



Date de dépôt : 15 septembre 2026

- a) R 1082-A** **Rapport de la commission de contrôle de gestion chargée d'étudier la proposition de résolution de Jean-Marc Guinchard, Jacques Blondin, Thierry Arn, François Erard, Marc Falquet, Alia Chaker Mangeat, Gilbert Catelain, Thierry Cerutti, François Baertschi : Malaise au DSM : le copinage passe-t-il avant la santé des Genevois ?**
- b) PL 13881** **Projet de loi de Céline Zuber-Roy, Patricia Bidaux, Pierre Conne, Pierre Eckert, Jacques Béné, Alexis Barbey, Dilara Bayrak, Thierry Cerutti, Jennifer Conti, Ana Roch, Francisco Taboada, Alberto Velasco, Thomas Wenger modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (*Pour une application uniforme de la politique RH au sein de l'Etat*)**
- c) M 3259** **Proposition de motion de Patricia Bidaux, Jacques Béné, Alexis Barbey, Thierry Cerutti, Pierre Conne, Jennifer Conti, Pierre Eckert, Guy Mettan, Yves Nidegger, Thomas Wenger pour faire la lumière sur les recrutements à l'OCS**

Rapport de majorité de Patricia Bidaux (page 7)

Rapport de minorité de Francisco Taboada (page 51)

Proposition de résolution (1082-A)

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.



GRAND CONSEIL

de la République et canton de Genève

PL 13881

Signataires : Céline Zuber-Roy, Patricia Bidaux, Pierre Conne, Pierre Eckert, Jacques Béné, Alexis Barbey, Dilara Bayrak, Thierry Cerutti, Jennifer Conti, Ana Roch, Francisco Taboada, Alberto Velasco, Thomas Wenger

Projet de loi

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (Pour une application uniforme de la politique RH au sein de l'Etat)

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

Art. 1 Modifications

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

Art. 2A, al. 3 (nouveau)

³ Le Conseil d'Etat définit une stratégie cantonale en matière de ressources humaines, notamment en termes de pratiques de recrutement, de récusations et d'annonces des conflits d'intérêts, d'encadrement managérial, de formations obligatoires, et s'assure de son application uniforme au sein de l'administration cantonale.

Art. 11, al. 1 et 2 (nouvelle teneur) et al. 3 (nouveau, les al. 3 à 5 anciens devenant les al. 4 à 6)

¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer aux chefs de département et au chancelier d'Etat la compétence de procéder, sous le contrôle de l'office du personnel de l'Etat et en appliquant la stratégie cantonale en matière de ressources humaines telle que définie à l'article 2A, à l'engagement et à la nomination de membres

du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : la loi sur les traitements).

² Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat, de la compétence de procéder, sous le contrôle de l'office du personnel de l'Etat et en appliquant la stratégie cantonale en matière de ressources humaines, telle que définie à l'article 2A, à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.

³ Toute ouverture d'un poste de cadre supérieur doit préalablement être validée par l'office du personnel de l'Etat. A l'issue du processus de recrutement, cet office valide de manière constitutive le processus avant tout engagement.

Art. 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.



GRAND CONSEIL

de la République et canton de Genève

M 3259

Signataires : Patricia Bidaux, Jacques Béné, Alexis Barbey, Thierry Cerutti, Pierre Conne, Jennifer Conti, Pierre Eckert, Guy Mettan, Yves Nidegger, Thomas Wenger

Date de dépôt : 15 septembre 2026

Proposition de motion

pour faire la lumière sur les recrutements à l'OCS

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

- la portée et les effets d'une résolution ne requérant pas de réponse du Conseil d'Etat ;
- les travaux de la commission de contrôle de gestion sur la R 1082 *Malaise au DSM : le copinage passe-t-il avant la santé des Genevois ?*,

invite le Conseil d'Etat

à mandater une enquête indépendante sur les dysfonctionnements identifiés par la R 1082 dans le recrutement, la gestion interne des ressources humaines et la dégradation du climat de travail au sein du DSM.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Patricia Bidaux

La commission de contrôle de gestion a étudié la résolution 1082 lors de ses séances des lundis 16 février, 2 mars, 16 mars, 23 mars, 20 avril, 18 mai, 22 juin, 17 août, 24 août, 7 septembre et 14 septembre 2026.

