licenciement pour violation des devoirs de service* ». En définitive, l'amendement UDC est rejeté par 5 non (2 S, 2 Ve, 1 R) contre 2 oui (2 UDC) et 5 abstentions (1 R, 1 PDC, 3 L). L'amendement libéral

est accepté par 6 oui (2 R, 1 PDC, 3 L) et 7 abstentions (2 S, 2 Ve, 2 UDC, 1 MCG).

L'alinéa 2 a également suscité de larges discussions. Un commissaire (UDC) propose de supprimer la mention de l'intérêt public et de la remplacer par la gravité des faits. Son amendement est rejeté par 8 non (2 S, 2 Ve, 1 L, 2 R, 1 MCG) contre 2 oui (2 UDC) et 4 abstentions (2 PDC, 2 L). Un amendement (L) visant à uniformiser l'appellation « *révocation* » est adoptée par 8 oui (2 R, 2 PDC, 3 L, 1 UDC) contre 1 non (1 UDC) et 5 abstentions (2 S, 2 Ve, 1 MCG). Au final, l'article 16 est adopté par 9 oui (2 R, 2 PDC, 3 L, 2 Ve) et 5 abstentions (2 UDC, 1 MCG, 2 S).

– **Article 17 :**

Cette disposition porte sur la délégation de la faculté à résilier les rapports de travail. Selon la philosophie générale de la loi, le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence aux chefs de départements et au chancelier d'Etat, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, respectivement sous-déléguer la compétence lorsqu'il s'agit d'un employé.

A l'occasion de l'examen de cet article, la question s'est posée de savoir comment l'administration procéderait en cas de désaccord entre le délégataire et l'office du personnel de l'Etat. M. David Calpini a rappelé qu'à teneur de l'exposé des motifs, en cas de désaccord, le Conseil d'Etat tranchera, à la demande de l'autorité décisionnelle ou de l'office du personnel de l'Etat. Dont acte.

– **Article 20, alinéa 4 :**

L'article 20 porte sur le délai de résiliation. Par souci d'améliorer la systématique législative, le délai spécifique de résiliation de 4 mois prévu aujourd'hui à l'article 20, alinéa 2, en cas de suppression de poste pour des motifs d'organisation du service est rapatrié à l'article 23, alinéa 4.

– **Article 21 :**

L'article 21 marque une évolution importante : tandis que sa formulation actuelle exige un « *motif objectivement fondé* », le nouveau texte se contente d'un « *motif fondé* ». Son adoption marque le souci de faciliter à l'employeur l'administration de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement. Pour le reste, La nouvelle teneur contraint l'employeur, préalablement à la résiliation, à proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels, d'une part, et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé, d'autre part.

Ces innovations ne sont pas contestées. L'article est adopté par 6 oui (2 R, 1 PDC, 2 L, 1 Ve) et 1 abstention (1 S).

– **Article 22** :

Cette disposition porte sur la définition du motif fondé. Dans l'optique de séparer le licenciement ordinaire du licenciement disciplinaire, le manquement aux devoirs de service ne sera plus mentionné. En revanche, la disparition durable d'un motif d'engagement fait son apparition. En outre, il ne s'agira plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

Au cours du débat, M. David Calpini a expliqué que la nouvelle formulation des articles 21 et 22 LPAC visait à instaurer un assouplissement dans l'administration des ressources humaines. Plusieurs commissaires ont salué cet assouplissement, tant en ce que le motif fondé remplace le motif objectivement fondé, d'une part, et en ce que le bon fonctionnement de l'administration sera désormais pris en compte, d'autre part.

M. David Hiler a en outre exposé que la nouvelle formulation allait de paire avec la suppression de l'enquête administrative obligatoire.

– **Article 23** :

Cette disposition porte sur la résiliation des rapports de service pour motif de réorganisation ou de restructuration du service. Politiquement, il s'agit d'un troisième type de licenciement, à côté du licenciement ordinaire et de la révocation. A en croire la systématique de la loi, il s'agit plutôt d'un cas particulier de licenciement ordinaire. On en veut pour preuve que le délai particulier de licenciement de quatre mois a été rapatrié à l'article 20, parmi les délais de résiliation applicables en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail : la réorganisation n'est rien d'autre qu'un motif fondé, la liste de l'article 22 étant exemplative.

Quoi qu'il en soit, la nouvelle formulation ne bouleverse pas le système, l'indemnité spécifique prévue par le droit actuel étant maintenue en l'état.

On évoquera la reformulation de l'actuel alinéa 6, devenu alinéa 5. Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise (communes y compris), un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou, nouveauté, toute autre entité qui se réfère à la LPAC (EMS, etc.).

– **Article 27** :

Cette disposition porte sur l'enquête administrative. Cette dernière était obligatoire en cas de retour au statut d'employé en période probatoire et de licenciement ordinaire. Désormais, elle ne sera plus obligatoire qu'en cas de retour au statut d'employé en période probatoire et de révocation. En revanche, en cas de licenciement ordinaire, l'enquête administrative ne sera plus exigée. C'est, on l'a compris, l'un des points centraux de la réforme.

La suppression de l'enquête administrative en cas de licenciement ordinaire n'a suscité aucune discussion dans la commission. C'est en revanche le délai pour se prononcer sur le résultat de l'enquête qui a fait débat, comme on l'a mentionné plus haut. Dans son ensemble, l'article a été adopté par 10 voix (3 S, 2 Ve, 2 L, 2 R, 1 PDC) et 2 abstentions (2 UDC).

– **Article 28** :

L'article 28 porte sur la suspension provisoire du membre du personnel pendant l'enquête administrative. La modification proposée est purement rédactionnelle, en tant qu'elle remplace « *résiliation des rapports de service avec effet immédiat* » par « *révocation avec effet immédiat* », dès lors que c'est bien du licenciement disciplinaire qu'il s'agit. L'article 28 a été accepté par 9 oui (2 Ve, 2 L, 2 R, 1 PDC, 1 UDC) et 3 abstentions (3 S).

– **Article 30** :

Cette disposition porte sur le recours contre une sanction disciplinaire. On a déjà expliqué qu'il s'agissait, dans un premier temps, d'ouvrir le recours au Tribunal administratif contre la décision sur recours portant sur un blâme. Dans un deuxième temps, il s'est agi d'ajouter un alinéa 3 déclarant l'article 31 applicable en cas de révocation, sauf si le Tribunal administratif constate l'absence de violation des devoirs de service. Cette disposition a déjà été évoquée au chapitre relatif aux amendements. Dans son ensemble, l'article 30 a été accepté par 7 oui (2 R, 1 PDC, 3 L, 1 UDC) et 5 abstentions (2 S, 2 Ve, 1 MCG).

– **Article 31** :

Cette disposition n'était pas modifiée par le projet de loi du Conseil d'Etat. Un amendement, exposé plus haut, a conduit à introduire une indemnité de 1 à 6 mois, en cas de licenciement d'un employé déclaré contraire au droit, lorsque la réintégration est refusée par l'employeur.

– **Article 33** :

Cet alinéa précisera désormais que le Conseil d'Etat doit régler par voie de règlement les diverses délégations prévues par la loi.

Loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 (C 1 10)

– **Article 2** :

Cette disposition est le pendant de l'article 33 LPAC.

– **Article 120B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 2B LPAC.

– **Article 121** :

Cette disposition est le pendant de l'article 15 LPAC.

– **Articles 122 et 123** :

Ces dispositions sont le pendant de l'article 11 LPAC.

– **Article 124** :

Cette disposition est le pendant de l'article 12, alinéa 3, LPAC. Elle a été votée par 8 oui (2 L, 1 MCG, 1 R, 2 Ve, 2 S) et 4 abstentions (1 R, 1 PDC, 1 L, 1 UDC).

– **Article 126A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 17 LPAC. Elle a été votée par 11 oui (2 R, 1 PDC, 1 L, 1 UDC, 1 MCG, 3 S, 2 Ve) et 2 abstentions (1 R, 1 L).

– **Article 128** :

Cette disposition introduit une possibilité de délégation, respectivement de sous-délégation, d'une compétence spécifique à la LIP, soit la compétence de mettre à la retraite un membre du personnel qui, pour raison de santé, n'est plus capable de donner convenablement son enseignement. Cette disposition est acceptée par 10 oui (2 R, 1 PDC, 1 L, 1 MCG, 3 S, 2 Ve) et 2 abstentions (1 UDC, 1 L).

