

Date de dépôt : 19 octobre 2021

Rapport

de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Alexandre de Senarclens, Cyril Aellen, Patrick Saudan, Pierre Conne, Edouard Cuendet, Murat Julian Alder, Céline Zuber-Roy, Yvan Zweifel, Michel Ducret, Gabriel Barrillier, Raymond Wicky, Alexis Barbey, Pascal Uehlinger : Rénovons l'administration ! (Vol. II – Une mobilité interne efficiente au sein de l'Etat et de ses institutions)

Rapport de majorité de M^{me} Xhevrie Osmani (page 1)

Rapport de minorité de M. Christo Ivanov (page 23)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M^{me} Xhevrie Osmani

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a consacré quatre séances à cette motion. Cet objet a été renvoyé par deux fois en commission lors du 7 janvier 2019 puis du 27 novembre 2020. Des amendements ont été votés lors du premier traitement de motion, ce que l'on retrouve dans le rapport de 2018. Il s'agit donc d'un troisième rapport –C sur la présente motion. La présidence a été assurée par M. Cyril Aellen et le procès-verbal a été tenu de manière précise par M. Gérard Riedi que la commission remercie chaleureusement.

Le président rappelle que la commission avait réalisé que la demande de renvoi en commission avait été faite par EAG. Il donne donc la parole au

commissaire EAG pour éclaircir la justification de ce renvoi en commission pour une 3^e fois.

Le commissaire EAG a demandé le renvoi pour une question très simple. C'est la troisième fois que cet objet revient en commission avec des changements de position qui ont été aberrants. La première fois, il y avait une majorité pour refuser cette motion, notamment emmenée par le parti socialiste, les Verts, EAG et le MCG. Ensuite, elle a été renvoyée en commission par la plénière. Une audition de M^{me} Fontanet a alors été réalisée en commission puis tout le monde a accepté cette motion. Il ne doute pas des qualités et de la force de conviction de M^{me} Fontanet, mais il semble que l'histoire de ce texte s'est un peu perdue entre-deux.

Il poursuit et indique que ce texte posait un certain nombre de problèmes et il invite les commissaires à se référer au premier rapport et notamment aux auditions du Cartel intersyndical qui avait montré que, si l'idée d'avoir une meilleure gestion ou une gestion rénovée de l'administration, une meilleure transversalité, de pouvoir bouger davantage était juste, les invites proposées ne convenaient en revanche pas. Surtout, l'ensemble des propositions faites, notamment par le Cartel intersyndical, pour permettre au personnel de vraiment pouvoir avoir une mobilité, etc., ont été ignorées par la commission. De ce point de vue, il lui a semblé important, après des échanges en plénière, de rediscuter en commission de ce projet pour comprendre pourquoi les différents groupes avaient changé d'avis de cette manière. Il pense qu'il faut soit refuser cette motion, soit faire un travail sérieux en reprenant les propositions qui avaient été faites, notamment par les associations représentatives du personnel pour pouvoir mettre des amendements.

Le président propose d'ouvrir les débats dans un premier temps puis demandera si des auditions sont souhaitées et enfin si les commissaires souhaitent présenter des amendements. Il constate en effet que la position de la commission avait évolué à la faveur de ses travaux.

Une commissaire S ne voit pas en quoi l'audition du Cartel intersyndical pourrait ne pas être opportune ne serait-ce qu'en regard de ce qui a déjà été présenté par le Conseil d'Etat. Il s'agit d'avoir leur opinion par rapport à ces nouvelles volontés du Conseil d'Etat en matière de gestion des ressources humaines.

Elle n'a pas une pleine assurance que ces volontés vont forcément se transcrire telles quelles. On n'a en effet encore rien vu. Par ailleurs, il semble qu'il y avait eu des amendements lors des précédents débats sur cette motion. Il faudrait donc au moins avoir l'assurance que la motion va dans le bon sens. Si elle peut être accompagnée par les propositions d'amendement qui avaient

été faites, cela ne mange pas de pain. Elles améliorent la motion dans son but. Dès lors, on pourrait réauditionner le Cartel intersyndical qui semblait avoir fermement soutenu ces propositions.

Un commissaire PLR souhaite que cette motion puisse trouver une majorité au sein du Grand Conseil en tant que premier signataire. Il aimerait néanmoins dire qu'il y a quand même problématique au sein du Grand Conseil avec le troisième aller-retour de cette motion. Cela reste une motion dont l'idée est de donner une impulsion politique qui est d'ailleurs voulue par le Conseil d'Etat. Il s'agit de moderniser les questions de ressources humaines. Une première motion avait passé et il faut maintenant travailler sérieusement. Une majorité s'est dessinée au sein du Grand Conseil pour renvoyer la motion en commission. Il comprend toutefois que cette majorité ne sait pas très bien dire pourquoi il y a eu ce troisième renvoi. Si une audition devait s'avérer nécessaire, c'est une possibilité, mais il n'en est pas vraiment convaincu pour l'instant. En effet, le Cartel intersyndical a été auditionné par la commission dans le cadre de ses travaux sur cette motion. Maintenant, chacun doit prendre ses responsabilités. Si cela doit passer par un refus de cette motion au sein du Grand Conseil, il le regretterait. On a besoin de moderniser l'administration et la motion va dans cette direction. A partir de là, chacun doit prendre ses responsabilités.

Un commissaire EAG comprend le point de vue du commissaire PLR. Il rappelle qu'il y a eu un premier renvoi en commission de la part de la droite qui n'arrivait pas à avoir une majorité pour la faire passer. Une autre fois, il y a eu un renvoi en commission de la part de la gauche qui ne pouvait pas la faire échouer. Lors des derniers travaux, il y a eu juste l'audition de M^{me} Fontanet et il ne s'est rien passé de majeur. Le commissaire EAG poursuit et estime qu'il y a deux raisons principales pour auditionner le Cartel intersyndical. Tout d'abord, lors de son audition, alors que le Conseil d'Etat avait déjà été auditionné lors des premiers travaux sur cette motion, M^{me} Fontanet est venue préciser de manière très différente la position du Conseil d'Etat par rapport à la première audition avec un certain nombre d'affirmations différentes de celles transmises la première fois. C'est visiblement ce qui a convaincu l'ensemble des commissaires. Il se trouve que les différents autres intervenants, notamment le Cartel intersyndical, n'ont pas pu se positionner sur ces discours. La deuxième raison pour faire ces auditions, c'est parce qu'il y a une affirmation beaucoup plus forte actuellement sur la rénovation de l'administration et de la gestion des ressources humaines à l'Etat de Genève. Ainsi, le contexte s'est modifié et, rien que pour cela, la commission peut prévoir l'audition du Cartel intersyndical et d'autres auditions si tel est le souhait de la commission.