Tout au long de ses travaux, la commission a bénéficié du soutien de M^{me} Barbara Dellwo, secrétaire scientifique, et lors de ses séances de celui de M^{mes} Caroline Dang et Coralie Tschanz, procès-verbalistes. Qu'elles soient ici particulièrement et chaleureusement remerciées.

Mes remerciements s'adressent également à la présidente M^{me} Jennifer Conti et au président M. Jacques Béné pour la bonne tenue des travaux, ainsi qu'à l'ensemble des personnes auditionnées pour leur disponibilité et leur nécessaire et précieuse collaboration. La commission s'est engagée au respect de la confidentialité ; ainsi, les propos des uns et des autres ont été rendus anonymes hormis les conseillers d'Etat auditionnés.

Résumé

La résolution R 1082 est née d'interrogations concernant la gestion des ressources humaines au sein de l'office cantonal de la santé (OCS) et au sein du DSM, dans un contexte marqué par plusieurs départs et par des recrutements ayant fait l'objet d'investigations médiatiques. Les questions portent notamment sur le respect des règles de recrutement, l'égalité de traitement entre les candidats, les modifications successives des postes, des classifications et des annuités, ainsi que sur les liens professionnels et potentiellement personnels entre certaines personnes engagées.

Les travaux de la commission de contrôle de gestion montrent que les processus de recrutement n'ont pas été conduits conformément aux règles et pratiques attendues de l'Etat.

Notamment, le recours à des contrats de type d'agent spécialisé pose question. L'OPE rappelle que ce statut est normalement destiné à des fonctions temporaires ou à des missions limitées dans le temps. Dans les cas examinés, ce dispositif a été utilisé à la suite d'une démission, puis les postes ont finalement été stabilisés de manière pérenne avec une réévaluation de la classe. L'OPE n'avait pas été consulté en amont des recrutements et n'a identifié la

problématique qu'au moment du traitement du salaire, alors que les contrats étaient déjà signés.

Les questions relatives aux liens entre les personnes recrutées constituent un deuxième volet majeur du dossier. Cette question est d'autant plus importante que la directive MIOPE¹ relative aux conflits d'intérêts vise notamment les relations de parenté, d'amitié, d'intimité ou de dépendance. La fiche MIOPE va encore plus loin puisqu'elle précise expressément que l'apparence d'un conflit d'intérêts peut justifier une récusation, cela même en l'absence de conflit d'intérêts effectif. La commission s'est légitimement interrogée sur la manière dont ces liens avaient été identifiés, annoncés et pris en compte dans les procédures.

Il ressort également des auditions que les réponses apportées par les acteurs ne lèvent pas toutes les interrogations de la commission. Certaines versions des faits diffèrent ou interrogent, notamment concernant les candidatures internes ou externes, la justification des changements de classification, les compétences juridiques françaises qui présenteraient un intérêt pour le poste, les liens entre les personnes concernées ou encore la connaissance qu'avaient les différents acteurs de ces éventuelles relations. Plusieurs éléments demeurent ainsi sujets à interrogation.

Face à ces constats, la commission estime nécessaire d'agir à la fois pour éclaircir les situations soumises à son examen et pour renforcer le cadre institutionnel plus général qui régit les processus de recrutement et de gestion des ressources humaines au-delà de la classe 23.

Dans un premier temps, la commission décide d'amender la résolution en supprimant les deux dernières invites du texte de base. Elle maintient en revanche la première invite, qui demande au Conseil d'Etat de mandater une enquête indépendante sur les dysfonctionnements constatés dans le recrutement, la gestion interne des ressources humaines et la dégradation du climat de travail au sein du DSM.

Parallèlement, les travaux font apparaître une faiblesse institutionnelle plus large : les ressources humaines sont fortement décentralisées et l'OPE ne dispose pas aujourd'hui d'un contrôle systématique et préalable sur les recrutements de cadres dès la classe 23. Cette organisation limite le contrôle et favorise l'existence de pratiques différentes selon les départements. Raison pour laquelle la commission présente un projet de loi, afin de renforcer ces mécanismes.