– **Article 129** :

Cette disposition est le pendant de l'article 23 LPAC. On ajoutera que la nouvelle teneur renforce la sécurité du droit, la teneur actuelle de l'article 129 se bornant à autoriser le Conseil d'Etat à licencier un fonctionnaire dont les fonctions sont supprimées « moyennant une indemnité équitable ».

Cette disposition est acceptée par 9 oui (2 R, 1 PDC, 3 L, 1 UDC, 2 Ve) et 3 abstentions (2 S, 1 MCG).

– **Article 129A** :

Cette disposition est le pendant des articles 21 et 22 LPAC. Comme dans le cadre de cette loi, le licenciement pourra désormais intervenir pour motif fondé, et non plus pour motif objectivement fondé. La disposition est acceptée par 8 oui (1 PDC, 3 L, 1 UDC, 1 MCG, 1 Ve, 1 R) et 3 abstentions (2 S, 1 R).

– **Article 130** :

Cette disposition est le pendant de l'article 16 LPAC.

Un débat s'est engagé à propos de la révocation. A la différence de la LPAC, l'article 130, alinéa 1, lettre d, n° 7, LIP permet la révocation, « *lorsque les infractions sont particulièrement graves et incompatibles avec la mission d'enseignant ou d'enseignante* ». Selon M^{me} Verena Schmid, il s'agit de maintenir la possibilité de révoquer l'enseignant dont le comportement en dehors des heures de travail représente une violation des devoirs de fonction.

Un commissaire (L) estime que la violation des devoirs de fonction – si l'on entend par là le comportement en dehors des heures de travail – devrait pouvoir être punie de toute sanction disciplinaire, et non de la seule révocation, en vertu du principe de proportionnalité. Il propose dès lors que la notion de violation des devoirs de service ou de fonction soit énoncée de manière globale à l'alinéa 1, pour toutes les sanctions disciplinaires. Après réflexion, le DIP s'est rallié à cet amendement, approuvé par 13 oui (2 UDC, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 2 R, 2 L) et 1 abstention (1 MCG).

Ainsi :

- Le comportement d'un enseignant qui violerait en dehors de ses heures de travail ses devoirs de fonction (par exemple en justifiant publiquement la lapidation des femmes adultères) pourrait être puni de n'importe quelle sanction disciplinaire, en fonction de la gravité de la faute.
- La révocation pourra être prononcée quel que soit le motif invoqué, pourvu qu'il soit suffisamment grave, et notamment (mais pas seulement) en cas de violation grave des devoirs de fonction en dehors des heures de travail.

– **Article 130A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 27 LPAC. Elle est acceptée par 10 oui (2 R, 1 PDC, 3 L, 1 MCG, 2 Ve, 1 S) et 2 abstentions (2 UDC).

– **Article 130B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 28 LPAC. Elle est acceptée par 11 oui (2 R, 1 PDC, 3 L, 2 UDC, 1 MCG, 2 Ve) et 1 abstention (1 S).

– **Article 131** :

Cette disposition est le pendant de l'article 30 LPAC. Elle est acceptée par 13 oui (2 R, 2 PDC, 3 L, 2 UDC, 2 Ve, 2 S) et 1 abstention (1 MCG).

– **Article 131A** :

Cette disposition est le pendant des articles 30 et 31 LPAC. Par souci de cohérence, un commissaire (L) propose de mentionner la révocation, de manière à permettre à l'employeur de refuser la réintégration du fonctionnaire révoqué, sauf si l'autorité de recours a constaté l'absence de violation des devoirs de service ou de fonction. M^{me} Verena Schmid précise que, à ses yeux, le Conseil d'Etat doit pouvoir révoquer sans que la personne concernée n'ait droit à la réintégration (elle se réfère, avec émotion, à l'affaire R.).

L'amendement visant à mentionner la révocation à l'alinéa 1 et à préciser à l'alinéa 3 que l'autorité compétente peut refuser la réintégration, sauf lorsque l'autorité de recours a constaté l'absence de violation des devoirs de service ou de fonction est accepté par 10 oui (2 R, 2 PDC, 2 L, 2 UDC, 2 Ve) et 3 abstentions (1 MCG, 2 S). L'article dans son ensemble est accepté par le même score. A noter que cet article sera ultérieurement amendé, lors de l'introduction d'une indemnité de 1 à 6 mois en cas de résiliation des rapports de service pour un membre du personnel qui n'est pas fonctionnaire.

Loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées, du 19 mars 1998 (C 1 26).

– **Article 21A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 15 LPAC.

– **Article 21B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 2B LPAC.

– **Article 22A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 123 LIP :

– **Article 22B** :

Cette disposition renvoie aux articles 126A et 131A LIP.

– **Article 23** :

Cette disposition est le pendant de l'article 11 LPAC. De surcroît, elle ramène de 3 à 2 ans la période probatoire.

– **Article 23B** :

Cet article est le pendant de l'article 131 LIP.

– **Article 40** :

Cet article est le pendant de l'article 33 LPAC.

Loi sur l'Université, du 26 mai 1973 (C 1 30).

– **Article 32B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 2B LPAC. Elle est acceptée par 9 oui (1 PDC, 1 R, 3 L, 1 UDC, 2 Ve, 1 S) et 1 abstention (1 MCG).

Loi sur la police, du 26 octobre 1957 (F 1 05).

– **Article 26** :

Cette disposition est le pendant de l'article 11 LPAC. Elle est acceptée par 10 oui (3 S, 2 UDC, 2 Ve, 1 PDC, 2 R) et 4 abstentions (1 PDC, 3 L).

– **Article 26B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 2B LPAC. Elle est acceptée par 12 oui (2 R, 2 UDC, 2 S, 2 Ve, 2 PDC, 2 L) et 1 abstention (1 L).

– **Article 26C** :

Cette disposition est le pendant de l'article 15 LPAC.

– **Article 35A** :

Cette disposition est le pendant des articles 21 et 22 LPAC. Il s'agit, pour la police, d'une nouveauté, le licenciement ordinaire n'existant aujourd'hui tout simplement pas.

– **Article 36** :

Cette disposition est le pendant de l'article 16 LPAC. On a déjà évoqué l'amendement consistant à remplacer la suspension pour une durée déterminée par une réduction du traitement pour une durée indéterminée.

– **Article 37** :

Cette disposition est le pendant de l'article 30 LPAC. Elle est acceptée par 11 oui (1 UDC, 2 S, 2 Ve, 1 PDC, 2 R, 3 L) et 1 abstention (1 PDC).

– **Article 40** :

Cette disposition réduit le délai de recours de 30 à 10 jours, en cas de blâme ou de service hors tours. En outre, elle ouvre le recours contre les décisions de résiliation ordinaire des rapports de service.

– **Article 40A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 31 LPAC. Comme dans les autres lois, il s'agit d'autoriser l'employeur à ne pas réintégrer l'employé, en lui versant une indemnité, aussi bien en cas de résiliation ordinaire que de révocation. L'article 40A a été accepté par 11 oui (3 S, 1 Ve, 3 L, 2 PDC, 2 R) et 2 abstentions (2 UDC).

– **Article 42** :

Cette disposition est spécifique à la LPol et porte sur la mise à la retraite du fonctionnaire de police devenu incapable de travailler. Cette compétence sera désormais déléguée.

– **Article 43** :

Il en va de même de la compétence d'accorder des prestations spéciales au fonctionnaire de police atteint d'une invalidité permanente, totale ou partielle, lorsque cette invalidité est la conséquence de lésions subies dans l'accomplissement du service.

– **Article 54** :

Cette disposition est le pendant de l'article 33 LPAC.

Loi sur l'organisation et le personnel de la prison, du 21 juin 1984 (F 1 50) :

– **Article 6** :

Cette disposition est le pendant de l'article 11 LPAC.

– **Article 6A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 15 LPAC.

– **Article 6B** :

Cette disposition est le pendant de l'article 2B LPAC.

– **Article 14A** :

Cette disposition est le pendant des articles 21 et 22 LPAC.

