



Date de dépôt : 14 février 2023

Rapport

de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier la proposition de motion de Patricia Bidaux, Jean-Marc Guinchard, Olivier Cerutti, Sébastien Desfayes, Delphine Bachmann, Anne Marie von Arx-Vernon, Jacques Blondin, Bertrand Buchs, Jean-Luc Forni, François Lance, Souheil Sayegh, Christina Meissner, Claude Bocquet : Lorsque le télétravail devient possible

Rapport de Amanda Gavilanes (page 4)

Proposition de motion (2633-B)

Lorsque le télétravail devient possible

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

- que la Confédération met en avant le télétravail comme une mesure de protection de la santé ;
- que la loi fédérale sur le travail (LTr), du 13 mars 1964, s'étend, pour les questions relatives à la santé, au télétravail dans les administrations cantonales (art. 3a, let. a et art. 6) ;
- que le télétravail pour le personnel de l'Etat est possible depuis l'entrée en vigueur, le 8 juillet 2010, d'un règlement du Conseil d'Etat en la matière (RTt) (B 5 05.13) ;
- que les mesures sanitaires de confinement ont contraint nombre d'employés de l'Etat à travailler depuis leur domicile ;
- qu'il se justifie de mesurer les effets positifs de ce mode de travail non seulement sur la santé des travailleurs mais dans une plus large mesure au niveau de la qualité de vie (diminution des déplacements, réduction du stress, gain de motivation, meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle) ;

invite le Conseil d'Etat

- à rendre un rapport détaillé sur le nombre de fonctionnaires touchés et sur les mesures qui ont été mises en place afin d'assurer et de protéger la santé de ses employés (petit et grand Etat) ;
- à étudier l'impact des mesures mises en place (télétravail, flexibilité dans le cahier des charges) en termes de qualité de vie et d'environnement ;
- à tirer un bilan plus large sur les possibilités de pérenniser les processus de télétravail et de flexibilité mis en place dans les services de l'Etat en s'inspirant des pratiques développées dans le grand Etat et le secteur privé ;
- à indiquer le pourcentage d'hommes et de femmes qui pratiquent actuellement le télétravail ;

- à tirer un bilan des mesures mises en place concernant la productivité des fonctionnaires concernés et de leurs départements ainsi que les éventuels coûts supplémentaires ou économies réalisées ;
- à indiquer précisément quelles sont les limitations au télétravail à l'étranger.

Rapport de Amanda Gavilanes

Cette motion a été traitée par la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat lors de ses séances des 10 juin et 18 novembre 2022 et 13 janvier 2023.

La présidence a été assurée par M. Cyril Aellen.

Les personnes suivantes ont assisté en tout ou en partie aux travaux de la commission :

- M^{me} Emilie Flamand-Lew, secrétaire générale adjointe (DF) ;
- M^{me} Emmanuela Dose Sarfatis, secrétaire générale adjointe (DF) ;
- M. Lionel Rudaz, secrétaire adjoint et M^{me} Angela Carvalho, secrétaire scientifique (SGGC).

Dans le cadre de ses travaux, la commission a auditionné les personnes suivantes :

- M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du DF ;
- M^{me} Coralie Apffel, directrice générale de l'OPE ;
- M^{me} Ursula Marti, cheffe du service juridique de l'OPE.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M. Gérard Riedi, M^{me} Diane Marchal, et M. Clément Magnenat.

Nous remercions ces personnes pour leur contribution aux bons déroulements des travaux de la commission.

Préambule

Saisie pour la première fois de cet objet en septembre 2020, la commission ad hoc personnel de l'Etat avait adopté à la majorité la motion 2633 « Quand le télétravail devient possible ». Convaincus de la nécessité de faire le point sur les changements structurels et des habitudes de travail induits par la pandémie de COVID-19, les commissaires avaient considéré qu'il était nécessaire d'envoyer un signal politique fort au Conseil d'Etat. Le premier rapport relatif à cette motion a ainsi été déposé le 9 novembre 2020.

Le 19 mai 2021, le Conseil d'Etat remettait au Grand Conseil un rapport sur « le télétravail à l'Etat de Genève durant le semi-confinement du printemps 2020 » (RD 1405), dans lequel il tirait un bilan de ces mois de télétravail et posait les jalons de ce que serait celui-ci à l'avenir.

Lors de la séance de plénière du Grand Conseil du 7 avril 2022, lors de son traitement en urgence, la majorité du Parlement s'est prononcée en faveur d'un retour en commission pour permettre d'étayer le rapport présenter à la

lumière du RD 1405 et des dernières informations du département en matière de télétravail.

Le présent rapport synthétise les travaux complémentaires de la commission et présente les résultats du sondage sur le télétravail mené auprès d'un échantillon représentatif de membres du personnel de l'Etat issus de différents départements, ainsi que le règlement relatif au télétravail mis en place par les ressources humaines de l'Etat.