¹ Voir annexe 1

Le projet de loi prévoit l'instauration d'une stratégie cantonale en matière de ressources humaines, des règles renforcées en matière de recrutement, de récusation et de conflits d'intérêts, ainsi qu'un contrôle préalable de l'OPE pour les postes de cadres supérieurs, dès la classe 23, et une validation du processus avant tout engagement.

Dans un deuxième temps, une discussion s'engage sur la portée d'une résolution. En effet, conformément à l'art. 150 de la LRGC, « la résolution est une déclaration qui n'entraîne aucun effet législatif ». La résolution ne permet dès lors pas d'assurer, dans le cadre prévu par la LRGC, une réponse formelle du Conseil d'Etat à l'invite énoncée.

C'est pourquoi la commission, dans sa large majorité, décide également de déposer une motion reprenant cette demande. Ce nouvel instrument doit permettre au Conseil d'Etat de se prononcer formellement sur la seule invite maintenue, à savoir le mandat d'une enquête indépendante portant sur les dysfonctionnements constatés dans le recrutement, la gestion interne des ressources humaines et la dégradation du climat de travail au sein du DSM.

La réponse de la commission est donc triple : maintenir la résolution avec la suppression de deux invites, proposer une modification de la LPAC via un PL afin de renforcer durablement les garanties applicables à l'ensemble du petit Etat et déposer une motion afin d'inviter le Conseil d'Etat à mandater une enquête indépendante.

La résolution amendée a été acceptée par 14 voix pour, une voix contre et 0 abstention. La motion a été acceptée par 10 voix pour, 2 voix contre et 0 abstention. Le projet de loi a été accepté par 13 voix pour et 2 abstentions.

Les travaux menés par la commission et les éléments recueillis dans le cadre de ses auditions qui sont exposés dans le présent rapport ont valeur d'exposé des motifs pour la motion comme pour le projet de loi.

16 février 2026 : présentation de la R 1082, audition de M. Jean-Marc Guinchard, auteur et député du Centre

Cette résolution fait suite à plusieurs événements et constats :

1. Début de législature avec des changements à la tête de l'état-major de l'office cantonal de la santé (OCS)
 - a. Départ :
 - i. du directeur général ;
 - ii. du directeur des HUG ;

- iii. à l'interne : de juristes et de collaborateurs issus de la planification hospitalière et ambulatoire.

Des départs pour lesquels **M. Guinchard** avait déjà transmis son inquiétude auprès du magistrat. Alors même que les personnes concernées avaient géré de manière satisfaisante trois crises majeures (SRAS, H5N1, COVID). Leur travail avait été évalué à plusieurs reprises par des organismes externes, lesquels avaient reconnu que les mesures prises avaient été adéquates.

2. Pôle enquête de la RTS

Le reportage relève que plusieurs recrutements ont soulevé des interrogations quant au respect des règles de gestion des candidatures, à l'égalité de traitement entre les postulants et à la transparence des procédures. En particulier le recrutement, à l'été 2024, d'un agent spécialisé qui deviendra le directeur général adjoint de l'OCS par la suite. De fait, une première mise au concours avait été publiée puis retirée, une seconde annonce avait été diffusée avec des critères modifiés et avec un délai de réponse exceptionnellement courte, sans annonce à l'office cantonal de l'emploi (OCE), et avec la mention « recrutement interne » alors que la personne engagée ne faisait pas partie du personnel de l'Etat. Apparaissent également des liens professionnels étroits qui existeraient entre ce directeur général adjoint et une personne issue des soins infirmiers également engagée. De plus, des organisations syndicales, notamment l'Association suisse des infirmières, ont relevé un manque de qualifications pour ces postes, estimant qu'ils auraient pu être pourvus par des collaborateurs déjà en place.

Constat final selon l'auteur : cette situation touche aux principes de bonne gouvernance, d'exemplarité de l'Etat et d'égalité de traitement. Un texte a donc été déposé, comprenant 3 invites, dont l'une vise à mandater une enquête indépendante sur les dysfonctionnements évoqués.