– **Article 15** :

Cette disposition est le pendant de l'article 42 LPol. Il rassemble la matière des actuels articles 15 et 30 de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison. S'y ajoute la clause de délégation.

La commission a longuement débattu des rapports entre l'AI et les prestations de la caisse de retraite. En particulier, s'est posée la question de savoir si l'incapacité devait être reconnue au sens de l'AI, ou s'il s'agissait d'une notion juridiquement autonome.

En définitive, la commission a décidé de rétablir la mention de l'expertise médicale, et d'harmoniser en conséquence le texte de l'article 42 LPol. L'article 15 a été adopté par 11 oui (3 S, 1 Ve, 3 L, 2 PDC, 2 R) et 2 abstentions (2 UDC).

– **Article 15A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 43 LPol. Elle reprend le texte de l'actuel article 31 de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison.

– **Article 17** :

Cette disposition est le pendant de l'article 36 LPol. Sur le modèle de cette disposition, la suspension sans traitement a été remplacée par la réduction de traitement pour une durée déterminée.

– **Article 18** :

Cette disposition est le pendant de l'article 37 LPol.

– **Article 20** :

Cette disposition est le pendant de l'article 40 LPol.

– **Article 20A** :

Cette disposition est le pendant de l'article 40A LPol.

– **Article 33** :

Cette disposition est le pendant de l'article 33 LPAC.

– **Article 3** :

L'article 3 concerne l'entrée en vigueur de la loi. Il comprend deux alinéas. Selon le premier, la loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation. Le deuxième précise que les dispositions dont l'issue est dépendante d'une votation populaire n'entre en vigueur que 3 mois après la votation. Ce deuxième alinéa explique par le dépôt simultané du projet de loi visant à modifier l'article 120 de la Constitution. Aujourd'hui, cette disposition n'a plus d'utilité concrète.

– **Article 4 :**

Le projet de loi 9904 ne prévoyait pas d'article 4. En revanche, il proposait l'ajout d'un article 36, alinéa 3, à la LPAC, à titre de disposition transitoire. Le département a toutefois constaté qu'il n'était pas suffisant de prévoir une disposition transitoire dans la seule LPAC, toutes les autres lois sont également concernées. Raison pour laquelle une disposition transitoire « mise en facteur » est proposée sous la forme d'un article 4. Cette disposition précise, de manière conforme à la tradition, que le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures contentieuses en cours au moment de son entrée en vigueur. Cela signifie *a contrario* que les relations de travail et les procédures non contentieuses seront d'emblée soumises au nouveau droit.

g. Vote final

Le 26 janvier 2007, après avoir voté les derniers amendements, la commission a procédé à un dernier tour d'horizon des groupes parlementaires :

- Pour le **groupe UDC**, la commission a bien travaillé. Le projet de loi 9904 représente un petit pas susceptible de se prolonger par un projet plus ambitieux, soit le projet de loi 9275.
- Pour le **groupe libéral**, le projet de loi 9904 règle certains points d'ordre juridique. Il ne résout pas toutes les difficultés liées au statut de la fonction publique, notamment parce qu'il n'aborde pas la question de la rémunération, à la différence du projet de loi 9275.
- Le **groupe PDC** se réjouit du consensus obtenu. Il attend à présent que les objectifs du Conseil d'Etat se concrétisent dans le règlement d'application. Il regrette également que la question de la rémunération n'ait pas été abordée.
- Le **groupe radical** regrette que le projet de loi 9904 se borne à un toilettage du statut de la fonction publique. Les changements apportés ne résoudront pas les problèmes de l'Etat, et les réformes doivent se poursuivre.
- Le **groupe des Verts** se réjouit de l'aboutissement des travaux de la commission, rendu possible par un accord avec la fonction publique. Des modifications substantielles ont été apportées au statut, et des moyens nouveaux remis entre les mains du Conseil

d'Etat. Les questions liées à la formation continue et à la gestion des plans de carrière restent toutefois ouvertes.

- Le **groupe socialiste** félicite le Conseil d'Etat, qui est parvenu à trouver un accord avec la fonction publique, lequel a permis de sortir de la logique de confrontation entre le secteur public et le secteur privé. Le groupe socialiste met toutefois en garde contre une surenchère, l'important étant à présent de laisser la fonction publique s'adapter au nouveau régime.
- Le **groupe MCG** se félicite de l'excellente concertation qui a existé entre le Conseil d'Etat et la fonction publique. Toutefois, le projet de loi 9904 représente un recul pour la fonction publique. Le MCG en prend acte, en constatant que les syndicats ne pouvaient accepter de recul supplémentaire. Syndicaliste lui-même, le représentant du MCG votera le projet de loi.

Dans son ensemble, le projet de loi 9904 a été accepté par 12 oui (1 MCG, 3 S, 2 Ve, 1 R, 1 PDC, 2 L, 2 UDC) et 2 abstentions (1 R, 1 L).

Sans débat, la commission propose ensuite un débat de catégorie II.

Au bénéfice des explications qui précèdent, la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat vous recommande, Mesdames et Messieurs les députés, d'accepter le projet de loi 9904, tel qu'issu de ses travaux.

ANNEXES :

1. Protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel du 13 septembre 2006
2. Prise de position de l'Union des cadres de l'administration cantonale
3. Prise de position du Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné
4. Lettre du Conseiller d'Etat David Hiler au président de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat du 3 novembre 2006

Projet de loi (9904)

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 2B (nouvelle teneur)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 11 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer aux chefs de département et au chancelier d'Etat la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : loi sur les traitements).

² Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat, de la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.

³ Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination

de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.

⁴ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services de l'établissement, de la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.

Art. 12, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Sont réservés les cas individuels de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'article 21, al. 3.

Art. 15 Domicile (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut exiger des membres du personnel occupant une fonction permanente et qui sont au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence aux départements et à la chancellerie d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement.

Art. 16 (nouvelle teneur)

¹ Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

- a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie:
 - 1° le blâme;
- b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat; au sein de l'établissement, par le directeur général :
 - 2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée;
 - 3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe;
- c) prononcés, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans;

5° la révocation.

² Lorsqu'il prononce la révocation, le Conseil d'Etat, respectivement le conseil d'administration de l'établissement, peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande.

Art. 17, al. 2 et 3 (nouvelle teneur) al. 4 et 5 (nouveaux)

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement.

⁴ Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

⁵ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Art. 20, al. 4 (nouvelle teneur, l'al. 4 ancien devient al. 5)

⁴ En cas de résiliation pour suppression d'un poste selon l'article 23, le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois.

Art. 21 (nouvelle teneur)

¹ Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.

² Le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation.

³ L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 22 Motif fondé (nouvelle teneur)

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

Art. 23 (nouvelle teneur)

¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de service.

² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités.

³ Le membre du personnel régulier est entendu.

⁴ En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire.

⁵ Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi.

Chapitre III Dispositions de procédure et contentieux**Section 1 Procédure pour sanctions disciplinaires
(nouvel intitulé)****Art. 27, al. 2, 4, 5 (nouvelle teneur), al. 7 (nouveau)**

² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'article 16, alinéa 1, lettre c.

⁴ L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de 30 jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration.

⁵ Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport.

⁷ La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

Art. 28, al. 4, 2^e phrase (nouvelle teneur)

⁴ (...). Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative.

Art. 30 (nouvelle teneur)

¹ Le membre du personnel qui fait l'objet d'un blâme peut porter l'affaire, dans un délai de 10 jours, devant le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département ou la direction générale de l'établissement.

² Le membre du personnel qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut recourir au Tribunal administratif.

³ En cas de révocation, l'article 31 s'applique, sauf si le Tribunal administratif constate l'absence de violation des devoirs de service.

Art. 31 al. 3 (nouvelle teneur)

³ En cas de décision négative de l'autorité compétente, le tribunal fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.

Art. 33, al. 2 (nouveau, actuel article unique devenant al. 1)

² La délégation des articles 11, alinéa 1 et alinéa 2, 15, alinéa 2, 17, alinéa 2 et alinéa 4, est fixée par règlement.