Séance du 18 novembre 2022 – M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances, accompagnée de M^{me} Émilie Flamand-Lew, secrétaire générale adjointe, M^{me} Coralie Apffel, directrice générale de l'OPE et M^{me} Ursula Marti, cheffe de service du service juridique de l'OPE

Le président remercie les auditionnées d'être présentes et leur cède la parole au sujet de la motion M 2633-A. Il précise que ce projet a déjà été traité au Parlement et renvoyé en commission.

M^{me} Fontanet le remercie et précise que Mesdames Apffel et Marti sont là pour répondre aux éventuelles questions des députés. S'agissant de ce premier point, elle confirme qu'il a été renvoyé en commission pour donner suite aux résultats du sondage fait sur le télétravail qui n'avaient pas été présentés. M^{me} Flamand-Lew et elle-même présenteront la situation de ce sondage et différents éléments.

M^{me} Flamand-Lew fait remarquer que cette motion n'avait pas fait l'objet de l'audition du département, raison pour laquelle elle a été renvoyée, ainsi que les résultats de l'étude « Bilan et perspectives du télétravail à l'Etat de Genève ».

Elle indique que cette étude a été réalisée à l'interne de l'Etat à l'automne 2020 par un petit groupe interdépartemental avec des représentants de l'OCSIN, de l'office du personnel de l'Etat, de l'office cantonal des bâtiments et du secrétariat général du DF. L'objectif était d'avoir un triple angle d'étude sur cette question du télétravail, sous l'angle de la gestion des ressources humaines, des systèmes d'information et de la gestion des locaux. Elle précise que ce groupe a procédé avec d'une part des entretiens menés avec tous les secrétaires généraux ainsi que des directions départementales, RH, logistiques et systèmes d'informations, puis d'une enquête auprès du personnel.

Ce questionnaire adressé au personnel visait à connaître la situation avant le confinement (si les personnes pratiquaient le télétravail avant l'expérience du Covid), l'expérience du télétravail vécue pendant le semi-confinement, et

les aspirations des membres du personnel pour l'avenir dans la perspective d'un retour à la normale. Elle indique que cette enquête a eu un très bon taux de participation de 38%, et en prenant uniquement le personnel administratif et technique, 51%, sachant que le personnel enseignant est moins concerné par les questions de télétravail.

Elle ajoute que le rapport a été transmis au Grand Conseil sous la forme d'un rapport divers, le RD 1405, dont il a été pris acte en plénière. Ce rapport n'a pas été étudié en commission.

Elle poursuit avec quelques-uns des résultats principaux de cette étude. Par rapport au télétravail pendant le semi-confinement elle indique que les éléments se sont avérés plutôt positifs. L'enquête montrait que la motivation des personnes était largement restée intacte, que la conciliation entre vie privée et professionnelle avait été appréciée par rapport à cette pratique, et que l'efficacité était la même en télétravail qu'au bureau. D'autres affirmations sont moins positives, notamment le fait que des personnes ont trouvé cette période fatigante et exigeante. Elle précise cependant que le contexte du semi-confinement était très particulier et exigeant.

Sur la gestion des horaires de travail, elle indique qu'1/3 des gens ont estimé que la qualité de leur travail avait souffert de ces circonstances, et 30% ont dit avoir souffert d'isolement professionnel. Le télétravail se faisait à 100% à cette époque, ce qui n'est pas la pratique d'aujourd'hui.

M^{me} Flamand-Lew relève que l'appréciation globale du télétravail pendant le semi-confinement était plutôt bonne pour 79% des répondants, avec tout de même un biais de sélection lié au fait que les personnes ayant apprécié le télétravail ont certainement été plus nombreuses à participer à l'enquête que les autres. Elle estime cependant que le nombre de participants, soit 5 688, reste très large et permet d'avoir des résultats considérés comme solides.

Elle indique ensuite qu'une partie du questionnaire s'adressait plus particulièrement aux managers, soit ceux qui ont une responsabilité hiérarchique, afin de savoir comment la gestion d'équipe pendant le semi-confinement s'était déroulée. Pour une large majorité, une bonne dynamique d'équipe avait pu être maintenue malgré la distance, et la qualité du travail d'équipe n'avait pas souffert des circonstances. Le point d'attention sur l'isolement professionnel est toutefois retrouvé, et il est indiqué que 34% des responsables ont trouvé difficile de mobiliser l'énergie nécessaire pour soutenir les équipes à distance.