Bal des questions

LJS : Pourquoi le dépôt de ce texte, alors que la CCG aurait pu être saisie de la thématique ? Si les faits évoqués étaient avérés, des mesures pourraient être prises, tout en rappelant les outils parlementaires existants et la nécessité de respecter la présomption d'innocence. Qu'est-ce qui justifierait une enquête indépendante au regard des éléments connus ? **M. Guinchard** répond, que le travail des parlementaires débute par un caucus qui décide à la majorité, voire à l'unanimité, de déposer un texte. S'agissant du relais médiatique, il rappelle que le reportage de la RTS a été diffusé avant le dépôt du texte. A la suite de

ce reportage et face à l'interpellation, jugée préoccupante et demeurée sans réponse, son groupe a déposé la résolution afin de clarifier les faits. Cette démarche s'inscrit dans le respect de la présomption d'innocence et ne préjuge en rien des responsabilités de chacun.

PLR :

1. L'auteur a-t-il connaissance d'informations factuelles supplémentaires, au-delà de celles figurant dans le texte public, qui étayeraient la réalité des dysfonctionnements allégués en matière de recrutement et ce quel que soit le département, service, établissements de droit public ? L'OCS pourrait-il n'être que le symptôme d'un dysfonctionnement plus général ? **M. Guinchard** indique que les faits ont été relevés par le pôle enquête de la RTS et qu'ils sont publics et accessibles sur le site. Le journaliste a mentionné que le DG, ancien directeur de Curabilis, aurait engagé à l'OCS deux personnes avec lesquelles il aurait déjà collaboré, ce qui constitue un élément relatif à leurs liens professionnels antérieurs. D'autre part, les deux personnes engagées auraient la même adresse, selon les éléments portés à sa connaissance. M. le conseiller d'Etat Pierre Maudet a toutefois précisé en plénière qu'il ne s'agirait pas du même domicile, mais de logements situés dans la même allée d'un immeuble. Or, selon les renseignements dont il dispose, il s'agirait de l'adresse d'une villa.
2. Historiquement, l'ancien DG s'était constitué une équipe de direction qu'il avait personnellement cooptée. Ce type de pratique peut exister à certains niveaux de responsabilité et ne serait pas nécessairement préjudiciable au fonctionnement de l'institution, tout en pouvant soulever des questions au regard des règles éthiques et de recrutement. Effectivement, un directeur général doit pouvoir s'entourer de personnes de confiance. Comment concilier cette réalité avec les exigences de la résolution ? Il est répondu que, contrairement au secteur privé, la marge de manœuvre d'un directeur au sein de l'Etat est fortement limitée par le statut de la fonction publique, notamment en matière de gestion des collaborateurs.

Ve : relève qu'il est normal qu'un magistrat puisse donner son avis sur un N-2 qui est le direct subordonné du N-1.

1. Le dépôt de cette résolution est-elle uniquement basée sur l'article de la RTS et de la parole du journaliste, sachant qu'il n'y a pas d'élément probant ni d'autre document disponible ? **M. Guinchard** annonce ne pas avoir plus d'éléments pour le moment.
2. Sachant que des sujets sur le DSM ont déjà été traités, faut-il s'intéresser uniquement à ces engagements ou faut-il élargir au DCS ? Il lui est répondu qu'il pourrait être judicieux de se concentrer sur l'OCS dans un premier

temps afin de comprendre ce qui s'y est passé et de connaître les risques futurs, mais c'est à la CCG de définir le périmètre.

3. La CCG pourrait-elle mener cette enquête en lieu et place d'une enquête indépendante, dans le cadre de sa mission de haute surveillance ? La CCG étant l'organe du Grand Conseil chargé d'exercer la haute surveillance, elle dispose des compétences nécessaires pour examiner cette situation et en clarifier les différents éléments.
4. Qu'en est-il du changement de la classe de fonction de 21 à 24 ? Pour M. Guinchard, il semblerait que le changement de classe s'est fait lors de la modification des critères de l'annonce.