Art. 2 Modifications à d'autres lois

¹ La loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 (C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 2, al. 2 (nouveau, actuel article unique devenant al. 1)

² La délégation des articles 121, alinéa 2, 122, alinéa 2, 123, alinéa 1, 126A, alinéa 2, 128, 129A, alinéa 1, est fixée par règlement.

Art 120B Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des fonctionnaires de l'instruction publique, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 121 Domicile (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat peut exiger des membres du personnel enseignant occupant une fonction permanente, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service ou de fonction.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 122, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Le Conseil d'Etat nomme, ou le cas échéant, stabilise les fonctionnaires par un acte administratif soumis à l'accord de l'intéressé ou sollicité par lui. Il peut déléguer cette compétence au conseiller ou à la conseillère d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ En principe, la nomination intervient après deux années passées au service du département. Lorsque la formation professionnelle est acquise en emploi, elle intervient de surcroît une année après l'obtention du titre professionnel requis.

Art. 123, al. 1 Engagement (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat engage les membres du corps enseignant. Pour les membres du corps enseignant non nommés ou non stabilisés, il peut déléguer cette compétence aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service du personnel compétent du département.

Art. 124 (nouvelle teneur)

¹ La nomination ou la stabilisation d'un fonctionnaire fixe le traitement et les augmentations, mais ne limite pas le droit du département de lui confier une fonction ou un enseignement dans une autre école ou un autre niveau d'enseignement que celui pour lequel il a été nommé ou stabilisé.

² Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de traitement.

³ Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'article 129A.

Art. 126A Non-renouvellement et résiliation des rapports de service - corps enseignant non nommé ou non stabilisé, al. 1 (nouvelle teneur), al. 2 (nouvelle teneur, l'al. 2 ancien devenant l'al. 3 nouveau)

¹ Pour les membres du corps enseignant non nommés ou non stabilisés, les conditions de non-renouvellement de l'engagement ainsi que les conditions de résiliation des rapports de service au cours de l'année scolaire sont fixées par règlement du Conseil d'Etat.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence de non-renouvellement aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service du personnel compétent du département. Le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence de résilier les rapports de service au cours de l'année scolaire au conseiller ou à la conseillère d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. Il peut autoriser la sous-délégation de cette compétence aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service du personnel compétent du département.

Art. 128 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat peut mettre d'office à la retraite un fonctionnaire qui, pour raisons de santé, n'est plus capable de donner convenablement son enseignement. Il peut déléguer cette compétence au conseiller ou à la conseillère

d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

² Pour les membres du personnel non nommés ou non stabilisés, le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service du personnel compétent du département.

Art. 129 Suppression d'un poste (nouvelle teneur)

¹ Lorsque pour des motifs de réorganisation ou de restructuration d'un ou de plusieurs établissements scolaires ou de services, un poste occupé par un membre du personnel enseignant nommé ou stabilisé est supprimé, le Conseil d'Etat peut résilier les rapports de service.

² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel enseignant un autre poste correspondant à ses capacités.

³ Le membre du personnel enseignant est entendu.

⁴ En cas de résiliation, le membre du personnel enseignant reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire.

⁵ Le délai de résiliation est de 4 mois pour la fin d'un mois

⁶ Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi ou à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997.

Art. 129A Résiliation des rapports de service pour motif fondé (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un fonctionnaire ou d'une fonctionnaire. Il peut déléguer cette compétence au conseiller ou à la conseillère d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La décision est motivée.

² L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de

rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement.

³ Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de:

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

⁴ Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois.

⁵ Lorsque l'intérêt des élèves l'exige, le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat peut prendre des mesures provisoires et en particulier éloigner le membre du corps enseignant de son lieu de travail. Ces mesures ne peuvent entraîner une diminution de traitement de l'intéressé.

Art. 130 Sanctions disciplinaires (nouvelle teneur)

¹ Les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité :

- a) prononcé par le supérieur ou la supérieure hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :
 - 1° le blâme;
- b) prononcées par le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département :
 - 2° la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée;
 - 3° la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction;
- c) prononcés par le Conseil d'Etat à l'encontre d'un membre du personnel enseignant nommé ou stabilisé :
 - 4° le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste;
 - 5° la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission éducative.

² Lorsqu'il prononce la révocation, le Conseil d'Etat peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande, en dérogation au délai de résiliation ordinaire de trois mois pour la fin d'un mois.

Art. 130A Procédure pour sanctions disciplinaires (nouveau, l'art. 130A ancien devenant 130B)

¹ Les dispositions de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 18 et suivants).

² Le Conseil d'Etat peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'article 130, alinéa 1, lettre c.

³ L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix.

⁴ L'enquête doit être menée à terme dans un délai de 30 jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration.

⁵ Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport.

⁶ Le Conseil d'Etat statue à bref délai.

⁷ La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service ou de fonction et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

Art. 130B Suspension provisoire pour enquête (nouveau, reprise de l'ancien art. 130A), al. 4 (nouvelle teneur)

⁴ A l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice réel autre que celui qui découle de la décision finale. La révocation pour violation des devoirs de service ou de fonction peut cependant agir rétroactivement au jour d'ouverture de l'enquête administrative.

Art. 131, al. 1, premier membre de la première phrase, et al. 5 (nouvelle teneur)

¹ Dans les cas prévus par les articles 128, 129, 129A, 130, alinéa 1, et 130B, (...).

⁵ Le membre du personnel qui fait l'objet d'un blâme peut porter l'affaire, dans un délai de 10 jours, devant le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département.

Art. 131A Proposition de réintégration faite par l'autorité de recours (nouveau)

¹ Lorsque l'autorité de recours retient que la résiliation des rapports de service, le non-renouvellement ou la révocation est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

² En cas de décision négative de l'autorité compétente, l'autorité de recours fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Lorsque l'intéressé est non nommé ou non stabilisé fonctionnaire, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.

³ L'autorité compétente ne peut refuser la réintégration lorsque l'autorité de recours a constaté l'absence de violation des devoirs de service ou de fonction.

* * * *

² La loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées, du 19 mars 1998 (C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 21A Domicile (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat peut exiger des membres du corps professoral occupant une fonction permanente, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service ou de fonction.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au département de l'instruction publique agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art 21B Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membre du corps enseignant des écoles HES, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 22A, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La direction d'école est compétente pour engager les membres du corps enseignant, d'entente avec le service du personnel compétent du département, conformément aux conditions-cadres intercantonaux de la HES-SO ou au statut-cadre de la HES-S2 et au règlement du Conseil d'Etat.

Art. 22B, al. 3 (nouveau)

³ Les articles 126A, alinéa 2 et 131A de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940, s'appliquent au non-renouvellement et à la résiliation des rapports de service.

Art. 23, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat est l'autorité de nomination. Il peut déléguer cette compétence au conseiller ou à la conseillère d'Etat en charge du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

² En principe, la nomination intervient après deux années passées au service de l'école HES et dans la mesure où les résultats de l'analyse des prestations portant notamment sur les aptitudes professionnelles et pédagogiques de la candidate ou du candidat sont jugés satisfaisants.

Art. 23B Sanctions disciplinaires du corps professoral en période probatoire et du corps intermédiaire (nouvelle teneur)

Pour le corps professoral en période probatoire et le corps intermédiaire, le blâme peut être infligé selon les articles 130, 130A, alinéa 1 et 131, alinéa 5, de la loi sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940.

Art. 40, al. 2 (nouveau, actuel article unique devenant al. 1)

² La délégation des articles 21A, alinéa 2 et 23, alinéa 1, est fixée par règlement.

* * * *

³ Loi sur l'université, du 26 mai 1973 (C 1 30), est modifiée comme suit :

Art 32B Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du corps enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

* * * *

⁴ La loi sur la police, du 26 octobre 1957 (F 1 05), est modifiée comme suit :

Art. 26, al. 2 (nouvelle teneur, les al. 2 et 3 anciens devenant al. 3 et 4)

² Le Conseil d'Etat peut déléguer au chef du département la compétence de procéder d'entente avec l'office du personnel de l'Etat à la nomination des fonctionnaires de police et de fixer leur rétribution en application de l'article 44 de la présente loi.