Elle montre le graphique situé à la page 6 de la présentation qui montre une situation avant/ après. La situation avant est celle des personnes

effectives avant le covid, et après est la situation souhaitée telle qu'elle a été exprimée par les participants à l'enquête. Elle explique qu'avant, il y avait 53% de personnes sédentaires qui travaillaient à 100% au bureau, 19% de nomades qui travaillaient au bureau ou en déplacement, mais pas à domicile, 19% de télétravailleurs qui travaillaient au bureau et à domicile, et 9% de mixtes qui travaillaient dans les 3 configurations, au bureau, en déplacement et à domicile.

Selon le souhait exprimé par les personnes pour l'avenir, la part de sédentaires passe de 53 à 24%, celle des télétravailleurs bondit de 19 à 49%, et celle des nomades diminue, mais au profit de la part des mixtes qui avant travaillaient uniquement au bureau et en déplacement et qui désormais souhaitent aussi effectuer une part de leur travail à domicile.

Pour le télétravail à l'avenir, les membres du personnel ont été interrogés sur les éléments qu'ils jugeaient nécessaires pour un télétravail efficace et satisfaisant. La question de la confiance, autonomie, bonne communication et collaboration arrive en tête. M^{me} Flamand-Lew mentionne également la fixation d'objectifs, des règles claires sur les droits et devoirs de l'employé et employeur. Pour l'adoption de l'horaire à la confiance, 16% des gens considèrent que ce n'est pas forcément lié au télétravail et que les personnes peuvent timbrer à distance tout en étant en télétravail. Le fait de pouvoir joindre plus facilement sa hiérarchie et ses collègues est aussi un élément jugé nécessaire.

Elle précise qu'il a également été demandé d'identifier les obstacles, le but étant ensuite de s'inspirer de tous les éléments et de cette enquête pour élaborer les futures règles en matière de télétravail au sein de l'Etat.

Font partie des obstacles le besoin du maintien d'un contact en présentiel, le fait de devoir travailler sur un dossier papier (les équipements informatiques ne permettant pas de faire toutes les activités), le fait de ne pas avoir une pièce dédiée, et parfois le fait que ce soit la hiérarchie qui exigeait la présence au bureau, donc qu'elle n'était pas forcément ouverte à la pratique du télétravail. M^{me} Flamand-Lew précise que tous ces éléments ont été pris en compte dans le cadre de l'élaboration du règlement sur le télétravail.

M^{me} Fontanet poursuit et indique qu'effectivement un nouveau règlement sur le télétravail a été adopté par le Conseil d'Etat en juin 2022 sur la base des travaux effectués par un groupe de travail composé de représentants de l'OPE, de l'OCSIN, et du secrétariat général du DF, pour établir ce règlement. Elle rappelle que le dernier règlement datait de 2010 et qu'il était

devenu obsolète à la suite des conséquences du Covid, à l'extension de cette pratique du télétravail et à la volonté des collaborateurs de pouvoir le faire.

Elle affirme que l'expérience a montré qu'il faut un bon équilibre entre la flexibilité qu'offrirait le travail, les besoins liés à l'exécution des tâches, l'organisation de l'équipe, et les besoins de se retrouver sur le lieu de travail. Ce nouveau règlement permet de mieux cadrer le télétravail, en particulier il définit les conditions dans lesquelles il est possible de télétravailler ainsi que les mesures de protection en matière de santé des membres du personnel. Le corps enseignant n'est pas concerné par cette modalité de travail.

Elle tient à préciser que le télétravail est une possibilité et non un droit. Cela doit être discuté en équipe avec sa hiérarchie et faire l'objet d'un accord entre le membre du personnel et la hiérarchie. Il ne peut donc pas être exigé d'un collaborateur, sauf situation particulière, qu'il soit en télétravail.

Il y a un accord écrit standardisé disponible depuis le début du mois d'octobre dans l'espace numérique. Il doit être rempli par les personnes souhaitant faire du télétravail, et ensuite validé par la hiérarchie. Aucune indemnité n'est prévue dans le cadre du télétravail ni aucun remboursement en lien avec des frais liés au télétravail. Il est possible de télétravailler au maximum à hauteur de 40% de son taux d'activité, pour autant que les prestations puissent être exécutées en télétravail. Le taux n'a pas été fixé au hasard. Il a été tenu compte des éléments correspondant aux recommandations en la matière.

M^{me} Fontanet indique que ce taux permet de garantir une très bonne coordination entre le télétravail et le présentiel au sein des équipes, et de se prémunir contre l'isolement professionnel. Les différents services estiment que quand tout le monde se retrouve en présentiel, les dossiers sont souvent réglés autour de la machine à café et que c'est beaucoup plus rapide de passer d'un bureau à l'autre, et de se voir afin de régler des situations, ce qui n'est pas possible en télétravail.