MCG :

1. Pourquoi le choix d'une résolution et non d'une motion ? **M. Guinchard** répond que cela a été décidé en caucus.
2. S'interroge sur la capacité réelle du Grand Conseil à exercer la haute surveillance. Même face à des pratiques telles que celles dénoncées par la RTS, un conseiller d'Etat pourrait se trouver démuni lorsqu'une partie de l'administration lui échappe. Il relève l'existence de barrières structurelles et partage l'objectif d'aller dans le sens d'un assainissement des dérives évoquées. Soutenant la résolution et au regard des éléments transmis, l'enquête demandée sera-t-elle suffisante ? **M. Guinchard** indique que l'inquiétude est justifiée.

S :

1. Pourquoi demander la suspension du directeur de l'OCS ? **M. Guinchard** rappelle qu'à la suite de la plénière un amendement supprimant cette invite avait été proposé.

Le groupe S complète en rappelant qu'en conséquence du renvoi en commission du texte, l'amendement n'a pas été retenu. L'auteur confirme la demande de suppression de la 2^e invite qui résulte d'un coup de colère et d'indignation, mais qui n'est pas conforme à la LTrait.

2. L'auteur estime-t-il qu'il existerait un problème au sein de DRH du DSM, notamment quant à son indépendance vis-à-vis du magistrat, du secrétariat général ou de la direction de l'OCS ? Il est également demandé si le transfert de la DRH au DF visait à garantir la transparence des réponses apportées ? La réponse se situe à deux niveaux : assurer la transparence dans les engagements qui sont faits ou seront à faire et calmer le jeu à l'interne en raison des tensions.

LC :

1. Dans quelle mesure, selon l'exposé des motifs de la résolution, la terminologie « repourvu à l'interne » est-elle problématique ? L'auteur explique que la mention « repourvu à l'interne » lui paraît inappropriée lorsque la personne engagée n'était pas employée du secteur concerné. Selon lui, le choix était arrêté avant même la publication de l'annonce.
2. Quels sont les protocoles et directives qui cadrent les engagements à l'Etat ? **M. Guinchard** rappelle que les engagements à l'Etat obéissent à une procédure formalisée, c'est-à-dire la publication d'une annonce sur le site de l'Etat, éventuellement dans la presse, voire le recours à un chasseur de têtes. Les candidatures sont ensuite examinées au regard des exigences figurant normalement dans l'annonce, telles que le niveau de formation, les compétences collaboratives, la sensibilité au domaine concerné ou encore la maîtrise des langues.

LJS : un précédent de décision de suspension sur la base de suspicion médiatique est-il connu ? **M. Guinchard** répond par la négative.

Lundi 2 mars 2026 : audition de la directrice des ressources humaines (DRH) du DSM

La DRH apporte des précisions sur les 2 postes, à savoir celui de directeur général adjoint et celui d'attaché de direction, désormais intitulé chef de secteur. S'agissant du poste de directeur général adjoint, une ouverture de poste a été lancée après une évaluation préalable de la fonction par le SESREM. L'annonce a été publiée et transmise à l'OCE, qui n'a pas proposé de dossier. Au total, 79 candidatures ont été reçues et 12 candidats ont été auditionnés lors d'un premier tour mené par le directeur général et la RRH de l'OCS. Un deuxième tour a réuni le secrétaire général, la secrétaire générale adjointe, le directeur général et elle-même, au cours duquel 4 candidats ont été entendus. 2 personnes ont ensuite été envoyées en assessment. La candidature retenue à l'issue de cette étape a encore été auditionnée par le directeur général et le magistrat, lesquels ont confirmé la décision et ont validé sa promotion au poste de directeur général adjoint².

Pour l'autre poste, elle précise que le directeur général adjoint avait libéré le poste de chef de secteur, soit celui de directeur de la surveillance des professions de la santé et des soins. Une annonce a été publiée et transmise à l'OCE, qui n'a proposé aucun candidat. 10 dossiers ont été reçus et 4 candidats ont été auditionnés par le médecin cantonal et la responsable RH de l'office. A

² Annexe 2 : tableau de la chronologie des recrutements

l'issue de ces entretiens, une personne a été retenue et a été reçue par le directeur général, lequel a confirmé le choix opéré par le médecin cantonal et la RRH. Cette personne a ensuite été engagée pour le poste.

