

Date de dépôt : 14 octobre 2025

Rapport

de la commission des Droits de l'Homme (droits de la personne) sur le respect des droits à l'intégrité physique et psychologique des fonctionnaires

Rapport de Francisco Taboada

1. Introduction

Lors de sa séance du 30 mai 2024, la commission des Droits de l'Homme (droits de la personne) a inscrit à l'ordre du jour un nouvel objet d'auto-saisine intitulé « Respect de l'intégrité physique et psychologique des fonctionnaires ».

Le 6 juin 2024, la commission a accepté formellement l'auto-saisine, arrêté une méthode de travail fondée sur des auditions ciblées (Cartel intersyndical, Union des cadres de l'administration, Conseil d'Etat/OPE) et mandaté la présidence pour organiser les invitations.

Cette démarche répond à des préoccupations exprimées au sujet de la montée des incivilités, de la fatigue psychologique et de la visibilité inégale des dispositifs de prévention et de soutien au sein de l'Etat. L'objectif était de dresser un état des lieux factuel, d'entendre les principaux acteurs et d'identifier des pistes opérationnelles compatibles avec les compétences de la commission.

2. Travaux de la commission

Entre mai et novembre 2024, la commission a tenu six séances consacrées à cet objet, dont trois auditions. Les séances ont été présidées par M. Yves de Matteis. Celle du 12 septembre 2024 a été présidée par le vice-président, M. Patrick Dimier, en l'absence du président.

Date	Type de séance	Intervenants / thème principal	Éléments saillants
30.05.2024	Interne Auto-saisine – cadrage	Inscription du nouvel objet	
06.06.2024	Interne Organisation	Acceptation formelle de l'auto-saisine principe d'audition du Cartel, de l'UCA et du Conseil d'Etat/OPE	
12.09.2024	Audition	Cartel intersyndical (S. Froidevaux, P. Flury, Ph. Comte)	Séance 12h05– 14h06 ; présidence tenue par le vice-président
19.09.2024	Audition	UCA (M. Crettenand, M. Fricker)	Séance 12h15– 14h04
07.11.2024	Audition	M ^{me} Nathalie Fontanet (présidente du Conseil d'Etat) & M ^{me} Coralie Apffel Mampaey (DG OPE)	Séance 11h30– 14h11 ; présentation DF remise en séance
21.11.2024	Interne Discussion & décision	Rapport divers adopté (8–1–0)	Catégorie IV avec demande de renvoi à la commission du personnel

3. Nombre d'auditions tenues : 3 (Cartel intersyndical, UCA, Conseil d'Etat/OPE)

3.1. Cartel intersyndical – séance du 12 septembre 2024

Personnes auditionnées : M^{me} Sandra Froidevaux (SIT), M. Patrick Flury (UFAC), M. Philippe Comte (UPCP)

Contexte général et incivilités

Le Cartel replace la problématique dans un climat marqué par des incivilités croissantes, notamment dans les services à fort contact public (hôpitaux, écoles, guichets). Les échanges en commission évoquent explicitement la situation des HUG, du milieu scolaire et de la police comme secteurs exposés.

Procédures HUG et sous-déclaration

Interrogée sur les outils disponibles aux HUG, M^{me} Froidevaux décrit deux filières : EIG (*événement indésirable grave* lié aux soins) et EIV (*événement indésirable violent* à l'encontre des soignants), examinées par des équipes dédiées et pouvant mobiliser le service juridique ; la plainte demeure un acte individuel. Elle souligne que les incidents sont parfois mal rapportés ou non signalés, par manque de temps ou doute sur l'utilité.

Q (commission) : Le retour au signalant est-il systématique ?

R (Cartel) : Non, il reste variable selon les services, ce qui affaiblit la confiance dans la procédure.

Mise en place des dispositifs

Sur question de la commission, il est répondu qu'une personne de référence aux HUG existe depuis 3 ou 4 ans ; au sein de la police, le groupe de confiance a été mis en place 6 à 8 mois après la directive légale – deux jalons qui illustrent la latence entre norme et pratique.

Campagnes internes et co-construction

A propos de la conception des campagnes de prévention dans l'administration, les auditionnés indiquent que le Cartel n'est pas consulté. Côté employeur, l'OPE/RH et les instances SST/COSST pilotent, généralement. Un cas test post-covid au DT est cité (slogan « Bonjour les gars ») pour observer les réactions et préfigurer une approche plus universelle.

Prises de position complémentaires

M. Flury rappelle, dans le contexte général des campagnes sur le respect, l'importance d'un cadre non stigmatisant et universel, en lien avec la culture du vivre ensemble dans la fonction publique.

En synthèse, selon le Cartel, les outils existent (signalements EIG/EIV, référents, groupe de confiance), mais leur visibilité et surtout la traçabilité des suites demeurent inégales. La sous-déclaration reste un enjeu et une harmonisation (procédures, retours, critères de prise en charge juridique) est souhaitée.

3.2. Union des cadres de l'administration (UCA) – séance du 19 septembre 2024

Personnes auditionnées : M. Mathieu Crettenand, M. Emmanuel Fricker

Rôle des cadres et difficultés concrètes

Les échanges soulignent la position exposée des cadres intermédiaires, amenés à protéger leurs équipes, gérer des tensions et assurer la continuité du service, souvent dans un contexte de ressources contraintes. Cette audition a mis en lumière le besoin de parcours de formation en prévention des risques psychosociaux, communication de crise et désescalade (constats consolidés par le débat qui a suivi).