Un commissaire PDC se souvient que, si la majorité a changé d'avis lors de l'audition de M^{me} Fontanet, c'est parce qu'elle a estimé que la motion était tout à fait recevable par le Conseil d'Etat et correspondait bien aux mesures que celui-ci entend mettre en place pour arriver à une gestion plus intelligente et plus souple des ressources humaines. Il estime que la commission a maintenant tous les renseignements pour pouvoir accepter la motion. Il n'est pas favorable à une nouvelle audition du Cartel intersyndical parce que la commission a eu les réponses à toutes ses questions et qu'elle a entendu la position du Cartel intersyndical en la matière. Le groupe PDC ne changera pas d'avis sur ce sujet et acceptera la motion.

M^{me} Flamand-Lew n'est pas sûre d'avoir bien compris quels éléments pourraient coïncider par rapport aux invites de la motion et il s'agit de savoir si M^{me} Fontanet voudrait éventuellement être auditionnée à nouveau.

Un commissaire S a une autre approche. Il faisait partie de ceux qui avaient accepté le renvoi en commission, alors qu'ils avaient une majorité pour voter contre la motion en plénière, parce qu'il semblait y avoir des éléments nouveaux. Après avoir entendu le Conseil d'Etat et son nouveau projet, il faut constater que cette motion va dans le sens du projet présenté par le Conseil d'Etat. Le commissaire serait pour geler cette motion pour qu'elle reste comme un phare en attendant de voir comment évoluent ces réformes. Si celles-ci ne se déroulent pas comme il faut, la motion pourra alors être utilisée pour obliger le Conseil d'Etat à aller dans le sens qu'il avait promis. Cela étant, il ne s'oppose pas à une nouvelle audition du Cartel intersyndical.

Un commissaire EAG note que, lors de sa première audition, le Conseil d'Etat a expliqué comment se passait la gestion des ressources humaines en l'état actuel. Toute la discussion a ainsi eu lieu sur cet état actuel. Maintenant, le Conseil d'Etat a prévu autre chose. Le plan de gestion des ressources humaines a changé. La motion ne se trouve donc plus dans le même contexte et ne veut plus dire la même chose et le Cartel intersyndical ne s'est pas exprimé sur les orientations prises par le Conseil d'Etat. Comme M^{me} Fontanet l'a dit, cette motion soutient directement la direction dans laquelle veut aller le Conseil d'Etat. Il se trouve que cette direction n'avait pas été nommée et qu'elle n'a pas fait partie des débats de la commission et il demande donc que ce débat puisse avoir lieu et que le Cartel intersyndical puisse être entendu sur cette direction.

Le président met aux voix la proposition de geler la motion 2445-B :

Oui : 7 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 2 MCG)

Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : 1 (1 Ve)

La proposition est refusée.

Le président met aux voix la proposition d'auditionner le Cartel intersyndical :

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : -

La proposition est acceptée.

Audition de M^{me} Françoise Weber, membre du bureau du Cartel intersyndical, de M. Patrick Flury, Cartel intersyndical et de M^{me} Corinne Béguelin SSP/Vpod

Le président note que la commission a déjà entendu le Cartel intersyndical sur cette motion. La majorité de la commission a toutefois souhaité les réentendre pour leur poser des questions complémentaires. Le président leur donne donc la parole.

M^{me} Weber indique qu'ils sont grosso modo d'accord sur les invites concernant la problématique et surtout sur les considérations. La question qui se pose pour eux est de savoir comment faciliter la mobilité. M^{me} Weber propose de donner la parole à M. Flury pendant qu'elle résout un problème technique qui l'empêche d'avoir sous les yeux le texte de la motion.

M. Flury fait remarquer que les invites sont intéressantes dans le sens où la diversité des postes, des métiers et des compétences au sein de l'Etat évolue de manière constante. Ce qui évolue essentiellement, ce sont les outils qui tournent autour des métiers tandis que les métiers de base restent assez constants. On a vu que l'informatique arrive de plus en plus. Cela permet notamment de simplifier des tâches administratives, mais le cœur du métier ne change pas trop. Il existe des employés qui se sentent dépossédés de leur métier en raison de ces évolutions car essentiellement dans le PAT, mais aussi dans d'autres secteurs de l'administration, 40% des fonctionnaires ont plus de 50 ans et ne sont pas nés avec l'informatique. Celle-ci est arrivée en cours de route et ils sont habitués cahin-caha à ce qu'il se passait. La nouvelle génération de fonctionnaires est née avec l'informatique. Ces mutations, ces changements de métiers, cette mobilité et autres font partie

d'une culture générationnelle et on constate qu'il y a une meilleure acceptation de l'évolution des métiers dans la tranche d'âge au-dessous de 50 ans tandis que celle qui est au-dessus peine un peu. Les auditionnés rejoignent les auteurs de la motion sur cette invite.

La quatrième invite traite de l'absence de vue d'ensemble des prestations globales des moyens et des ressources humaines à l'Etat de Genève. Effectivement, l'Etat de Genève travaille toujours en silo et on y répond à des besoins en silo. Dans certains métiers, les gens sont extrêmement spécialisés parce qu'ils viennent de métiers techniques et ils ont une formation qui correspond à leur métier. Par contre, c'est la gestion du personnel du back-office qui ne peut pas bouger sans passer par le bulletin des places vacantes. Au sein des secrétariats, quand quelqu'un fait un tour dans un office, il est peut-être à l'aise ou dans le confort et s'il veut bouger et voir autre chose, il n'y a qu'un choix. C'est aujourd'hui le bulletin des places vacantes ce qui pose un problème dans la mobilité des collaborateurs et dans la motivation au travail. Certains, après un laps de temps, s'embêtent. Par rapport à l'absence d'une mobilité interne horizontale et transversale au sein de l'Etat, aujourd'hui, il n'y a effectivement pas de mobilité. Les budgets sont par politique publique. Les députés les votent de cette manière, mais l'unité de gestion budgétaire est la prestation. Quand on met un carcan sur un nombre de personnes pour une prestation, bouger une personne d'une prestation à l'autre peut poser des problèmes au sein de l'administration.