Pour les deux postes, tout a été mené dans le respect des étapes d'engagement.

Bal des questions

La présidente :

1. Relève que l'article indiquait que les 2 personnes étaient issues de Curabilis, est-ce exact ? **La DRH** indique que la première personne travaillait au pouvoir judiciaire, la deuxième était issue des HUG. Elle travaillait à Belle-Idée et non à Curabilis.
2. L'article mentionnait que les personnes habitaient à la même adresse, est exact ? **La DRH** répond qu'il peut arriver que des collaborateurs aient la même adresse.

MCG :

1. Comment s'assurer que les personnes ne se connaissent pas si elles ont la même adresse ? **La DRH** : il s'agit peut-être du même immeuble.
2. Qui publie les annonces pour les recrutements et qui décide du retrait de l'annonce si les réponses ne sont pas satisfaisantes ? **La DRH** dit qu'en 2024 cela devait probablement être une décision concertée due au peu de candidatures. En principe la concertation se fait entre hiérarchie et RH.

PLR :

1. S'agissait-il d'un immeuble ou d'une villa ? **La DRH** indique qu'elle ne vérifie pas dans quel type de logement habitent les collaborateurs.
2. Afin d'apporter toute la lumière à l'engagement de la personne chef de secteur notamment au sujet de son expertise et de son salaire, serait-il possible d'avoir le CV de la personne ? Elle répond par l'affirmative.

A ce sujet, la présidente précise que le document sera consultable dans le bureau du secrétariat uniquement, afin d'assurer la protection de la personnalité.

LC :

1. Concernant l'engagement du directeur général adjoint, deux étapes ont marqué la procédure : une première annonce, publiée puis retirée, suivie d'une seconde annonce modifiant le poste, les compétences requises et la classe salariale. L'engagement final est-il intervenu sur la base de cette seconde annonce ? **La DRH** précise qu'il s'agit des recrutements

intervenues en 2025 et rappelle que ceux-ci se sont inscrits dans un contexte de changements importants à l'OCS en 2024, marqué par l'absence de médecin cantonal et une direction générale assurée ad intérim, et que la personne occupant le poste d'attaché de direction a donné sa démission pour le milieu de l'année. Elle ajoute qu'une autre collaboratrice, travaillant avec le médecin cantonal, a également démissionné et se trouvait en arrêt maladie depuis un certain temps. L'ouverture de poste est intervenue dans ce contexte, pour remplacer l'attaché de direction. Une première annonce a été publiée en classe 21 pour un poste fixe. Or, une seule candidature a été reçue, et n'a pas été retenue. Le poste a ensuite été réouvert après un renforcement et un complément du cahier des charges. Le nouveau poste a été ouvert en qualité d'agent spécialisé, en classe 24, alors que le précédent était un poste fixe.

2. Le poste d'agent spécialisé correspond-il à celui de directeur général adjoint ? Il est répondu que la personne ayant occupé la fonction d'attaché de direction (en classe 24 – agent spécialisé) durant un an est bien la personne qui a été recrutée en tant que directeur général adjoint.
3. Le recrutement du directeur général adjoint s'est-il fait à l'interne et sans annonce pour le recruter ? **La DRH** répond que cela a bien été fait à l'interne, mais qu'une annonce a été publiée.
4. Quant au profil de chef de secteur, comment le recrutement a-t-il eu lieu et quelle est sa classe salariale ? **La DRH** relève qu'une fois que le directeur général adjoint a été recruté, le poste d'attaché de direction a été libéré et le poste a été réouvert. Ce poste était intitulé « chef de secteur observatoire et surveillance des professions de santé et de soins » en classe 23, ce qui correspond aux autres chefs de secteur.
5. Il semble que le poste de directeur général est un nouveau poste, un assésment a-t-il été mené ? **La DRH** indique qu'une entreprise (MOVE) a été mandatée.
6. Concernant les profils retenus « psy » dont un infirmier en psychiatrie, le poste demandant des compétences élargies, quelle est leur adéquation avec des secteurs dépassant le seul champ psychiatrique ? **La DRH** précise que la personne retenue est un infirmier et dispose également de compétences juridiques, ce qui présentait un intérêt pour le DSM.
7. Dans le cadre de la mission du chef de secteur chargé de la surveillance du réseau de santé et de soin, le cahier des charges mentionnait-il une bonne connaissance du réseau genevois et cette connaissance a-t-elle été confirmée ? **La DRH** dit avoir fait confiance au médecin cantonal qui recrutait.

