



*Signataires : Jean-Marc Guinchard, Jacques Blondin, Thierry Arn, François Erard, Marc Falquet, Alia Chaker Mangeat, Gilbert Catelain, Thierry Cerutti, François Baertschi*

*Date de dépôt : 20 janvier 2026*

## **Proposition de résolution**

### **Malaise au DSM : le copinage passe-t-il avant la santé des Genevois ?**

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

- que l’Etat a l’obligation de garantir, dans l’ensemble de l’administration cantonale, des procédures de recrutement transparentes, impartiales et conformes au principe d’égalité de traitement ;
- que l’office cantonal de la santé (OCS) assume des missions stratégiques essentielles en matière de santé publique, de surveillance sanitaire et de gestion de situations de crise ;
- que les problèmes liés aux ressources humaines au sein du département de la santé et des mobilités (DSM) sont apparus dès le début de cette législature, avec une hémorragie de départs et des remplacements qui questionnent, mettant en danger le bon fonctionnement de la politique de santé publique de notre canton ;
- que, à la suite d’une enquête de la RTS, l’OCS est confronté à des soupçons de favoritisme à l’embauche concernant plusieurs recrutements récents ;
- que le recrutement au poste de directeur adjoint à l’été 2024 s’est déroulé dans des circonstances inhabituelles, avec le retrait d’une mise au concours en cours et son remplacement par une nouvelle annonce aux conditions sensiblement modifiées ;

- que cette seconde mise au concours a été publiée pour une durée exceptionnellement courte et n’a pas été ouverte à l’office cantonal de l’emploi, contrairement aux pratiques usuelles de l’Etat de Genève ;
- que la mention « *repourvu à l’interne* » a été utilisée alors que le candidat engagé n’était ni employé de l’OCS ni du département au moment de sa postulation ;
- que le collaborateur engagé entretient des liens professionnels étroits antérieurs avec le professeur Giannakopoulos, directeur de l’OCS, et a bénéficié, moins d’une année après son arrivée, d’une promotion à un poste de direction stratégique ;
- que la personne recrutée pour lui succéder partage la même adresse privée, a travaillé dans le même établissement pénitentiaire et a été engagée dans un contexte alimentant des interrogations légitimes sur l’impartialité de la procédure ;
- que trois personnes issues du même établissement (Curabilis) ont été recrutées au sein de l’OCS en moins de 18 mois, constituant une concentration de profils inédite au sein d’un même office ;
- que les organisations représentatives du personnel, notamment le Syndicat des services publics et l’Association suisse des infirmières et infirmiers, ont exprimé leurs préoccupations quant au manque de transparence de ces recrutements ;
- qu’il appartient au Grand Conseil et au Conseil d’Etat, en tant qu’autorités de surveillance, d’apporter des explications claires, circonstanciées et documentées sur les procédures suivies et les garanties mises en place pour prévenir tout favoritisme,

invite le Conseil d’Etat

- à mandater une enquête indépendante sur ces dysfonctionnements dans le recrutement, la gestion interne des ressources humaines et la dégradation du climat de travail au sein du DSM ;
- à suspendre sans traitement le directeur de l’OCS et les personnes impliquées dans cette affaire, le temps de l’enquête ;
- à transférer la gestion de la direction des ressources humaines du DSM au secrétariat général du DF le temps de l’enquête.

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Les missions confiées à l'office cantonal de la santé sont centrales puisqu'elles touchent à la protection de la santé de la population, à la surveillance sanitaire, à la prévention et à la gestion de crises majeures. A ce titre, cet office se doit d'être exemplaire, tant dans son fonctionnement interne que dans ses pratiques de gouvernance et de recrutement afin que seuls les compétences, le parcours professionnel et l'intérêt des usagers soient les critères prépondérants à l'embauche.

Or, depuis le début de la législature, le département de la santé et des mobilités (DSM) est confronté à des difficultés persistantes en matière de ressources humaines, marquées par de nombreux départs, une instabilité managériale et un climat de travail dégradé. Ces dysfonctionnements ne relèvent plus de simples problèmes organisationnels, ils entraînent désormais des répercussions directes sur la capacité de l'Etat à conduire une politique de santé publique cohérente et crédible.

Les récentes révélations de la RTS concernant des soupçons de favoritisme à l'embauche au sein de l'office cantonal de la santé viennent aggraver ce malaise. Les conditions dans lesquelles plusieurs recrutements ont été menés soulèvent de sérieuses interrogations quant au respect des règles en vigueur, à l'égalité de traitement entre les candidatures, ainsi qu'à la transparence des procédures. Le cas du recrutement au poste de directeur adjoint de l'OCS à l'été 2024, avec le retrait d'une mise au concours, la publication d'une nouvelle annonce aux critères modifiés, sa durée exceptionnellement courte et l'absence d'ouverture à l'office cantonal de l'emploi, constitue des signaux d'alerte majeurs. L'utilisation de la mention « repourvu à l'interne » alors que le candidat engagé n'appartenait pas à l'administration cantonale renforce encore le trouble.

A cela s'ajoutent des liens professionnels étroits entre certaines personnes recrutées et la direction de l'office, des promotions rapides à des postes stratégiques, ainsi que l'engagement successif de plusieurs collaborateurs issus du même établissement pénitentiaire, parfois liés par des relations personnelles ou professionnelles antérieures. Pris isolément, chacun de ces éléments pourrait appeler des explications. Pris dans leur ensemble, ils dessinent un faisceau d'indices suffisamment sérieux pour justifier une réaction politique forte et responsable.

Les inquiétudes exprimées par les organisations représentatives du personnel, notamment le Syndicat des services publics et l'Association suisse des infirmières et infirmiers, témoignent du malaise interne et du risque réel

de perte de confiance des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat. Cette défiance ne peut qu'affaiblir l'administration, nuire à l'engagement du personnel et porter atteinte à la qualité des prestations fournies à la population.

Face à une situation qui touche au cœur même des principes de bonne gouvernance, d'exemplarité de l'Etat et d'égalité de traitement, le Grand Conseil ne peut rester passif. Il est de sa responsabilité, tout comme de celle du Conseil d'Etat, de garantir que toute suspicion de favoritisme soit examinée de manière indépendante, rigoureuse et transparente. Le transfert provisoire de la gestion des ressources humaines du département concerné, le lancement d'une enquête indépendante et la prise de mesures claires en cas de faits avérés apparaissent dès lors comme des réponses proportionnées et nécessaires.

Il en va non seulement du respect des règles, mais surtout de la crédibilité de l'action publique et de la protection de la santé des Genevoises et des Genevois. Restaurer la confiance passe par des actes forts, des explications claires et la certitude que l'intérêt général prime toujours sur les logiques de copinage ou de réseaux.

Au vu de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil à la présente proposition de résolution.