Elle mentionne également un projet de loi pendant dans l'ordre du jour devant le Grand Conseil, le PL 12978A, qui vise à améliorer l'équipement informatique de l'Etat afin de permettre une pratique efficace et sécurisée du télétravail. Elle précise que ce projet de loi fait en ce moment l'objet d'un refus. Elle ajoute qu'elle prévoit de demander son renvoi en commission afin que le DF puisse également présenter à la commission qui l'a refusée le règlement sur le télétravail. Elle tient à faire remarquer que ce projet de loi a été refusé en commission avant même que le règlement sur le télétravail soit adopté.

M^{me} Fontanet ajoute qu'au le 14 novembre 2022, il y a 1 885 personnes qui ont signé un accord écrit avec leur hiérarchie, soit 20% des membres du personnel éligible au télétravail. Le total des effectifs étant de 9 942 personnes, à l'exception du personnel enseignant.

Parmi ces 1 885 accords écrits, il y a 57% de femmes et 43% d'hommes. Elle précise que ces chiffres représentent la répartition hommes/femmes au sein du personnel administratif et technique, les femmes n'étant pas surreprésentées dans leur volonté de faire du télétravail. Elle passe au graphique de droite de la slide numéro 10 du document distribué qui montre plus précisément la répartition pour les hommes et femmes du télétravail régulier, soit la différence entre le jour fixe et la flexibilité.

La conseillère d'Etat passe à la slide 11 sur les ressources de l'intranet de l'Etat. Elle indique que des ressources ont été mises à disposition des collaborateurs sur l'intranet, notamment un guide des bonnes pratiques en format vidéo, un modèle d'accord sur le télétravail numérique, et une foire aux questions évolutives. Le guide des bonnes pratiques rappelle par exemple le droit à la déconnexion et le fait que le télétravail ne veut pas dire être occupé toute la journée à d'autres tâches et travailler de 18h à minuit. Il y a également des conseils en matière d'outils numériques et de sécurité de l'information, ainsi qu'en matière de santé au travail et d'ergonomie.

Elle ajoute que la question du télétravail et des frontaliers est également importante et distingue deux problématiques souvent mélangées, à savoir les charges sociales et la fiscalité. Elle indique que s'agissant des charges sociales, le fait pour un travailleur frontalier d'effectuer du travail à son domicile est considéré comme une activité exercée dans son état de résidence. Donc un travailleur frontalier sera soumis au régime de la sécurité sociale de son état de résidence s'il exerce au moins 25% de son temps de travail à domicile. Cependant, les personnes travaillant dans le secteur public ne sont pas concernées.

M^{me} Fontanet indique concernant la fiscalité qu'il y a les accords Covid, donc qu'il n'y a pas de seuil de tolérance. Tout le monde peut télétravailler, mais les télétravailleurs frontaliers devraient en principe, lorsque les accords Covid seront terminés, voir la part de travail effectuée à leur domicile, être imposés par le fisc français. Elle explique que la convention de double imposition s'applique, voulant que le travail soit fiscalisé dans le pays dans lequel il est effectué. Donc, tant qu'il l'est dans le canton de Genève, il est fiscalisé à Genève (impôt à la source). Quand il est effectué dans le pays de domicile en France, il devrait être fiscalisé en France.

Pour le secteur public, elle précise que seules les personnes qui ne sont pas de nationalité suisse sont concernées par cette restriction. Les résidents français qui sont suisses font l'objet d'une exception et il n'y a pas d'imposition.

Elle rappelle que l'accord covid devait durer jusqu'au 30 juin et qu'un accord amiable l'a prolongé jusqu'au 31 octobre, qui lui-même a été prolongé jusqu'au 31 décembre, ce qui sera la dernière prolongation. La Suisse et la France sont donc en négociation pour trouver une solution au maintien d'un seuil minimum de télétravail qui n'impliquerait pas de modifications des règles fiscales. Il n'est en effet pas question pour le canton de Genève de perdre des moyens et des revenus dans le cadre d'un paiement qui devrait être effectué, ou rétrocession de tout ou partie des revenus liés au télétravail des frontaliers. La conseillère d'Etat rappelle que le canton de Genève verse déjà aux régions frontalières un montant important sur la base d'un accord de 1973, élevé en moyenne entre 320 et 340 millions de francs par année.

Elle ajoute que le règlement sur le télétravail a intégré ces contraintes à son art. 18. Les membres de nationalité suisse sont autorisés à télétravailler en France métropolitaine. Les membres du personnel non suisse sont uniquement autorisés à travailler aussi longtemps que l'accord amiable est en vigueur, et les membres du personnel de l'administration fiscale ne sont pas autorisés à traiter des données fiscales à l'étranger.

Questions des députées et des députés

Un élu du PDC aurait voulu savoir quel est le matériel fourni par l'Etat. M^{me} Apffel lui répond qu'en standard, un ordinateur portable ainsi qu'un casque sont donnés. Ils sont utilisés sur la place de travail, et emmenés au domicile de l'employé lorsqu'il télétravaille.