Sécurité vs désescalade : recherche d'équilibre

Un débat soutenu a opposé l'intérêt d'une présence dissuasive (agents de sécurité privés ou ASP) et la nécessité d'une culture de gestion de conflits :

- un commissaire met en doute la plus-value du privé par rapport aux ASP ;
- un autre rappelle l'importance de la prévention des conflits par la formation ;
- il est relevé que sur certains sites (p. ex. SPMi, SPAD), la mission prioritaire est d'assurer l'ordre et un cadre protecteur pour le personnel et le public.

Attentes transversales

Il ressort de la discussion un besoin d'outils managériaux obligatoires et d'une directive uniforme en matière de soutien juridique (cadres et collaborateurs), afin de réduire l'hétérogénéité entre les départements et de sécuriser l'action managériale.

3.3. Conseil d'Etat & Office du personnel de l'Etat (OPE) – séance du 7 novembre 2024

Personnes auditionnées : M^{me} Nathalie Fontanet, présidente du Conseil d'Etat, M^{me} Coralie Apffel Mampaey, directrice générale de l'OPE

Un support visuel du département des finances (DF) a été remis en séance.

Architecture prévention/SST et dispositifs

L'exécutif présente l'ossature cantonale : rôle de la COSST et de la coordination entre les départements ; mesures anti-violence (aménagements d'accueil, boutons d'alarme) ; Care Team mobilisable dans l'heure après un événement grave ; formations e-learning obligatoires (prévention du

harcèlement, communication) et modules pour managers ; parcours d'intégration et journée d'accueil relancée. Un outil numérique de suivi des signalements est en développement pour assurer la traçabilité et le retour aux membres du personnel.

Campagnes internes

Répondant à des questions sur le ciblage et l'évaluation de certaines campagnes (ex. OCSIN), M^{me} Fontanet rappelle que chaque département décide avec sa hiérarchie ; elle propose de solliciter la hiérarchie concernée pour expliciter contexte et motivation. Elle cite en parallèle une action du 11 novembre, menée avec le BPEV, consistant en un questionnaire adressé à toute l'administration pour dépister des situations de violences domestiques (physiques/psychiques/verbales), avec accompagnement des répondants.

Doctrine de plainte et accompagnement

Sur un cas évoquant un conseil de ne pas porter plainte dans une école, M^{me} Fontanet précise que l'employeur ne peut contraindre un membre du personnel à porter plainte mais doit l'accompagner ; l'OPE travaille à consolider le portail d'accueil et le parcours d'intégration pour transmettre l'information aux nouveaux. M^{me} Apffel Mampaey confirme l'activation de la Care Team dans l'heure via les RH en cas d'événement traumatisant.

Prise en charge des frais d'avocat

Répondant à la question de la prise en charge quand la plainte vise un supérieur, M^{me} Fontanet indique que l'accord du chef de département est requis ; la révision de la directive « frais d'avocat » vise à uniformiser la pratique entre départements.

Climat et suites

Les commissaires saluent la franchise de l'exécutif. Les chantiers prioritaires identifiés portent sur l'uniformisation de la prise en charge juridique, le déploiement de l'outil de suivi des signalements et le renforcement de la communication interne (droits, dispositifs, contacts).

4. Débats en commission

Après les auditions, la commission relève une convergence : le cadre existe, mais son application demeure inégale selon les départements. Plusieurs interventions insistent sur la valeur du signalement (« ce n'est pas se plaindre ; c'est prévenir et protéger »), la simplicité des démarches (délais de contact, retour systématique au signalant) et la nécessité d'indicateurs (incidents, délais, suites, formations).

Un échange met en avant l'intérêt de messages transversaux (p. ex. « Le respect, ça change la vie ») complétés par des mesures ciblées pour les secteurs les plus exposés. La solution privilégiée, partagée par la commission, consiste à renvoyer la matière à la commission du personnel de l'Etat pour un pilotage opérationnel.

5. Décision de la commission

Lors de sa séance du 21 novembre 2024, la commission a :

1. décidé de rédiger un rapport divers ;
2. désigné M. Francisco Taboada comme rapporteur ;
3. proposé la catégorie IV avec demande de renvoi à la commission sur le personnel de l'Etat.

Vote

Oui :	8 (2 S, 1 LJS, 1 LC, 2 PLR, 1 Ve, 1 MCG)
Non :	1 (1 UDC)
Abstentions :	—

6. Conclusion

La commission constate que l'Etat dispose d'outils structurés (COSST, Care Team, formations, RH, groupe de confiance), que l'exécutif a transmis des informations opérationnelles (parcours d'intégration, e-learning, intervention rapide en cas d'incident), et que des améliorations s'imposent : uniformité d'application, visibilité des dispositifs, traçabilité des signalements et retours aux membres du personnel.

Conformément au vote, elle renvoie le présent rapport à la commission sur le personnel de l'Etat pour pilotage, coordination entre les départements et retour consolidé des mesures et bonnes pratiques.