La troisième invite demande une planification des places vacantes sur trois à quatre ans. Excepté les départs naturels à la retraite du personnel, il est compliqué d'évaluer à trois ou quatre ans les postes dans l'administration, surtout si on se base sur les statistiques qui viennent de l'OCSTAT qui sont basées sur des années précédentes. On a alors un écart qui peut se creuser jusqu'à 8 à 10 ans entre les chiffres de l'OCSTAT et les perspectives à venir. Il est ainsi compliqué pour l'administration de faire une planification des postes sur un horizon de trois ou quatre ans, excepté les départs naturels.

Les auditionnés adhèrent à cette aspiration pour les collaborateurs proposant des réelles perspectives d'évolution au sein de l'administration. Aujourd'hui, on constate que certains offices et certaines directions générales sont capables de proposer des plans de carrières à leurs collaborateurs et d'autres les figent dans des fonctions statiques. Les perspectives d'évolution dépendent des métiers au sein de l'administration et de la volonté de grandes directions de pouvoir faire évoluer leur personnel au sein des entités.

Le bon exemple, en termes d'évolution, reste l'AFC qui a des plans de carrière pour ses collaborateurs. Ils rentrent dans un niveau et ils ont ensuite des chances d'évoluer au sein du système de l'AFC par des formations

internes et des cours de perfectionnement internes. Chez eux, il y a vraiment un plan de carrière qui existe. Dans d'autres offices, on entre dans un métier, on est dans une fonction et on y reste aussi longtemps que la fonction existe. C'est un carcan qui empêche les gens de bouger.

Il y a aussi des beaux programmes politiques à l'Etat qui s'appelaient par exemple Harmonie, mais, à la longue, on constate que ces projets s'inscrivent dans une économie. Il y a une quinzaine d'années, l'Etat a mis au point un projet Oleg pour l'utilisation des locaux de l'Etat de Genève. Aujourd'hui, on est dans une version différenciée de ce projet Oleg. On ne va plus traiter l'aménagement du bureau, mais le nombre de bureaux. Quand on entre dans un plan de mobilité comme Harmonie ou Smart office, on est bien dans un concept d'*open-space*, de réduction d'espaces loués par l'administration et d'avoir des collaborateurs qui viennent travailler en faisant du télétravail durant un jour par semaine (peut-être plus s'il habite en Suisse étant donné que, avec la levée des restrictions COVID en France, selon les salariés que l'Etat engage, pour les frontaliers, si leur taux d'activité dépasse un certain seuil, on risque d'avoir l'URSSAF qui débarque avec ce que cela pourrait représenter pour les finances de l'Etat). La mobilité est quelque chose à prendre très aux soins sur deux plans. Le premier est celui où l'on peut bouger et évoluer au sein de l'administration et garder la motivation au travail. Les auditionnés peuvent adhérer à une invite allant dans ce sens. Le second plan pose un problème et c'est le télétravail. Si on n'a pas des accords fermes avec la France pour les travailleurs frontaliers, il ne faudrait pas qu'ils deviennent une surcharge financière avec l'URSSAF.

M^{me} Weber indique que, en lisant le rapport de la commission et l'évolution des travaux qu'il traduit, les auditionnés ont été interpellés par une vision RH consistant à résumer un peu vite le problème de la mobilité par la transformation des métiers. Le constat du Cartel intersyndical est qu'une grande partie des fonctions des services publics, au sens large du grand Etat, ce ne sont pas des fonctions qui vont fondamentalement se transformer. La plupart des fonctions, dans les services publics, sont pour la population. Les grands domaines que sont la santé, l'enseignement ou la sécurité n'ont pas des métiers qui vont fondamentalement changer. Aujourd'hui, les grands obstacles de la mobilité c'est qu'il y a des postes accordés par politique publique (c'est déjà un silo) et les postes par service (c'est un autre silo). Aujourd'hui, il y a un problème criant de mobilité qui met les services à mal. En effet, le personnel engagé pour les services publics et qui est très motivé, au bout d'un moment, sa motivation peut être réduite parce qu'il n'y a pas de plan de carrière, que c'est très difficile d'évoluer, que l'on a un certain âge,

beaucoup d'expérience et envie de faire autre chose, mais que personne ne vous prend parce qu'il n'y a pas les budgets.

Une autre réalité est que la moyenne d'âge d'entrée à l'Etat est de plus de 42 ans et que, dans beaucoup de métiers, il y a aussi des aspects de pénibilité. Les syndicats rencontrent beaucoup de gens qui ont des souhaits de mobilité parce qu'ils ont des métiers pénibles voire répétitifs. Cela peut être quelqu'un qui travaille depuis longtemps au guichet de tel service et qui a envie d'aller voir dans un autre guichet, mais qui ne peut pas le faire parce qu'il y a ce budget en silo. Quelqu'un, dans une profession des soins, qui a un problème de santé ne peut pas bouger alors que le petit Etat et le grand Etat sont les plus grands employeurs. Il y a ainsi un gros problème de mobilité.

Le Cartel intersyndical a été un peu surpris de lire certains propos RH qui disent qu'il y a besoin de mobilité parce que des métiers n'existeront pas demain. C'est peut-être le cas puisque les métiers se transforment, mais, pour le Cartel intersyndical, le premier problème est de pouvoir avoir une mobilité indépendamment de la transformation des métiers. En effet, cette transformation des métiers est essentiellement un problème de l'employeur pour maintenir son personnel en employabilité, pour lui permettre des formations et avoir des entretiens avec lui pour voir comment il veut évoluer. Il n'y a pas tous les métiers qui changent.

Le Cartel intersyndical constate que cette thématique s'est aggravée avec la politique par prestation où il y a peu de vision sur l'évolution des postes. Cela semble aussi être plus difficile d'obtenir de la mobilité depuis. Par ailleurs, il y a eu des restrictions de postes à l'Etat malgré tous les postes accordés parce qu'il y a davantage de besoins de la population, des augmentations démographiques, etc. Ce problème de mobilité existe depuis longtemps. Les auditionnés rappellent qu'un projet intéressant de mobilité, qui avait été discuté à l'époque avec le Conseil d'Etat et l'OPE, était dans un contexte où il n'y avait pas de restrictions budgétaires comme maintenant. Il était lié au constat que, pour permettre une mobilité, il fallait aussi un budget pour cela. Même si les budgets étaient alors moins en silos et plus souples, on constatait que c'était très difficile. Donc, il y avait un projet de cellule de mobilité avec un budget dévolu pour pouvoir traiter des situations de gens, soit très motivés à vouloir continuer, soit un peu cassés par des situations de travail ou de santé qui rendaient difficile la poursuite du travail.