M^{me} Fontanet précise qu'aucun matériel supplémentaire n'est donné pour le télétravail. Si le collaborateur ne veut pas faire de télétravail cela lui demandant un effort trop important, comme le fait d'imprimer par exemple, il n'en fait pas.

M^{me} Marti ajoute que le personnel a parfois deux écrans dans son bureau et peut regarder avec la hiérarchie s'il ne peut pas en laisser un des deux à la maison pour télétravailler.

Un commissaire du MCG aimerait savoir s'ils peuvent avoir le détail des chiffres des personnes qui télétravaillent ou qui ont télétravaillé, par département, ainsi que savoir le nombre de personnes frontalières qui télétravaillent ou qui ont télétravaillé en 2022. M^{me} Apffel précise que depuis que l'accord digitalisé sur le télétravail a été mis en place permettant de dire

qu'actuellement il y en a 1 885, ils ont des chiffres. Mais cette faculté ayant été ouverte début octobre, ils n'ont pas de chiffre pour la période 1^{er} janvier-30 septembre. Elle pourra donc répondre sur les données actuelles, mais ne pourra pas faire de rétrospective sur l'entier de l'année 2022. Elle transmettra cette première donnée par écrit.

Un député PLR a une question concernant l'étude sur le « bilan et perspective du télétravail ». Il se demande si le questionnaire a été donné à tous les collaborateurs, ou uniquement à ceux qui ont télétravaillé. M^{me} Flamand-Lew répond qu'il a été envoyé à l'ensemble des membres du personnel.

Il aimerait également savoir ce qu'il en est des personnes frontalières travaillant dans des entreprises privées, ce qui est présenté concernant le personnel de l'Etat, notamment sur la possibilité de ces entreprises privées de permettre le télétravail de leurs employeurs et employés. Il se demande si cela serait identique.

M^{me} Fontanet indique avoir présenté les deux situations, à savoir qu'il y a aujourd'hui l'accord amiable permettant le télétravail sans changement sur la fiscalité, et que ce même accord a été conclu en matière d'assurances sociales. Un collaborateur dans le privé qui travaille aujourd'hui 50, 60, ou 20% en télétravail n'aura pas d'impact fiscal ou sur les assurances sociales. Elle indique que le seuil d'assurances sociales est de 25%, et qu'il y a des discussions auprès de l'UE pour l'augmenter à 40%, mais que cela n'est pas fait. Cela veut dire qu'un employeur privé qui a un collaborateur qui travaille plus de 25% doit le déclarer à la sécurité sociale française.

La conseillère d'Etat rappelle que jusqu'au covid le télétravail n'était pas une problématique sachant que personne n'en faisait, mais que cela en devient une. Elle précise que le Conseil d'Etat a communiqué avec l'ensemble des faitières économiques en disant que si un accord n'était pas obtenu avec un seuil minimum de jours de télétravail dans la modification de la fiscalité, le télétravail serait interdit en tout état au sein de l'administration pour les frontaliers en suisse, et dans les entreprises privées il serait très fortement déconseillé. Elle mentionne l'art. 271 CP qui interdit un particulier de prélever de l'impôt pour un autre Etat. Dans le cas où il n'y aurait pas d'accord et si la France décide que l'ensemble du télétravail des frontaliers doit être taxé par la France, il s'agirait pour les entreprises de prélever l'impôt et de le reverser à la France, ce qui est contraire à une disposition pénale aujourd'hui.

Le même député demande également si le télétravail du point de vue des personnes concernées est considéré comme un avantage matériel, car de fait il y a une diminution des frais de transport, de garde ou alimentaires.

M^{me} Fontanet estime qu'il faut être attentif avec l'idée d'une diminution des frais de garde sachant que s'occuper d'enfants en télétravail n'est pas évident. Surtout, car les prestations à la population restent au centre et les résultats aussi. Elle remarque des chiffres obtenus que les personnes sont demandeuses de faire du télétravail, que cela a un rôle sur la mobilité, sur le climat, ces personnes pouvant également déjeuner avec leurs enfants, mais que des études n'ont pas été faites sur les effets financiers. Ce qu'elle voit est qu'il y a une demande et qu'ils arrivent à continuer à être très productifs avec un taux de télétravail limité à 40% du taux d'activité.

Un représentant du Centre se demande si le télétravail n'induit pas à une informatisation outrancière de l'administration et si cela n'élimine pas le contact humain. Par exemple, en téléphonant à une administration, pour prendre rendez-vous, il faut souvent remplir un formulaire informatiquement.