Art. 26B Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des fonctionnaires de police et des stagiaires, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 26C Domicile (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat peut exiger des membres du personnel de la police, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 35A Résiliation des rapports de service (nouveau)

¹ Après la période d'épreuve, le Conseil d'Etat peut résilier les rapports de service d'un fonctionnaire de police pour motif fondé, notamment en raison

de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, lorsque leur continuation n'est pas compatible avec le bon fonctionnement du corps de police.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ Le délai de résiliation des rapports de service est de 3 mois pour la fin d'un mois.

⁴ Les articles 12, alinéa 3, 18, 19 et 21, alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'appliquent par analogie.

⁵ L'article 42 de la présente loi demeure réservé.

Art. 36, al. 1 à 3 (nouvelle teneur)

¹ Les peines disciplinaires qui peuvent être infligées aux fonctionnaires mentionnés à l'article 6, alinéa 1, lettres a à j, sont, suivant la gravité du cas :

- a) le blâme;
- b) les services hors tour;
- c) la réduction de traitement pour une durée déterminée;
- d) la dégradation;
- e) la révocation.

² Le chef de la police est compétent pour prononcer le blâme et les services hors tour.

³ Le chef du département est compétent pour prononcer la réduction de traitement pour une durée déterminée; la dégradation et la révocation sont prononcées par le Conseil d'Etat.

Art. 37, al. 1, 2 (début 1^{re} phrase) et 5 (nouvelle teneur), al. 6 (nouveau)

¹ Avant le prononcé par écrit du blâme et des services hors tour, l'intéressé doit être entendu par le chef de la police et invité à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un représentant de son association professionnelle.

² Sauf les cas de crime ou de délit, la réduction du traitement pour une durée déterminée, la dégradation et la révocation (...)

⁵ Le prononcé d'une peine disciplinaire autre que le blâme et les services hors tour fait l'objet d'un arrêté motivé notifié à l'intéressé, lequel indique les voies et délais de recours.

⁶ La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière

violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

Art. 40, al. 1, 2 et 5 (nouvelle teneur)

¹ Le fonctionnaire de police a, pendant 10 jours après notification de la décision, le droit de recourir auprès du chef du département en cas de blâme ou de services hors tour.

² En cas de résiliation des rapports de service, de réduction du traitement pour une durée déterminée, de dégradation, de révocation ou de refus de promotion (art. 27, al. 4), le fonctionnaire de police a, pendant 30 jours après notification de la décision, le droit de recourir devant une commission spéciale composée de 3 membres désignés :

- a) 1 par le Conseil d'Etat;
- b) 1 par les fonctionnaires du corps de police;
- c) 1 par le Tribunal administratif, parmi les membres de cette juridiction.

⁵ Dans les cas prévus à l'alinéa 1, le recours à la commission spéciale est également ouvert contre les décisions du chef du département.

Art. 40A Proposition de réintégration faite par l'autorité de recours (nouveau)

¹ Lorsque l'autorité de recours retient que la résiliation des rapports de service ou la révocation est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

² En cas de décision négative de l'autorité compétente, l'autorité de recours fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération; concernant le fonctionnaire en période d'épreuve, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.

³ L'autorité compétente ne peut refuser la réintégration lorsque l'autorité de recours a constaté l'absence de violation des devoirs de service.

Art. 42, al 1 (nouvelle teneur), al. 3 (nouveau)

¹ Tout fonctionnaire de police qui est devenu incapable en permanence de subvenir aux devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'Etat, après expertise médicale, s'il y a lieu, pour cause d'invalidité et a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par les statuts de la caisse de prévoyance

³ Le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence des alinéas 1 et 2 au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 43, al. 2 (nouveau, actuel article unique devenant al. 1)

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 54 Règlement d'exécution (alinéa unique ancien devient alinéa 1 nouveau, alinéa 2 nouveau)

² La délégation des articles 26, alinéa 2, 26C, alinéa 2, 35A, alinéa 2, 42, alinéa 3, 43 alinéa 2, est fixée par règlement.

* * * *

⁵ La loi sur l'organisation et le personnel de la prison, du 21 juin 1984 (F 1 50), est modifiée comme suit :

Art. 6, al. 5 et 6 (nouveaux)

⁵ Le Conseil d'Etat est l'autorité de nomination.

⁶ Le Conseil d'Etat peut déléguer au chef du département la compétence de procéder d'entente avec l'office du personnel de l'Etat à la nomination des fonctionnaires de la prison et de fixer leur rétribution en application des articles 21 et 22 de la présente loi.

Art. 6A Domicile (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat peut exiger des membres du personnel de la prison, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 6B Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des fonctionnaires de la prison et des stagiaires, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

Art. 14A Résiliation des rapports de service (nouveau)

¹ Après la période d'épreuve, le Conseil d'Etat peut résilier les rapports de service d'un fonctionnaire de la prison pour motif fondé, notamment en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, lorsque leur continuation n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de la prison.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ Le délai de résiliation des rapports de service est de 3 mois pour la fin d'un mois.

⁴ Les articles 12, alinéa 3, 18, 19 et 21, alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'appliquent par analogie.

⁵ L'article 15 de la présente loi demeure réservé.

Art. 15 Mise à la retraite pour cause d'invalidité (nouvelle teneur)

¹ Le fonctionnaire de la prison qui est devenu incapable en permanence de remplir les devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'Etat, après expertise médicale, s'il y a lieu, pour cause d'invalidité et a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par les statuts de la caisse de prévoyance.

² Si l'intéressé bien qu'inapte à remplir les devoirs de la charge de fonctionnaire de la prison, reste capable de remplir un autre emploi, pour lequel il est qualifié, le Conseil d'Etat peut ordonner son transfert dans une autre administration où il servira dans des conditions salariales égales. Dans cette éventualité, tout ce qui a trait à la prévoyance professionnelle est réglé conformément aux statuts de la caisse de prévoyance.

³ Le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence des alinéas 1 et 2 au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 15A Prestations spéciales (nouveau)

¹ Indépendamment des dispositions de l'article 15, le Conseil d'Etat peut accorder des prestations spéciales au fonctionnaire atteint d'une invalidité

permanente, totale ou partielle, lorsque celle-ci est la conséquence de lésions subies dans l'accomplissement du service.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence au chef du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

Art. 17, al. 1, lette c, al. 2 et al 3 (nouvelle teneur)

¹ Les peines disciplinaires qui peuvent être infligées au personnel de la prison sont, suivant la gravité du cas :

- a) le blâme ;
- b) des services supplémentaires ;
- c) la réduction du traitement pour une durée déterminée ;
- d) la dégradation ;
- e) la révocation.

Autorités compétentes

² Le directeur est compétent pour prononcer le blâme et les services supplémentaires.

³ La réduction de traitement pour une durée déterminée est prononcée par le chef du département; la dégradation et la révocation par le Conseil d'Etat.

Art. 18, al. 1 et 6 (nouvelle teneur), al. 7 (nouveau)

¹ Avant le prononcé du blâme et des services supplémentaires, l'intéressé est entendu par l'autorité compétente au sens de l'article 17 et est invité à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un représentant de son association professionnelle. La décision est prise par écrit.

⁶ Le prononcé d'une peine disciplinaire autre que le blâme et les services supplémentaires est notifié à l'intéressé par arrêté motivé, avec indication du délai et de l'autorité de recours.

⁷ La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

Art. 20, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Un recours peut être adressé dans un délai de 10 jours au chef du département, en cas de blâme ou de services supplémentaires.

² La résiliation des rapports de service, la réduction du traitement pour une durée déterminée, la dégradation, la révocation, ainsi que les décisions prises

par le chef du département dans les cas prévus à l'alinéa 1, peuvent être attaquées, dans un délai de 30 jours, auprès d'une commission de recours composée de 3 membres désignés :

- a) 1 par le Conseil d'Etat;
- b) 1 par les fonctionnaires;
- c) 1 par le Tribunal administratif, parmi les membres de cette juridiction.

Art. 20A Proposition de réintégration faite par l'autorité de recours (nouveau)

¹ Lorsque l'autorité de recours retient que la résiliation des rapports de service ou la révocation est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

² En cas de décision négative de l'autorité compétente, l'autorité de recours fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération; concernant le fonctionnaire en période d'épreuve, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.

³ L'autorité compétente ne peut refuser la réintégration lorsque l'autorité de recours a constaté l'absence de violation des devoirs de service.