Les auditionnés pensent qu'une manière de permettre la mobilité, c'est d'accorder des moyens pour cela. Il s'agit de permettre un peu de souplesse budgétaire pour permettre des remplacements de personnes qui sont d'excellents professionnels. C'est juste du gâchis de ne pas utiliser ces personnes extrêmement motivées et qui ont des compétences. Les auditionnés

ont trouvé que cet élément n'était pas tellement relevé dans les rapports de la commission. C'est peut-être une évidence pour tout le monde, mais les auditionnés souhaitent le rappeler. Le Cartel intersyndical accompagne des gens qui sont des fonctionnaires engagés, loyaux, utiles et qui pourraient faire plein d'autres choses. Simplement, ils ont été mis à mal dans une situation de conflit, de difficultés professionnelles ou pour des raisons de santé et les moyens d'accompagnement offerts au personnel sont insuffisants. M^{me} Weber croit que c'est un constat partagé par tout le monde.

Question des commissaires

Un commissaire Vert entend qu'il y a des soucis et des choses souhaitables qui devraient être améliorées à l'Etat. Cela semble être une évidence. Il n'a toutefois pas entendu que les auditionnés soient opposés à cette motion. Il aimerait donc savoir si ce texte leur pose un problème ou non.

M^{me} Weber lui répond qu'ils ne sont pas opposés à cette motion. La mobilité est importante. Ils mettent toutefois des garde-fous parce qu'ils ont des craintes actuellement. Il y a beaucoup de projets de réformes à l'Etat qui sont en termes de projets, de perspectives et d'intentions mais il n'y a encore rien de très précis et on peut en faire des interprétations qui inquiètent les auditionnés. Ils ne vont pas interpréter les choses avant qu'elles ne soient présentées, mais leur inquiétude se résume à savoir si on veut réduire l'Etat à certaines fonctions dont on ne sait pas exactement lesquels, mais on peut les imaginer. Il y aurait aussi des gens utiles et des gens inutiles pour les services publics et ils ont un peu des problèmes avec ça.

Si certaines fonctions peuvent fondamentalement changer (notamment certaines fonctions du back-office changent, mais elles ne sont pas très nombreuses), ce sont des évolutions de métiers et, pour cela, il faut des formations. La mobilité n'est alors même pas un vrai sujet. Dans l'esprit global de favoriser la mobilité et des constats liés à cette motion et des invites en général, les auditionnés y sont favorables. En effet, il y a aujourd'hui un problème de mobilité lié à la structure des budgets, mais aussi probablement à des impossibilités d'anticiper les besoins de gens qui partent parce que, quand on est bloqué et qu'une direction d'office ou une direction RH sait qu'il y a tant de postes dans son département, elle ne veut pas les lâcher. Du coup, cela rend difficile de bouger. Il y a probablement un manque de visibilité et de transversalité actuellement pour permettre la mobilité. On peut faire des projections RH du nombre de gens qui partent à la retraite et on peut les rendre plus transparentes. Le Cartel intersyndical demande ces

informations et il les obtient quand il insiste, mais on imagine que c'est un outil de travail régulier et il aimerait pouvoir échanger à ce sujet.

Si on applique cette motion au Grand Conseil, dans certains établissements publics autonomes, notamment les HUG ou l'IMAD, on connaît les perspectives de mobilité du personnel qui est fatigué et qui veut bouger. On sait combien de personnes vont partir à la retraite. C'est peut-être plus facile que dans le petit Etat où les questions de mobilité se passent en termes de transversalité. Actuellement, les seuls éléments que le personnel a, c'est qu'il peut faire carrière parce qu'il est taxateur 1 puis taxateur 2 et enfin taxateur 3 à l'AFC ou à la police où ce sont des carrières et des échelons hiérarchiques que l'on gravit. Par contre, ailleurs, c'est quasiment impossible. Le Cartel intersyndical est favorable à cette motion, parce qu'il y a des besoins, mais il y ajouterait que, dans un monde idéal, il ne voit pas comment on peut favoriser la mobilité s'il n'y a pas un budget, des discussions et un regard transversal pour cela.

M^{me} Béguelin rejoint les propos de M^{me} Weber. Si on parle d'évolutions de carrière et de changements de métier au cours d'une carrière, il faut aussi réfléchir en termes de budgets de formation. C'est toujours le problème qu'ils rencontrent. Elle se bat depuis des années par rapport à ce problème de mobilité, notamment quand elle suivait les HUG, l'IMAD et tout le secteur de la santé. Quand on veut évoluer, les métiers évoluent, il faut alors aussi donner du temps et de l'argent pour faire de la formation et pouvoir changer de métier. Quand M^{me} Béguelin a vu des changements de métier en cours de carrière, par exemple aux HUG, c'était l'AI qui intervenait et qui mettait l'argent pour pouvoir faire une reconversion de carrière et, encore, il fallait que la personne puisse le faire avant d'être licenciée, ce qui n'était pas toujours le cas quand il y avait des problèmes de santé. Malheureusement, la personne n'arrivait pas à faire une reconversion et on retombe sur le même problème au chômage avec la difficulté de faire des vraies reconversions dans de nouveaux métiers.

Un autre aspect sur lequel M^{me} Béguelin se bat depuis des années, c'est qu'il n'y a pas d'entité qui permet d'avoir une vraie mobilité au sein du petit et du grand Etat, sachant que, pour toutes les personnes qui sont soumises à la LPAC, c'est une absurdité de ne pas avoir mis en place une certaine mobilité. Cela serait quelque chose d'important parce que, par exemple aux HUG, on sait que les carrières des soignants sont très courtes. Il faut quasiment former deux ou trois infirmières pour faire une carrière entière. Donc, on sait que, à un moment donné, ces personnes ont besoin de changer et de pouvoir avoir une mobilité, or elle n'existe pas. Le pire est à l'IMAD où les possibilités de professions sont très limitées. Les trois quarts sont des soignants et, pour

pouvoir évoluer, c'est très limité. Elle a eu le souci, depuis très longtemps, de cette transversalité entre le petit et le grand Etat. Il y a quelques années, les HUG avaient dévolué un budget pour favoriser cette mobilité. Cela rejoint le fait que la mobilité ne pourra pas se faire sans un vrai budget pour la formation et pour accompagner un changement de service ou de département, sachant que les budgets sont toujours bloquants par rapport à cette mobilité.