M^{me} Fontanet répond que les personnes en télétravail disposent d'un ordinateur qui leur permet de recevoir l'ensemble des appels qu'elles reçoivent usuellement, donc le contact reste le même. Elle précise que cela dépend de chacun des départements, sachant qu'à l'administration fiscale ils ont par exemple développé le hall d'entrée afin de pouvoir bien recevoir les gens, de façon plus performante qu'avant. Elle croit que le contact est au cœur des préoccupations et qu'il ne s'agit pas d'informatiser, mais que la société va vers une évolution qui est la numérisation, digitalisation. Elle pense que le contact humain doit cependant rester maintenu et selon elle le télétravail ne modifie pas cette question dès lors que la condition requise est que toutes les prestations puissent être délivrées, donc qu'il n'y a pas de changement au niveau des prestations ou de leurs qualités.

Un représentant d'Ensemble à Gauche relève que le matériel basique du bureau est pris en charge. Il se demande ce qu'il en est par rapport aux questions d'ergonomie au travail. Il aimerait savoir s'il y a des entrées en matière sur les besoins particuliers de certaines personnes.

M^{me} Fontanet indique que l'Etat ne fournit pas en télétravail de sièges ou bureaux particuliers, mais qu'en revanche, sur le lieu de travail il y a ce genre de matériel qui prend en compte les problématiques des uns et des autres, comme cela se fait en entreprise.

Un commissaire du PLR se demande également s'il y a un suivi planifié pas seulement en termes de nombre de personnes, mais qualitatif.

M^{me} Fontanet répond que c'est un accord entre la hiérarchie et le collaborateur donc qu'il y a évidemment un suivi par la hiérarchie et les équipes des objectifs. En télétravail, c'est aussi un management qui est différent. La politique des ressources humaines est modifiée. Il n'est plus souhaité une politique de contrôle, mais de confiance, collaboration et résultat. Si la personne ne délivre plus, n'est pas atteignable, ou qu'il y a un problème, il est clair que la personne sera rapatriée.

Le député d'EAG se posait plutôt la question du point de vue collectif. M^{me} Fontanet lui indique qu'il est prévu avec la commission paritaire de faire un examen après une année.

Séance du 13 janvier 2023

Le président rappelle qu'une audition de M^{me} Fontanet a eu lieu le 18 novembre 2022 sur cette motion. Il précise que le renvoi en commission de la motion avait été demandé par la majorité du Grand Conseil, car des informations devaient être transmises par le Conseil d'Etat.

Une commissaire du PDC présente un bref historique de l'élaboration de ce texte. La motion date du 4 avril 2020 et le rapport de la commission a été déposé en novembre 2020. Elle en profite pour saluer le travail rapide de la commission sur ce texte. Cependant, la motion a finalement été traitée en plénière qu'en 2022. Elle constate donc qu'un laps de temps important s'est écoulé depuis le début du travail sur cette motion. Pour le PDC, il ne faut pas charger l'administration de sujets pour lesquels les réponses ont déjà été apportées. Cependant, dans ce cas précis, elle estime qu'il convient de maintenir la motion, soulignant que le Conseil d'Etat ne devrait pas avoir besoin de beaucoup de temps pour répondre à la commission.

Le président indique qu'une autre possibilité serait de refuser la motion en rendant publique l'annexe qui contient les réponses fournies par le Conseil d'Etat. Il relève que le PDC maintient sa motion et que la commission doit donc voter sur ce maintien. Si la motion est maintenue, un rapport devra être rédigé. Quel que soit le résultat du vote sur le maintien, il souhaite que l'annexe transmise par le Conseil d'Etat soit ajoutée au rapport.

Un représentant du PLR souhaite que la motion soit refusée, mais que l'annexe soit rendue publique et qu'un rapport complet soit établi. Il ne souhaite pas demander au Conseil d'Etat de redonner des informations qu'il a déjà transmises par le passé.

Le président rappelle que la motion avait été adoptée par 12 oui contre 2 non (2 MCG). Le MCG avait déposé un rapport de minorité dans lequel il proposait un amendement qui avait été refusé par la commission.

L'amendement en question consistait à ajouter l'invite suivante : « indiquer précisément quelles sont les limitations au télétravail en France voisine en indiquant si certaines de ces limitations s'appliquent par équité de traitement aux résidents genevois travaillant dans certains services ». La commission avait refusé cet amendement. La motion avait donc été acceptée sans cet amendement. La motion a ensuite été traitée en plénière et le Conseil d'Etat a dit que le travail avait déjà été effectué sur cette question et a proposé de présenter son rapport à la commission. La majorité du Grand Conseil a ainsi voté le renvoi en commission. M^{me} Fontanet a ensuite été auditionnée par la commission.

Le président constate que le MCG maintient son amendement. Il convient dès lors de voter en premier lieu sur l'amendement MCG et de voter ensuite sur le maintien de la motion. La commission peut décider de refuser la motion en incluant les informations du Conseil d'Etat dans le rapport de refus ou d'accepter le maintien de la motion.