Art. 30 (abrogé)

Art. 31 (abrogé)

Art. 33, lettre f (nouvelle)

- f) la délégation des articles 6, alinéa 6, 6A, alinéa 2, 14A, alinéa 2, 15, alinéa 3, 15A, alinéa 2.

Art. 3 Entrée en vigueur

¹ La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

² Sont réservées les dispositions dont l'issue est dépendante d'une votation populaire. Elles entrent en vigueur, le cas échéant, trois mois après la votation.

Art. 4 Disposition transitoire

Le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures litigieuses pendantes au moment de son entrée en vigueur.

14132-2006

**Protocole d'accord entre le Conseil d'Etat
et
les organisations représentatives du personnel
signé le 13 septembre 2006
pour 2007**

Le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève, d'une part

le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné,
le Groupement Unis pour servir,
l'Union des cadres de l'administration cantonale,
le Groupement des cadres de l'administration,
le Groupement des associations de police,
la Commission du personnel de l'Hospice général,

(ci-après : les organisations représentatives du personnel), d'autre part

conviennent :

1. Système de rémunération

La prime fidélité est remplacée par un 13^{ème} salaire versé à tout le personnel dès l'engagement (traitement selon système actuel x 13 traitements mensuels). Afin de respecter un coût salarial identique sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison), les annuités seront modulées.

Les modalités d'application et de transition seront négociées.

Ce système de rémunération est introduit au plus tard au 1^{er} janvier 2008.

Les contraintes suivantes seront respectées :

- a) Traitement assuré en fin de carrière identique au système actuel et somme des cotisations aux caisses de pensions supérieure ou égale au système actuel sur l'ensemble d'une carrière.
- b) Coût salarial et salaires cumulés identiques sur une carrière de 38 ans (30 ans pour la police et le personnel de la prison).
- c) Contrairement à la prime de fidélité, une part du 13^{ème} salaire, à négocier, est soumise aux cotisations LPP.
- d) Dans le cadre de mécanismes salariaux qui maintiennent des annuités automatiques et une indexation des salaires, un système de modulation de l'annuité est négocié, la dernière annuité ne pouvant être inférieure à la moitié de la première.
- e) Une période transitoire où l'ancien et le nouveau système de rémunération seront en vigueur est prévue pour préserver les acquis salariaux du personnel et tenir compte des contraintes financières de l'Etat de Genève.

PROTOCOLE D'ACCORD 2007

2

2. Réévaluation collective des fonctions

Le Conseil d'Etat s'engage à mettre en œuvre les évaluations collectives déclarées caduques en juillet 2005 :

- a) au 1^{er} janvier 2007 pour le personnel de l'administration et du secteur subventionné appliquant par analogie la B 5 05¹;
- b) au 1^{er} septembre 2007 pour le personnel enseignant.

3. Mécanismes salariaux et indexation

Le Conseil d'Etat s'engage à mettre en œuvre :

- a) une indexation partielle des salaires de 0,4% dès le 1^{er} janvier 2007;
- b) un complément d'indexation à négocier, versé en cas de diminution du déficit par rapport au budget 2007;
- c) l'annuité 2007 est versée dès le 1^{er} juillet 2007 à l'exception de l'ensemble du corps enseignant pour lequel le versement interviendra dès le 1^{er} janvier 2008;
- d) la prime de fidélité 2007 versée pour les personnes y ayant droit pour la première fois. Pour les autres, la progression de la prime est bloquée.

Les points 3a, 3b, 3c et 3d seront mis en œuvre sous réserve de l'acceptation du budget 2007 par le Grand Conseil.

4. Formulaire d'entretien périodique

Le formulaire d'entretien périodique de l'OPE fait l'objet d'une négociation d'ici au 1^{er} juin 2007, en vue d'une simplification et de l'introduction d'une appréciation globale là où elle n'existe pas. S'agissant des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire non - HES, les modalités des entretiens périodiques font l'objet de négociations en commission paritaire du statut B 5 10 04. Les formulaires d'entretien périodique, utilisés par les entités subventionnées à qui la B5 05 s'applique (cf note 1), sont négociés dans les commissions paritaires respectives.

5. Postes

Les cas individuels ou collectifs de suppression de postes affectant des collaboratrices et des collaborateurs en fonction, selon l'art. 23 de la LPAC, sont discutés avant décision avec les organisations syndicales et de personnel au niveau central ou sectoriel.

L'attribution d'effectifs supplémentaires à des secteurs prioritaires pour les prestations publiques ou à des secteurs dont la sous-dotation est manifeste est admise. Les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et le Conseil d'Etat. Pour les entités subventionnées à qui la B5 05 s'applique ou qui se réfèrent à la B5 05 (cf note1) ou qui appliquent par analogie les mécanismes salariaux de l'Etat, les demandes sont discutées entre les organisations syndicales et de personnel et la direction générale de ces institutions.

¹ Les établissements publics médicaux (HUG et les cliniques de Joli-Mont, Montana), l'office cantonal des assurances sociales et les établissements qu'il regroupe, l'Hospice général, le Centre d'intégration professionnelle ainsi que les Établissements publics socio-éducatifs pour personnes handicapées mentales.

PROTOCOLE D'ACCORD 2007

3

6. Procédure d'accueil des nouveaux collaborateur-trice-s

Les nouveaux collaborateur-trice-s sont accueillis lors d'une séance organisée régulièrement par l'Office du personnel au cours de laquelle ils obtiennent toute information utile à leur intégration au sein de l'Etat de Genève.

Dans ce cadre, les organisations syndicales et de personnel organisent une séance d'information pour les collaborateur-trice-s qui le souhaitent.

7. Protection de la personnalité

Une nouvelle disposition en matière de protection de la personnalité² est introduite dans la loi sur l'administration cantonale (LPAC) ainsi que la loi sur l'instruction publique, la loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées, la loi sur la police, la loi sur l'organisation et le personnel de la prison et la loi sur l'université. Les modalités réglementaires seront négociées pour une entrée en vigueur dès acceptation de la loi.

8. Le projet de loi

- a) Le groupement Unis pour servir (UPS), l'Union des cadres de l'administration cantonale (UCA) et le Groupement des cadres de l'administration (GCA) approuvent le projet de loi modifiant la loi sur l'administration cantonale (LPAC) ainsi que la loi sur l'instruction publique, la loi sur les Hautes écoles spécialisées, la loi sur la police et la loi sur l'organisation et le personnel de la prison.
- b) Le CARTEL a pris acte du projet de loi de modification de la LPAC B5 05 tel que déposé par le Conseil d'Etat à l'issue de négociations difficiles. Ce projet de loi garantit le maintien d'un cadre légal statutaire et les garanties attachées au régime de droit public. Toutefois le CARTEL a rappelé ses inquiétudes et son opposition aux licenciements facilités et à une sous-délégation excessive en matière de gestion du personnel. Les nouvelles dispositions réglementaires d'application feront l'objet de négociations.

Dès l'entrée en vigueur de la loi :

- a) l'engagement se fera directement dans la classe de fonction,
- b) la période probatoire sera réduite à 2 ans.

9. Champ d'application

Le présent accord sur les points 4, 6, 7 et 8 s'applique au personnel de l'Etat et aux secteurs subventionnés à qui la B5 05 s'applique ou qui s'y réfèrent (cf note 1).

Le présent accord sur les points 1, 2, 3 et 5 s'applique au personnel de l'Etat et aux secteurs subventionnés à qui la B5 05 s'applique ou qui s'y réfèrent (cf note 1) ou qui appliquent par analogie les mécanismes salariaux de l'Etat.

² Art. 2B - LPAC Protection de la personnalité (nouveau)

¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Les modalités sont fixées par règlement.

PROTOCOLE D'ACCORD 2007

4

Les organisations représentatives du personnel signataires du présent accord s'engagent à renoncer à recourir à tout moyen de lutte sur les points 3a, 3c, 3d et le point 8 pendant toute sa durée d'application.

Signé à Genève, le 13 septembre 2006 en sept exemplaires.