Un commissaire EAG note que, il y a deux ans, lors de la première audition sur cette motion, le Cartel intersyndical avait tenu sensiblement le même discours, mais il était arrivé à une conclusion un peu différente. Il était un peu plus critique sur la motion en insistant sur le fait qu'il fallait y mettre la question du financement, qui n'était pas négociable. Le Cartel intersyndical avait aussi insisté sur le fait que la motion parlait beaucoup des compétences aux directeurs ou directrices des ressources humaines de pouvoir identifier et de pouvoir proposer, mais pas tellement aux collaboratrices et collaborateurs d'avoir eux-mêmes une force de proposition dans le processus. Il aimerait savoir comment les auditionnés voient cette motion et s'ils pensent que celle-ci peut être acceptée maintenant ou si elle doit faire partie du package des discussions entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat.

M^{me} Weber indique que, en deux ans, ils ne sont que davantage confrontés aux problèmes de mobilité. Le personnel n'a pas la possibilité d'obtenir de la mobilité ou c'est exceptionnel. Il y a des situations de suivi santé où tout le monde s'accorde à dire que la personne peut reprendre le travail, mais dans un autre environnement, or cet environnement ne peut pas quasiment pas être trouvé. Il faudrait voir avec l'OPE combien de personnes retrouvent un emploi avec la cellule de retour au travail. C'est ainsi anxiogène pour les gens. C'est démotivant pour des personnes motivées. C'est choquant qu'un grand employeur n'arrive pas à trouver des solutions. Aujourd'hui, on en est là et toujours davantage. Évidemment, le Cartel intersyndical a surtout connaissance des situations difficiles, mais il a aussi connaissance de gens qui font part, dans les entretiens d'évaluation des prestations (les entretiens réguliers) de leurs souhaits de mobilité. Il faut savoir que l'on constate parfois que ça leur est reproché de vouloir aller ailleurs et on va leur trouver des problèmes. Selon le Cartel intersyndical, les choses ne font qu'empirer.

Par rapport au projet Harmonie et bien-être au travail, le personnel ne comprend pas. Ils sont auditionnés par petit bout et, les petits bouts qui leur sont soumis comme avant-projet de loi, ils ne les lisent pas dans le sens d'une harmonie pour le personnel. Ils leur posent encore beaucoup de questions,

peut-être parce qu'ils n'ont pas la vision d'ensemble et qu'ils ne sont pas encore confrontés à des choses très concrètes.

M^{me} Béguelin donne un exemple par rapport aux demandes de mobilité. Dans le cas d'une personne qui a eu un problème avec un collègue, il a été fait en sorte que cette personne ne soit plus en duo avec ce collègue, mais reste toujours dans le même service. Cela fait toutefois deux ans qu'elle attend de pouvoir bouger de ce service. C'est un exemple pour illustrer la difficulté de pouvoir bouger au sein de l'Etat. Il est plus que temps de trouver des solutions pour que l'on puisse évoluer par rapport à cela. Maintenant, par rapport aux ressources humaines, les auditionnés les sollicitent et les interpellent. Ils font remonter la problématique et demandent pourquoi il n'y a pas de solution ni de mobilité et les solutions n'arrivent pas. C'est un peu désespérant. Il faudrait un modèle qui puisse faire en sorte que cela ne soit plus aussi sclérosé. Aujourd'hui, elle ne vient pas avec une proposition, mais il faudrait coupler cela ou y songer sérieusement. Si déjà on a des volontés de faire de la mobilité, il faut se donner les moyens. La volonté ne suffira pas.

Un commissaire S signale que, à l'office des poursuites et faillites où il y avait de graves problèmes, des expériences de mobilité et de transversalité ont été appliquées, il a pu constater que c'était assez positif. Il comprend que les auditionnés sont d'accord avec l'esprit de la motion, mais qu'ils n'aimeraient pas que ces transversalités ou ces mobilités se transforment en sanctions et pensent qu'il faut donner les moyens financiers pour accompagner cette politique.

M^{me} Weber affirme qu'ils adhèrent à ces propos.

Le commissaire S poursuit et demande si les auditionnés seraient d'accord au cas où un commissaire proposait un amendement dans ce sens.

M^{me} Weber confirme que la motion serait alors applicable.

Un commissaire MCG affirme que c'est le problème du copinage et du favoritisme qui empêche à de nombreux fonctionnaires d'avoir une mobilité vers le haut. Ce n'est pas qu'ils n'aient pas les compétences, mais ils se trouvent avec une hiérarchie qui bloque leur montée à d'autres niveaux. On se trouve ainsi face à un défaut de mobilité et il se dit surpris de voir qu'on en parle peu. C'est pourtant un élément qui sclérose l'Etat de Genève et qui le laisse dans de mauvaises habitudes. Il demande aux auditionnés ce qu'ils en pensent.

M^{me} Béguelin relève que cela rejoint plusieurs problématiques de l'Etat. Elle a suivi des situations entre le PCTN et l'OCIRT. Il y a eu des transferts et les personnes ont eu directement une nouvelle couche hiérarchique qui a été mise en place. Ce n'est pas un secret qu'il y a eu de tels problèmes. Cela

rejoint le problème de la réforme de la LPAC. En effet, si on veut fonctionner dans la confiance, il ne suffit pas de le décréter. Il faut des structures et des instances qui puissent permettre de faire remonter un certain nombre de choses, notamment les dysfonctionnements et les souffrances. A l'heure actuelle, ce n'est pas le cas. Il faudrait faire un bilan, mais, pour eux, le groupe de confiance n'intervient pas suffisamment et ne permet pas de faire sortir ce genre de problématiques, que cela soit des personnes qui n'arrivent pas à avoir une mobilité verticale ou de la souffrance dans les services. Pour elle, il manque une structure qui permette de dépasser tout cela et de faire remonter un certain nombre de choses ou quelque chose de plus paritaire ou de tripartite qui permette de faire remonter ce genre de problématiques pour décloisonner ou éviter que ce genre de choses se produisent.