Un représentant du MCG annonce par ailleurs que leur amendement est transformé en amendement général qui remplace la totalité des invites de la motion.

Votes

Le président passe au vote sur l'amendement MCG en tant qu'amendement général qui remplace la totalité des invites actuelles.

L'amendement général est le suivant : "**à indiquer précisément quelles sont les limitations au télétravail en France voisine, en indiquant si certaines de ces limitations s'appliquent par équité de traitement aux résidents genevois travaillant dans certains services.**"

Le président met aux voix l'amendement MCG en tant qu'amendement général :

| | |
|-------------|---|
| Oui : | 2 (2 MCG) |
| Non : | 13 (1 EAG, 3 PS, 2 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC) |
| Abstentions | 0 |

L'amendement MCG en tant qu'amendement général est refusé.

Un représentant d'EAG propose que l'amendement du MCG soit traité en tant qu'ajout et non pas en tant qu'amendement général.

Un commissaire du PLR fait remarquer qu'à l'époque où cet amendement avait été déposé, la commission ne connaissait pas encore le contenu du rapport franco-suisse sur le télétravail qui a été publié dans l'intervalle. Selon

lui, dès lors que ces réponses ont déjà été fournies par ce rapport, cet amendement chargerait l'autorité d'un travail inutile.

Le député d'EAG propose de remplacer l'expression « France voisine » par l'expression « à l'étranger » dans l'amendement.

Le président rappelle que cet amendement constitue une invite supplémentaire et passe au vote sur l'amendement MCG tel que reformulé par un député d'EAG, à savoir l'amendement suivant : « **à indiquer précisément quelles sont les limitations au télétravail à l'étranger** ».

Le président met aux voix l'amendement d'EAG :

Oui : 9 (1 EAG, 3 PS, 2 Ve, 2 MCG, 1 UDC)

Non : 6 (2 PDC, 4 PLR)

Abstentions 0

L'amendement d'EAG est accepté.

Le président passe au vote sur la motion dans sa version issue des travaux et ainsi amendée. Il rappelle que la motion fait l'objet d'un double-amendement, à savoir les amendements votés lors de la dernière séance qui font l'objet du Rapport A et l'amendement qui vient d'être accepté qui fera l'objet du Rapport B.

Le président met aux voix la motion M 2633-A dans sa version amendée :

Oui : 11 (1 EAG, 3 PS, 2 Ve, 2 PDC, 1 UDC, 2 MCG)

Non : 4 (4 PLR)

Abstentions 0

La motion est acceptée dans sa version amendée.

Conclusion

A la suite des précisions apportées par l'audition de M^{me} Fontanet et son équipe, la commission a estimé que l'Etat avait pris en main sérieusement et en profondeur la question du télétravail. Dans ce contexte, la motion 2633 constitue un signal politique fort que le Grand Conseil souhaite maintenir. La réponse à cette motion constituera ainsi une sorte de synthèse des travaux déjà entrepris par le Conseil d'Etat en la matière. C'est pourquoi la majorité de la commission a décidé de la soutenir dans une version amendée par rapport à celle acceptée en commission en 2020.

En effet, certaines problématiques récentes apparues dans les médias ont poussé la commission à se pencher plus explicitement sur les limitations du télétravail depuis l'étranger pour le personnel de l'Etat. C'est pourquoi la motion contient, à présent, une invite supplémentaire.

Aux vues des explications ci-dessus, nous vous invitons, Mesdames les députées, Messieurs les députés, à accepter cette motion.

Annexe consultable sur internet :

RD 1405 Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le télétravail à l'Etat de Genève durant le semi-confinement du printemps 2020
<https://ge.ch/grandconseil/data/texte/RD01405.pdf>

M 2633-A

Lorsque le télétravail devient possible

Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat
18 novembre 2022



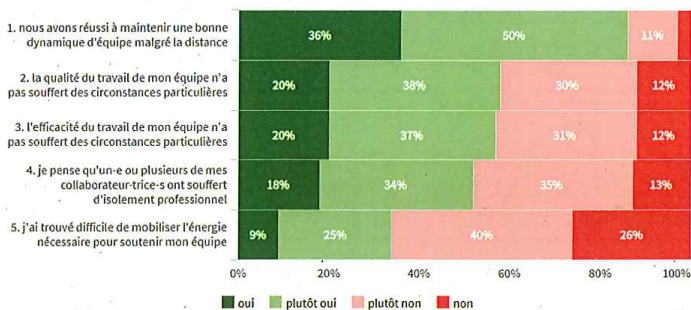
Département des finances et des ressources humaines
Secrétariat général

18/11/2022 - Page 1

Etude "Bilan et perspectives du télétravail à l'Etat de Genève"