8. Les démissions et changements intervenus au sein du DSM depuis 2024 ont-ils engendré une situation nécessitant des recrutements en urgence ? **La DRH** répond par l'affirmative.

Ve :

1. Dans la suite de la précédente question, est-il possible d'avoir à disposition l'ensemble des mises au concours qui ont été faites ? **La DRH** explique que le poste a également été ouvert à l'externe. Elle explique que les documents relatifs au poste de directeur général adjoint ont été envoyés à la CCG. Elle indique qu'elle peut tenter de rechercher la première annonce parue en 2024. Elle précise que les archives du bulletin des places vacantes sont au format Excel et ne sont pas très lisibles et elle s'en excuse d'avance.
2. Selon les informations disponibles sur le site de la RTS concernant le 1^{er} poste, au moment de sa postulation, cette personne était sans activité et était au bénéfice d'une convention de départ du pouvoir judiciaire, ayant démissionné du tribunal civil 6 mois plus tôt pour des divergences avec sa direction ; est-ce confirmé et cela a-t-il eu une importance dans l'engagement de cette personne ? **La DRH** ne peut pas confirmer cet élément. En revanche, le parcours de la personne et l'assessment qui a été mené ont convaincu les personnes qui ont procédé à son recrutement.
3. Peut-on déduire que ces éléments étaient connus, mais ne prétértaient pas la candidature ? **La DRH** répond que c'est exact.
4. L'article relève que des liens privilégiés avec le directeur existaient ; quelles sont les procédures appliquées au DSM pour vérifier qu'il n'y ait pas de népotisme ? Il est répondu qu'il y a depuis peu la possibilité de mandater une entreprise pour faire des « background check », pour certains postes qui seraient sensibles. Sinon, des références sont prises et les RH tentent de voir au mieux la constellation. La démarche ne va toutefois pas au-delà.
5. Peut-on déduire que cette proximité était probablement connue, mais ne semblait pas problématique ? Elle répond par l'affirmative.
6. Quelle est son appréciation quant à la situation ? **La DRH** estime que c'est de l'acharnement. Les personnes engagées sont compétentes et un processus de recrutement strict a été respecté.
7. La situation était inhabituelle, au regard des éléments sortis dans les articles ; l'auditionnée est-elle sensible aux critiques émises ? **La DRH** analyse la situation de la manière suivante : sont pointés du doigt des petits éléments inscrits dans l'ensemble du système, afin de mettre en avant un point de vue, ce qui ne reflète pas la réalité dans son ensemble.

8. Comment et avec qui a-t-elle préparé l'audition du jour ? Elle répond qu'elle n'a pas parlé avec le magistrat, mais avec le secrétaire général du DSM, afin de préciser les éléments qu'elle pouvait remettre à la CCG.
9. S'agissant de choisir le N-1, directement subordonné au magistrat, ne serait-il pas normal que le magistrat puisse donner son avis ? Le magistrat a donné son avis et il était présent aux entretiens. Le dossier du meilleur candidat lui est en général présenté (après assessment), mais ce n'est pas lui qui décide.