M^{me} Weber ajoute qu'on ne peut pas crier comme ça le constat du copinage parce qu'il faut le prouver, mais on a tous en tête de nombreux exemples de hiérarchies, en particulier, engagées de l'extérieur alors que des collègues ont souhaité pouvoir évoluer dans le service et qu'ils auraient éventuellement les compétences pour le faire. Ils connaissent de tels exemples et ils les remontent quand ils peuvent et quand ils sont entendus auprès des DRH, mais cela pose effectivement la question de savoir ce qu'on en fait. Aujourd'hui, remonter des problèmes et ce genre de malaises, c'est un grand risque pour le personnel. Il faut peut-être aussi faire un lien, dans certains services, avec des taux d'absence très élevés et beaucoup de burn-out avérés suivis par les services de santé de l'Etat. Les gens restent au travail parce qu'ils espèrent que la situation se règle. S'il y a aussi beaucoup de burn-out dans certains services de l'Etat, c'est parce que ce sont des services proches de la population où les gens s'engagent beaucoup. Donc, on s'épuise parce qu'on s'engage. Deuxièmement, on ne trouve pas des solutions de mobilité. Beaucoup d'absences de longue durée pourraient être anticipées. Elle ne dit pas que ce sont des absences de complaisances, mais probablement, selon les témoignages que les auditionnés ont des personnes qu'ils suivent, elles peuvent être réduites par la mobilité et le fait d'avoir des perspectives. L'Etat de Genève étant un employeur énorme, il y a des perspectives pour tout le monde.

Un commissaire PDC comprend que ce problème d'immobilisme est une grande frustration auprès de beaucoup de collaborateurs de l'Etat. Il est un peu étonné qu'il n'y ait apparemment jamais vraiment eu de discussions et de groupe de travail avec le service du personnel de l'Etat, en tout cas pour essayer de mettre sur pied les structures et les budgets que les auditionnés appellent de leurs vœux. Le commissaire demande si les auditionnés pensent

que cette motion est de nature à favoriser ce dialogue et de créer un vrai groupe de travail permettant d'aller de l'avant sur cette problématique.

M^{me} Weber répond qu'il y a eu un groupe de travail sur la mobilité, il y a une quinzaine d'année, à un moment où il y avait un peu de mou budgétaire. Par la suite, il y a eu des difficultés budgétaires et cette cellule de mobilité a été arrêtée. Il n'y a jamais eu l'occasion de reprendre cela sérieusement et, aujourd'hui, dans les projets qui leur sont présentés autour de la nouvelle manière de travailler à l'Etat, ils ne le voient pas. Il n'y a rien de concret. Ils n'ont pas encore une vision globale. Ce sont des projets d'intentions et il est difficile d'avancer concrètement dans des projets d'intentions. On peut tous se rejoindre sur des intentions, mais c'est une telle autre manière éventuellement de travailler à l'Etat, si c'est l'objectif, qu'on ne sait pas par quel bout le prendre. Quant aux bouts qui leur sont présentés, ils ne les satisfont pas du tout.

Un commissaire PDC note l'avis favorable des auditionnés par rapport à cette motion et à leur volonté de favoriser une mobilité au-delà des silos existants et d'apporter un mieux-être à ces personnes qui peuvent ne pas fonctionner correctement dans un département, mais qui pourraient être mieux ailleurs. Il aimerait avoir l'avis des auditionnés sur la difficulté que l'on pourrait avoir à se séparer de personnes qui ne conviendraient dans aucun silo et que l'on cherche de manière constante dans un endroit où l'on sait peut-être, par avance, qu'elles pourraient également ne pas convenir.

M^{me} Béguelin comprend qu'il s'agit de savoir comment on fait avec des personnes qui, selon l'Etat, poseraient problème. En fait, c'est assez facile. Il faut faire quelques évaluations en disant que cette personne ne délivre pas de bonnes prestations et, ensuite, le licenciement vient. On croit que c'est difficile de licencier à l'Etat, mais, si on voit que la personne ne convient pas et qu'elle ne délivre pas de bonnes prestations selon la hiérarchie, on fait quelques évaluations. Ce n'est pas difficile. Il n'y a plus de problèmes maintenant pour licencier quelqu'un.

Le commissaire PDC n'avait pas compris les choses ainsi, mais il remercie M^{me} Béguelin pour cet éclairage. On parle de mobilité interservices et l'esprit de la motion est plutôt positif dans la perspective de progression d'une personne au sein de l'Etat. Il entend M^{me} Béguelin dire que certaines personnes seraient déplacées d'un service à l'autre parce qu'elles ne conviennent pas dans un service, mais, de son côté, ils ont de la difficulté à comprendre pourquoi il est si difficile de séparer de quelqu'un. Cela étant, il note la piste de réflexion des auditionnés et il les en remercie.

M^{me} Béguelin ne sait pas qui a parlé de personnes qui posaient problème. Pour être plus clair avec l'exemple, elle précise qu'il s'agit d'un collègue masculin qui a maltraité une collègue femme. Celle-ci a pu obtenir de ne plus travailler avec cette personne. Elle n'a donc plus été mise en lien direct avec cette personne. En même temps, elle a demandé à pouvoir travailler ailleurs, mais à ce jour elle attend toujours. En tout cas, dans cet exemple, ce n'est pas cette personne qui posait problème.

M^{me} Béguelin voulait mentionner un élément qui manque à l'Etat au niveau de la mobilité, c'est qu'il n'existe pas de poste qu'on pourrait qualifier de poste protégé. Si on veut aller vers une mobilité un peu avant-gardiste et qui montre l'exemple au reste des employeurs, il faudrait mettre un pourcentage de postes permettant aux personnes ayant un handicap de continuer à travailler et ne pas se retrouver à la charge de la société.

Le président relève que M^{me} Weber a insisté sur la problématique de la rigueur budgétaire, mais pas au sens des moyens qui ne sont pas alloués. M^{me} Béguelin a aussi parlé des moyens qui n'étaient pas alloués à la formation. Il se dit ouvert à la discussion à ce sujet et il comprend la position des auditionnés, indépendamment de savoir s'il la partage. En revanche, il a beaucoup plus de peine à comprendre ce que les auditionnés vivent comme une rigueur budgétaire de politiques en silos. En effet, les lignes 30 du budget sont volumineuses et sont traitées de façon globale. Ce sont les lignes pour le personnel. Par ailleurs, en six ans à la commission des finances, il n'a jamais vu une demande ni un refus de transfert de postes d'une politique publique à une autre, si tant est que l'on soit dans un transfert d'une telle ampleur qu'il faille saisir la commission des finances alors que, pour le transfert de poste à poste, c'est de la compétence du Conseil d'Etat, sans aucune demande de crédit nécessaire. Enfin, les auditionnés évoquent la personne au guichet qui souhaite changer pour aller délivrer une autre prestation, dans un autre guichet, dans une autre politique publique. Il l'entend parfaitement, mais il imagine qu'elle va prendre la place de quelqu'un d'autre et qu'il y a alors éventuellement un échange. Si cela ne se fait pas de cette manière, il ne voit pas en quoi la rigueur budgétaire serait une entrave à cela. Il demande si ce n'est finalement pas une excuse un peu bidon qui est donnée aux auditionnés par le Conseil d'Etat et les hauts cadres de l'administration.