POUR LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et

du secteur subventionné :

le Groupement Unis pour servir :

l'Union des cadres de l'administration cantonale :

le Groupement des cadres de l'administration :

le Groupement des associations de police :

la Commission du personnel de l'Hospice général :

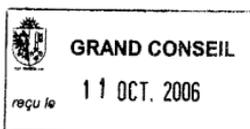
AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :

Robert Hensler

Le Président :

Pierre-François Unger



UNION DES CADRES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

POUR ADRESSE:

Jacques Folly
 Bandol Centre
 Rue de Bandol 1
 1213 ONEX

Monsieur le Représentant
 Gabriel Barbillier
 Président

Commission ad hoc
 Personnel de l'Etat

GENÈVE, LE 9 octobre 2006

Monsieur le Président,
 suite à notre audition

de vendredi 6 octobre 2006, veuillez
 trouver ci-joint notre prise de position
 par écrit.

Avec nos meilleures salutations

pour l'Union des Cadres de l'Administration Cantonale
 Gabriel Barbillier

GRAND CONSEIL	
Objet: M.A.O. DE	Vies: CP
	Député: (10)
	Euros: 7
	Archives: AD HOC
	LEZAT

Audition par la commission *ad hoc* sur le Personnel de l'Etat
Vendredi 6 octobre 2006

PL 9904 modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)

PL 9905 constitutionnelle modifiant la constitution de la République et canton de Genève (A 2 00)

**Prise de position
Union des Cadres de l'Administration
(UCA)**

1. PREAMBULE / PRINCIPES

Nous tenons en premier lieu à remercier les députés de nous avoir invités devant votre commission *ad hoc*.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, l'UCA est favorable et soutient une modernisation des statuts du Personnel de l'Etat ainsi que la cohérence de leur fonctionnement.

- a. C'est dans cet état d'esprit que nous confirmons, et ceci à notre grande satisfaction, ce que le PL 9904 préconise d'emblée, à savoir "le maintien d'un cadre légal statutaire et des garanties attachées au régime de droit public" (p. 19/50), soit le respect des principes de *légalité*, *égalité de traitement*, *proportionnalité* et *interdiction de l'arbitraire*.
- b. Nous sommes satisfaits que le PL 9904 prenne en compte tout le Personnel, ayant la préoccupation d'en égaliser ainsi les références légales (adaptations nécessaires des législations spécifiques pour les membres du personnel enseignant, de la police et de la prison). Dans ce cadre, nous faisons nôtre l'affirmation de la p.31/50 :
"Cette démarche d'unification des législations du droit de la fonction publique, voulue par le Conseil d'Etat, est indispensable à ses yeux. Elle permet de garantir une application cohérente, dans l'ensemble de la fonction publique, de la politique des ressources humaines, de l'Etat employeur."
- c. Cette démarche de modernisation du statut du Personnel, de sa mise en cohérence, et ceci selon le régime du droit public, a notre entière approbation.

2. REMARQUES PLUS SPECIFIQUES

Résiliation des rapports de service

Un des points principaux du PL 9904 concerne la résiliation facilitée des rapports de service, point d'achoppement longtemps resté "tabou". L'UCA apprécie tout particulièrement l'effort de clarification dans ce domaine, en distinguant clairement deux types de licenciement, leur procédure respective, ainsi que la simplification de la procédure permettant de licencier un collaborateur pour insuffisance de prestations ou inaptitude à remplir les exigences du poste.

Ici aussi, nous soulignons l'importance de l'application du droit public (respect des principes de *légalité*, *égalité de traitement*, *proportionnalité* et *interdiction de l'arbitraire*) qui ne fait nullement obstacle à la possibilité de licencier lorsque les conditions légales sont réalisées et que la hiérarchie a correctement fait son travail (fixation d'objectifs, évaluations, encadrement).

Délégation de compétences

L'approche préconisée, dans une optique de gestion moderne des ressources humaines, par une délégation de compétences est reçue favorablement par l'UCA, vu aussi la garantie affirmée que l'office du personnel de l'Etat reste et surtout renforce son rôle de régulateur et de garde-fou pour assurer l'égalité de traitement et le respect du droit.

Encore faudra-t-il s'assurer que l'office du personnel de l'Etat puisse bénéficier de tous les instruments et du "pouvoir" pour assumer cette mission fondamentale.

La proposition de ce chapitre *Délégation de compétences* nécessiterait (?) une modification de l'art. 120 de la constitution cantonale. Dans le cas d'une vraie nécessité, le PL 9905 est approuvé par l'UCA.

La protection de la personnalité

Nous relevons que les principes généraux sont posés et la réalité du traitement de ce sujet se fera au sein du règlement d'application. Nous serons en conséquence très attentifs à l'élaboration de ce dernier qui devrait permettre de surmonter les difficultés actuelles, soit :

- durée excessive de la procédure avec les trois niveaux possibles sur le plan cantonal (OPE/SAF, CE, TA)
- conflit avec la procédure d'enquête administrative
- contradiction potentielle entre les décisions rendues par l'OPE /SAF et le CE

Domicile

L'UCA approuve la délégation de compétences aux départements, mais déplore que le Conseil d'Etat ne supprime pas l'obligation de domicile dans le canton de Genève pour les collaborateurs de l'Etat.

3. MOTIVATION ET RECONNAISSANCE DES CADRES SUPERIEURS

L'UCA réitère ici l'importance de l'amélioration des conditions-cadres, conditions qui ne sont pour l'instant pas développées dans le PL 9904 : *rémunération, mobilité, formation/carrière.*

rémunération

Plusieurs études menées ces dernières années, y compris celle effectuée dans le cadre du projet de modernisation du SEF, ont mis en évidence qu'à partir des classes actuelles de fonction 22-23 la rémunération des cadres supérieurs de l'administration cantonale genevoise était de 20-25% inférieure au marché de l'emploi.

L'UCA demande que lors du traitement d'un système modernisé de rémunération (voir p.18/50) ce point soit pris en compte et fasse l'objet d'une analyse approfondie eut égard à la situation des cadres.

mobilité

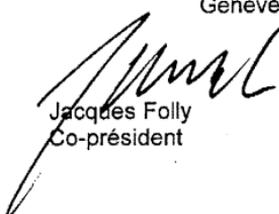
L'UCA souhaite que le concept de mobilité soit aussi développé plus loin et ceci dans un sens positif.

Le message du PL 9904 est éminemment à connotation "négative", la mobilité étant réservée aux cas de suppression de poste ou comme préalable à la résiliation des rapports de service pour motif fondé!

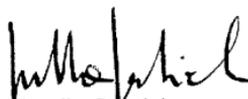
formation/carrière

Ici aussi l'UCA demande que la formation (de base et continue) à l'intention des cadres soit repensée, pour permettre et la mobilité et un développement de carrière : dans un sens positif, dynamique, attractif et concurrentiel.

Genève, le 9 octobre 2006



Jacques Folly
Co-président



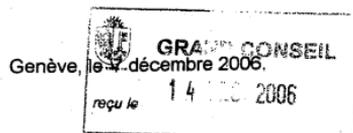
Fiorella Gabriel
Co-présidente

ANNEXE 3

**CARTEL INTERSYNDICAL
DU PERSONNEL DE L'ÉTAT
ET DU SECTEUR SUBVENTIONNÉ**
Case postale 1765
1227 Carouge

Expéditeur :
Jelk-Peila Andrée
E-mail : ajkp@bluewin.ch
Tél : 079/214.21.65

Concerne: position du Cartel sur le projet
de loi B505



**Monsieur
Gabriel BARRILLIER
Président de la Commission
Ad hoc sur le personnel de l'État
Grand Conseil
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
Case postale 3979
1211 GENEVE 3**

Monsieur le Président,
Mesdames les députées
Messieurs les députés,

Suite à l'audition des représentants du Cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné par votre commission, le 13 octobre 2006, nous vous faisons parvenir la position de notre organisation sur le projet de modification de la loi B 5 05 et des loi attenantes.

Vous trouverez en annexe le texte de la position énoncée en début de séance ainsi que les quelques remarques suscitées par vos questions.

Comme nous avons eu l'occasion de le dire en d'autres circonstances, pour la fonction publique, le maintien du statut est une question centrale, car celui-ci offre un cadre dans lequel notre mission peut être aisément réalisée. Nous le réaffirmons dans la présente et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames les députées, Messieurs les députés, l'expression de nos salutations distinguées.