- Etude réalisée à l'interne en 2020
- Triple angle d'étude: gestion RH, système d'information, gestion des locaux
- Entretiens + enquête auprès du personnel
 - Participation globale: 38%
 - Participation pour le personnel administratif et technique: 51%
- Transmise au Grand Conseil sous la forme d'un rapport divers (RD 1405)

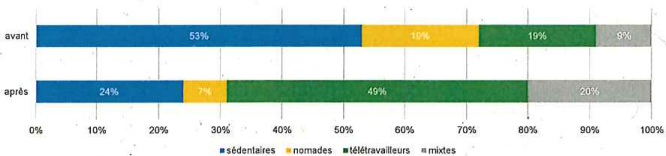
Gestion d'équipe pendant le semi-confinement



18/11/2022 - Page 5

Télétravail à l'avenir

Evolution des profils de mobilité



- Sédentaires: 100% au bureau
- Nomades: au bureau et en déplacement
- Télétravailleur·euses: au bureau et à domicile
- Mixtes: au bureau, en déplacement et à domicile

18/11/2022 - Page 6

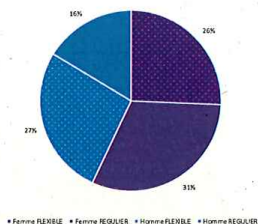
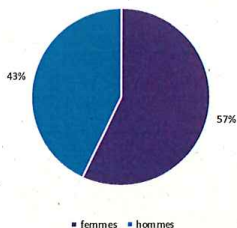
Nouveau règlement sur le télétravail

- RTAC adopté par le CE en juin 2022
- Télétravail = possibilité et non un droit
- Accord écrit entre le membre du personnel et sa hiérarchie
- Aucune indemnité ou remboursement de frais
- Max. 40% du taux d'activité

18/11/2022 - Page 9

Quelques chiffres

1885 accords écrits



18/11/2022 - Page 10

M 2633-A

Lorsque le télétravail devient possible

Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat
18 novembre 2022



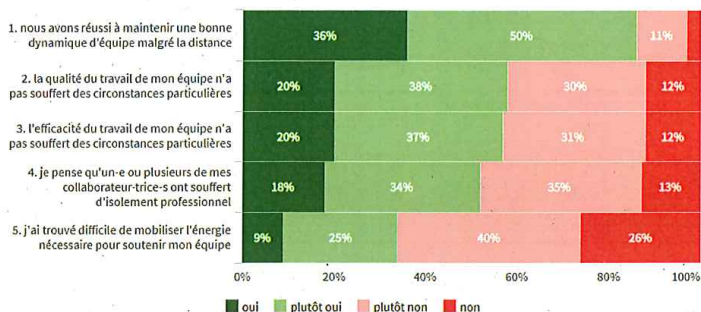
Département des finances et des ressources humaines
Secrétariat général

18/11/2022 - Page 1

Etude "Bilan et perspectives du télétravail à l'Etat de Genève"

- Etude réalisée à l'interne en 2020
- Triple angle d'étude: gestion RH, système d'information, gestion des locaux
- Entretiens + enquête auprès du personnel
 - Participation globale: 38%
 - Participation pour le personnel administratif et technique: 51%
- Transmise au Grand Conseil sous la forme d'un rapport divers (RD 1405)

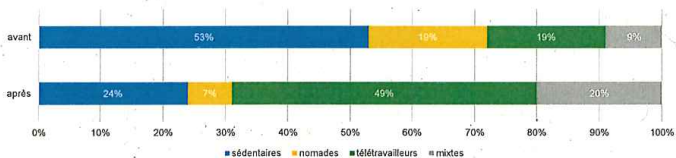
Gestion d'équipe pendant le semi-confinement



18/11/2022 - Page 5

Télétravail à l'avenir

Evolution des profils de mobilité



- Sédentaires: 100% au bureau
- Nomades: au bureau et en déplacement
- Télétravailleuseuses: au bureau et à domicile
- Mixtes: au bureau, en déplacement et à domicile

18/11/2022 - Page 6

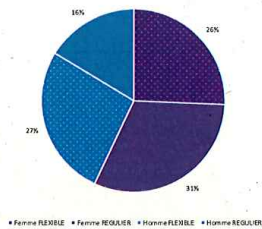
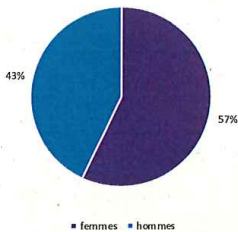
Nouveau règlement sur le télétravail

- RTAC adopté par le CE en juin 2022
- Télétravail = possibilité et non un droit
- Accord écrit entre le membre du personnel et sa hiérarchie
- Aucune indemnité ou remboursement de frais
- Max. 40% du taux d'activité

18/11/2022 - Page 9

Quelques chiffres

1885 accords écrits



18/11/2022 - Page 10