M^{me} Weber ne va pas juger si c'est une réponse bidon ou non. La réalité à laquelle ils sont confrontés, c'est que, dans une politique publique large, simple et où il y a beaucoup de postes et dans différents offices, par exemple FO18 et le suivi des jeunes en rupture, un travailleur social ou une travailleuse sociale, dans une école professionnelle qui n'en peut plus et qui voudrait changer de population ou qui aurait une intention d'aller travailler

davantage avec des migrants ou ailleurs, il ne peut pas parce que, ailleurs, on va lui dire de regarder s'il y a des places vacantes. La personne qui n'en peut plus de faire du guichet avec des gens qui crient à longueur de journée parce qu'elles se font expulser ou sont mises aux poursuites – elle s'excuse de caricaturer – et qui aimerait aller ailleurs dans un service social faire du guichet où cela serait tout à fait dans ses compétences, même si elle éprouve des difficultés et que c'est avéré au sein de l'équipe, même si on lui dit que cela serait bien de changer pour la protéger, la réalité qu'ils rencontrent c'est qu'on dit à une telle personne de postuler où il y a des postes vacants, or il n'y en a pas beaucoup. Il n'y a pas beaucoup de créations de postes non plus et la personne va donc attendre et éventuellement retomber malade. On dit que les directions RH se voient régulièrement et ont des possibilités d'anticiper, mais elle ne sait pas comment c'est fait et comment il y a vraiment possibilité d'anticiper. La réalité au quotidien de la plupart de ces personnes, c'est que l'accompagnement est très limité. Il est limité à les aider à postuler ou à dire si un poste se libère ailleurs. Cela crée des drames et des difficultés. C'est du gâchis parce que les auditionnés constatent, auprès des personnes qu'ils accompagnent ou des informations qui leur remontent, que ce sont des personnes motivées. Elles ont parfois envie d'aller souffler ailleurs ou elles ont ras-le-bol de travailler dans un office et de voir toujours les mêmes problématiques, mais elles ne peuvent pas bouger.

Le président constate qu'il n'y a rien, dans les problèmes rencontrés par les auditionnés, qui a trait à la rigidité budgétaire. Les exemples donnés sont des entraves qui n'ont rien à voir avec cela.

M^{me} Weber précise qu'on va leur dire qu'il n'y a pas de budget pour cela. Pour FO18, on va entendre que la personne peut peut-être aller ailleurs. Pour les auditionnés, les réponses qui sont données sont une entrave en plus. Une réponse qu'ils entendent, c'est que « n'y a pas de postes pour ce que tu veux faire et dans ce service ».

M. Flury note que, pour la rigueur budgétaire, après une décennie d'analyse des comptes et des budgets, pour le Cartel intersyndical, il y a deux types de transferts dans les politiques budgétaires. D'abord, on va déplacer une prestation d'une politique publique à une autre. On est donc obligé de faire un transfert de postes de la politique A à la politique B parce que, politiquement, le Conseil d'Etat a décidé que cette prestation particulière, qui était dans telle politique, serait plus à même dans une autre politique. Ainsi, il y a de tels transferts de postes au niveau du budget. Les autres transferts de postes qui ont été observés dans le cadre du budget visent à se prémunir de coupes linéaires en répartissant les risques dans différents offices. Par exemple, au moment où ils avaient failli lancer des coupes linéaires de 5%

sur les états-majors, ceux-ci, pour se prémunir d'un deuxième risque à 5% de coupe, ont décidé que certaines fonctions du back-office, notamment des fonctions de comptables, sont ramenées dans les offices afin de diminuer la charge de l'état-major et de présenter au budget de l'année suivante des transferts de postes dans les politiques publiques. Essentiellement, les transferts que l'on voit dans les budgets sont ainsi des répartitions de risques ou des rattachements à bon escient de prestations, y compris le personnel, d'une politique à l'autre.

Le président note que cela répond à sa question. Cela démontre que, quand on a envie de faire des transferts, on peut le faire, mais qu'ils sont malheureusement utilisés à mauvais escient.

Discussion et vote de la commission

Le président signale que trois amendements lui sont parvenus dans les temps ainsi qu'un quatrième hors délai :

- L'amendement d'un commissaire MCG propose l'ajout d'une invite disant « à remédier au copinage qui bloque des progressions hiérarchiques et la mobilité dans les services » ;
- L'amendement d'un commissaire S propose l'ajout d'une invite disant « à faire en sorte que la mobilité et la politique de transversalité ne soient pas applicables à des mesures de sanctions et que les moyens financiers soient mis à disposition pour accompagner cette politique » ;
- Un amendement d'une commissaire Verte modifiant ainsi le deuxième alinéa de la troisième invite : « **faisant connaître aux collaborateurs la possibilité**, au bénéfice d'une éventuelle formation complémentaire, d'une mobilité interne transversale ». Cela consiste à supprimer la référence aux directeurs des ressources humaines de chaque département. Cette référence serait également supprimée au troisième alinéa de la troisième invite ;
- Un premier amendement d'un commissaire EAG ajoutant à la deuxième invite : « également souhaité par les collaborateur-trice-s »
- Un deuxième amendement du commissaire EAG supprimant le troisième alinéa de la troisième invite ;
- Un troisième amendement du commissaire EAG ajoutant un nouvel alinéa à troisième invite : « augmentant le budget de formation continue et les reconversions professionnelles ».

Une commissaire Verte explique que son amendement est lié au fait que la commission a souvent entendu la question du travail en silos lors des auditions.

Le président demande si le commissaire EAG n'est pas d'accord, par rapport à son troisième amendement, de se rallier à la proposition du commissaire socialiste.

Le commissaire EAG confirme qu'il se rallie à cette proposition.

Le président propose de traiter à la fin les amendements proposant d'ajouter de nouvelles invites. Pour le reste, il propose de commencer par l'amendement du commissaire EAG à la deuxième invite, puis l'amendement de la commissaire Verte au deuxième alinéa de la troisième invite, l'amendement de commissaire EAG supprimant le troisième alinéa de la deuxième invite et, le cas échéant, l'amendement de la commissaire Verte modifiant le troisième alinéa de la troisième invite.