GRAND CONSEIL	
Expédié le: 14.12.06	Visa: PP
Président	Députés (100)
Commissaires	Bureau
Secrétariat	Archives
Commission:	Ad hoc
Procès-verbaliste:	
Copie à:	
Divers:	



Pour le Cartel
Andrée Jelk-Peila

Audition du Cartel auprès de la Commission Ad Hoc
vendredi 13 octobre 2006

Pour le Cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné :
Andrée Jelk-Peila, Pierre Monnin, Roger Rosset, Christine Morard, Manuela Cattani,
François Bertagnat, Daniel Borgo et Yan Glassey

Comme vous le savez, la loi B5 05 sur le personnel de l'administration cantonale est entrée en vigueur dans sa forme actuelle il y a moins de 10 ans, en 1998. Bien que perfectible, comme toute loi, elle ne pose, à notre sens, pas de problème particulier et s'inscrit dans un cadre législatif compatible avec la loi fédérale sur les collectivités publiques. Elle rend possible tant l'engagement que la révocation des fonctionnaires.

Pour des motifs qui lui appartiennent, l'actuel Conseil d'État a souhaité modifier cette loi dans le sens de « faciliter » les licenciements. Le Cartel Intersyndical s'était engagé, en signant le protocole d'accord de mars 2006, à entrer en discussion sur ce sujet. Cela a été fait : nous avons examiné les amendements proposés, exposé notre avis et fait valoir nos réticences et même nos objections. Le projet de modification de la B505 et des lois qui en dépendent, tel que déposé par le Conseil d'État et pour lequel nous sommes auditionné aujourd'hui appelle de notre part deux appréciations bien différentes :

1. Le pourquoi de notre signature.

- dans un premier temps, nous tenons à relever que les modifications, quand bien même elles sont importantes, garantissent encore un cadre légal statutaire et le maintien des garanties attachées au régime de droit public. Cela constitue un minimum en-deçà duquel nous ne saurions nous aventurer. Pour cette raison, nous nous sommes finalement résignés à signer un accord incluant une clause de paix du travail relative. La suppression de notre statut ou d'éléments le vidant de son contenu provoquerait immédiatement une réaction d'envergure de la fonction publique comme l'a démontré la levée de boucliers contre le PI 9275A. Pour nous, la modification de la LPac telle que présentée maintient encore un cadre statutaire.

2. Ce sur quoi porte notre opposition.

- passé ce premier constat, nous nous sommes opposés aux procédures de « licenciement facilités ». La suppression de l'enquête administrative représente à nos yeux une réelle péjoration de la loi actuelle, dans le sens où elle limite de manière importante le **droit de l'employé** à être entendu et le **devoir de l'employeur** de faire la preuve objective de l'insuffisance de prestation dénoncée.

- La question d'une sous-délégation excessive en matière de gestion du personnel nous inquiète également : notre employeur unique est et reste le Conseil d'État. Dépendre du même employeur constitue la garantie de rapports de services gérés de manière identique pour l'ensemble de la fonction publique et du secteur subventionné. La sous-délégation comporte un risque d'arbitraire non négligeable, par la multiplication des organes décisionnaires et leur proximité du personnel évalué. Nous ne saurions entrevoir ce risque d'arbitraire sans le dénoncer fermement.

En conclusion, nous déplorons les licenciements facilités tels qu'introduits dans cette loi, nous dénonçons le risque d'arbitraire intrinsèque à une sous-délégation excessive, et nous nous engageons résolument dans la négociation des dispositions réglementaires.

La loi B505, telle que déposée, permet cependant encore au personnel de l'État de fonctionner et d'assumer la fonction de service qui est la sienne. C'est pour nous une loi péjorée sur les points dont il est fait état, mais qui reste une loi avec laquelle nous pouvons fonctionner.

Bien qu'opposé à la modification de la Lpac, le Cartel se soumettra à son application dans la mesure où les termes de l'accord sont honorés dans leur totalité par tous les signataires. Le Cartel combattra tout licenciement qui lui semblera abusif et défendra résolument toute personne victime d'arbitraire.

Pour le Cartel
Andrée Jelk-Peila.
7 décembre 2006.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances

Le Conseiller d'Etat

DF
11, rue de l'Hôtel-de-Ville
Case postale 3860
1211 Genève 3

Monsieur Gabriel Barrillier
Président de la Commission ad hoc
sur le personnel de l'Etat
Grand Conseil
2, rue de l'Hôtel-de-Ville
1211 Genève 3

N/réf. : DH/
V/réf. :

Genève, le 3 novembre 2006

Concerne : Coût du protocole d'accord du 13 septembre 2006

Monsieur le Président,

En réponse à la demande formulée par la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat visant à connaître le coût du protocole d'accord signé le 13 septembre 2006 entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel, j'ai l'avantage de vous communiquer ci-après les informations suivantes :

1. Système de rémunération

La condition première de l'ensemble de la réflexion sur le système de rémunération est de préserver la neutralité des coûts globaux entre l'ancien et le nouveau système sur une carrière complète (38 ans). Dans tous les modèles étudiés, les coûts supplémentaires de la suppression de la prime de fidélité et son remplacement par un véritable treizième salaire sont compensés par des annuités moins importantes.

Les coûts supplémentaires ne pourraient donc résulter que de la phase de transition pendant laquelle deux systèmes de rémunération seront en vigueur à l'Etat de Genève ou d'un effet temporaire dû à la répartition des collaborateurs en fonction de leur ancienneté à l'Etat de Genève. Ce deuxième effet ne pourra être défini que lorsque les simulations portant sur l'ensemble des collaborateurs de l'Etat et des entités soumises à la B5 05 seront effectuées. En ce qui concerne le premier on peut résumer la problématique ainsi. Plus l'Etat consentira un effet de seuil important plus les effets financièrement bénéfiques à moyen terme seront rapides et conséquents.

En tout état de cause, l'indispensable réforme du système de rémunération n'aura pas d'effet sur les comptes 2007 et exigera une modification légale.

2. Réévaluation collective des fonctions

Le coût des réévaluations de fonctions pour le Petit Etat est de 6'062'580 F pour l'année 2007. Pour l'année 2008, ce coût passe à 11'706'679.

A ce chiffre s'ajoute les coûts de rattrapage CIA qui émargeront au budget pendant 5 ans à raison de 2'702'413 F en 2007, 6'486'164 F de 2008 à 2011, et 3'783'751 F pour 2011. Il s'agit là de chiffres maxima, basé sur l'hypothèse que les personnes concernées continuent toutes à

travailler à l'Etat de Genève pendant les 5 prochaines années et ne profitent pas du PLEND. Le rattrapage CIA est couvert par une provision constituée dans le compte 2005 et n'influe pas sur le résultat.

Pour les subventionnés, les coûts sont négligeables et il n'est pas prévu d'adapter les subventions en fonction de l'effet des réévaluations collectives.

3. Mécanismes salariaux et indexation

Le tableau joint (cf. pièce 3) indique que pour le Grand Etat, l'annuité décalée au 1^{er} juillet 2007 coûtera 35.02 millions contre 60.17 millions si elle avait été mise en œuvre au 1^{er} janvier 2007. L'indexation à 0,4 % est chiffrée à 16.03 millions. Le complément d'indexation à négocier, versé en cas de diminution du déficit par rapport au budget 2007, sera chiffré le moment venu. La suspension de la progression de la prime de fidélité représente 10.3 millions pour le Grand Etat. Pour le Petit Etat (OPE-DIP), cette suspension représente entre 5.5 et 6 millions. Globalement, l'économie réalisée par l'Etat de Genève sur les mécanismes salariaux est identique dans le premier accord et le second accord, soit une économie de 25 millions pour le Grand Etat.

4. Engagement dans la classe de fonction

Le surcoût total lié à l'engagement dans la classe de fonction des employés actuellement en période probatoire est de 5.9 millions pour le Petit Etat (OPE-DIP). Le coût effectif en 2007 dépendra de la date d'adoption du projet de loi du Conseil d'Etat. Si cette adoption devait intervenir cette année encore elle entraînerait un surcoût d'environ 3.7 millions pour le budget 2007.

Espérant avoir ainsi apporté réponse à votre demande, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

David Hiler

Annexes mentionnées