Le président met aux voix l'amendement du commissaire EAG à la **deuxième invite** :

« à préparer, en lien avec l'office du personnel de l'Etat, une transversalité en matière de ressources humaines de manière à favoriser effectivement la mobilité interne également souhaitée par les collaborateurs-trice-s » ;

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : -

L'amendement est accepté

Le président met aux voix l'amendement de la commissaire Verte au **deuxième alinéa de la troisième invite** :

« faisant connaître aux collaborateurs la possibilité, au bénéfice d'une éventuelle formation complémentaire, d'une mobilité interne transversale » ;

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 6 (2 PDC, 3 PLR, 1 UDC)

Abstentions : 1 (1 PLR)

L'amendement est accepté

Un commissaire EAG indique que, pour EAG, ce n'est pas de la compétence des directeurs des ressources humaines de proposer des candidats à la mobilité. Cela devrait être fait avec la hiérarchie des services. Cela évite d'avoir deux entités qui viennent dans l'opérationnel ou dans les choix de mobilité des personnes. Les ressources humaines doivent discuter avec la hiérarchie de service. Cela ne devrait pas être directement la compétence des directeurs des ressources humaines.

Le président met aux voix l'amendement du commissaire EAG supprimant le **troisième alinéa de la troisième invite** :

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 MCG)
Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Abstentions : 2 (2 Ve)

L'amendement est refusé

Le président met aux voix l'amendement de la commissaire Verte au **troisième alinéa de la troisième invite** :

« encourageant d'éventuels candidats à cette mobilité interne de manière régulière » ;

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)
Non : 6 (2 PDC, 3 PLR, 1 UDC)
Abstentions : 1 (1 PLR)

L'amendement est accepté

Le président met aux voix l'amendement de la commissaire Verte ajoutant une nouvelle invite :

« à favoriser la mobilité interne entre le petit et le grand Etat » ;

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)
Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Abstentions : -

L'amendement est accepté

Le président met aux voix l'amendement d'un commissaire MCG ajoutant une nouvelle invite :

« à remédier aux copinages qui bloquent les progressions hiérarchiques et la mobilité dans les services » ;

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 MCG)
Non : 8 (2 Ve, 2 PDC, 3 PLR, 1 UDC)
Abstentions : 1 (1 PLR)

L'amendement est refusé

Le président met aux voix l'amendement d'un commissaire socialiste ajoutant une nouvelle invite :

« à faire en sorte que la mobilité et la politique de transversalité ne soient pas applicables à des mesures de sanctions et que les moyens financiers soient mis à disposition pour accompagner cette politique ».

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)
Non : 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Abstentions : -

L'amendement est accepté

Le président met aux voix l'ensemble de la M 2445 tel qu'amendée :

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)
Non : 6 (2 PDC, 3 PLR, 1 UDC)
Abstentions : 1 (1 PLR)

La M 2445, tel qu'amendée, est acceptée.

La majorité de la commission vous demande donc d'accepter cette proposition de motion telle qu'amendée pour de bon.

Proposition de motion (2445-C)

Rénovons l'administration ! (Vol. II – Une mobilité interne efficiente au sein de l'Etat et de ses institutions)

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

- la diversité des postes, des métiers et des compétences au sein de l'Etat de Genève ;
- l'évolution constante des métiers qui demande une flexibilité et une adaptation des formations et des postes au sein de l'Etat ;
- l'inquiétude de certains employés de l'Etat, qui se sentent dépossédés de leur métier en raison de ces évolutions ;
- l'absence de vue d'ensemble et de planification globale à moyen terme des ressources humaines à l'Etat de Genève ;
- l'absence de possibilité de mobilité interne horizontale ou transversale au sein de l'Etat de Genève ;
- le besoin d'une planification des postes vacants sur un horizon de 3 à 4 ans au sein de l'Etat de Genève,

invite le Conseil d'Etat

- à favoriser les aspirations des collaborateurs de l'Etat en leur proposant de réelles perspectives d'évolution au sein de l'administration ;
- à préparer, en lien avec l'office du personnel de l'Etat, une transversalité en matière de ressources humaines de manière à favoriser effectivement la mobilité interne également souhaitée par les collaborateurs et par les collaboratrices ;
- à anticiper collectivement les besoins de l'Etat en :
 - identifiant les besoins à venir en personnel de l'Etat sur une période de 3 à 4 ans ;
 - faisant connaître aux collaborateurs la possibilité, au bénéfice d'une éventuelle formation complémentaire, d'une mobilité interne transversale ;
 - encourageant d'éventuels candidats à cette mobilité interne de manière régulière ;

-
- à favoriser la mobilité interne entre le petit et le grand Etat ;
 - à faire en sorte que la mobilité et la politique de transversalité ne soient pas applicables à des mesures de sanctions et que les moyens financiers soient mis à disposition pour accompagner cette politique.

Date de dépôt : 10 juin 2021

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Christo Ivanov

Mesdames et
Messieurs les députés,

Après deux aller-retour entre la commission ad-hoc personnel de l'Etat et le Grand Conseil, celle-ci revient une troisième fois en commission.

Les invites initiales de cette motion « rénovons l'administration ! Pour une mobilité interne efficiente au sein de l'Etat et de ses institutions » étaient les suivantes :

- à favoriser les aspirations des collaborateurs de l'Etat en leur proposant de réelles perspectives d'évolution au sein de l'administration ;
- à préparer, en lien avec l'office du personnel de l'Etat, une transversalité en matière de ressources humaines de manière à favoriser effectivement la mobilité interne ;
- à anticiper collectivement les besoins de l'Etat en :
 - identifiant les besoins à venir en personnel de l'Etat sur une période de 3 à 4 ans ;
 - attribuant la compétence aux directeurs des ressources humaines de chaque département de faire connaître à leurs collaborateurs la possibilité, au bénéfice d'une éventuelle formation complémentaire, d'une mobilité interne transversale ;
 - assignant la compétence aux directeurs des ressources humaines de chaque département de proposer d'éventuels candidats à cette mobilité interne de manière régulière.

Lors de cette séance du 28 mai 2021, trois amendements ont été déposés qui sont les suivants soit :

- à remédier au copinage qui bloque des progressions hiérarchiques et la mobilité dans les services.

- *à faire en sorte que la mobilité et la politique de transversalité ne soient pas applicables à des mesures de sanctions et que les moyens financiers soient mis à disposition pour accompagner cette politique.*
- *faisant connaître aux collaborateurs, au bénéfice d'une éventuelle formation complémentaire, d'une mobilité transversale ».*

Avec l'acceptation des amendements présentés, la minorité de la commission ad-hoc personnel de l'Etat estime que la motion a été sciemment vidée de sa substance et qu'il convient, par conséquent, de la refuser.