S :

1. Quel est son parcours personnel pour arriver au poste de DRH du DSM ? **La DRH** répond être DRH depuis 4 ans et être issue du côté « mobilité » et non « santé ».
2. Il s'agit d'un poste nouveau et de haut niveau, susceptible d'attirer un nombre important de candidatures de personnes disposant d'une expérience en management ou occupant déjà des fonctions de direction. Dès lors, comment et pourquoi les recruteurs ont-ils privilégié une personne occupant un poste d'attaché de direction en qualité d'agent spécialisé, qui, selon sa compréhension, n'exerçait pas de fonctions de management ? **La DRH** explique que le poste d'attaché de direction a été revalorisé et transformé en poste d'agent spécialisé en classe 24, précisément parce qu'il comprenait des responsabilités d'encadrement, contrairement à la fonction précédente d'attaché de direction. Elle précise que la personne recrutée disposait déjà d'une expérience antérieure en management et avait auparavant encadré du personnel, de sorte qu'il ne s'agissait pas de sa première expérience en matière de conduite d'équipe.
3. Dans notre canton, il n'y a pas de concours contrairement à d'autres pays ; finalement, n'est-ce pas le magistrat qui décide ? **La DRH** répond par la négative. Tout le processus lui est présenté, avec des arguments sur les choix. Les RH participent, conseillent, suggèrent et accompagnent les hiérarchies, et ce sont ces dernières qui décident. Le magistrat ne décide pas.
4. Un magistrat peut-il écarter les personnes retenues dans le cadre d'une procédure de recrutement ? **La DRH** dit n'avoir jamais vu cela.

Le groupe S relève qu'un passage d'un poste de directeur du tribunal civil en classe 27 à celui d'attaché de direction d'un office cantonal en classe 24 constitue une évolution de fonction relativement peu courante.

Discussion interne

Plusieurs sujets sont soulevés, quant à la création d'une sous-commission s'il s'avérait nécessaire de traiter ce sujet en profondeur, la question des limites du système d'engagement actuel ainsi que le fait que la DRH ne semble pas réaliser les problèmes qui pourraient exister et qui discute avec le SG avant son audition.

16 mars 2026 : audition d'une personne anciennement attachée à la direction de l'office cantonal de la santé

La personne propose de faire un commentaire sur la résolution 1082 en prenant en considération les éléments qu'elle connaît.

Elle aborde la seconde mise au concours ayant été publiée rapidement et qui n'a pas été soumise à l'office cantonal de l'emploi (OCE). Elle recontextualise le calendrier. La médecin cantonale, sa supérieure hiérarchique directe, était en arrêt maladie à partir de décembre 2023. En mars 2024, elle n'était pas encore de retour et le directeur général de la santé avait donné sa démission pour la fin avril 2024. Un intérim a été prévu et présenté lors de la dernière semaine d'avril 2024, constitué de 2 personnes : une à 80% et l'autre à 20%. Elle dit avoir elle-même donné sa démission à la fin du mois d'avril, ce qu'aucun des DG a.i. ne savait lors de leur première rencontre. Ils ont toutefois été mis au courant le 1^{er} mai, en prenant leurs fonctions.

Le premier poste auquel il est fait référence pour la mise au concours de mai 2024 est un copié/collé de son cahier des charges (même fonction, même classe). Elle ajoute que 2 personnes à l'interne étaient intéressées par le poste, le lui ont indiqué et ont d'ailleurs postulé. Aussi, elle dit s'être exprimée sur ces 2 candidatures auprès de la responsable RH de l'époque. Des échanges ont également eu lieu avec l'un des DG a.i.

Revenant encore en arrière, elle indique qu'elle était en place depuis juin 2022, après avoir repris les fonctions de l'ancienne médecin cantonale déléguée, qui était là depuis 25 ans. Elle souligne que le cahier des charges de cette dernière avait largement évolué avec le temps, car de nombreuses tâches s'étaient ajoutées qui n'étaient, à l'époque, pas de compétence cantonale. Aussi, au moment de son propre départ, le ménage sur ce cahier des charges n'avait pas été fait, mais il a tout de même été publié. Toutefois, l'annonce a disparu au bout de 2 semaines, et 3 ou 4 semaines avant la fin du délai pour les postulations (publication autour du 15 mai, pour un délai à fin juin, mais disparition de l'annonce à fin mai). Une deuxième annonce a été publiée le 11 juin, toujours pour la fonction d'attaché de direction, avec cette fois-ci une rémunération en classe 24, avec un délai de postulation au 18 juin.

La passation a eu lieu du 29 au 31 juillet, juste avant le 1^{er} août. Il était également évident que, dans la réponse donnée, le candidat avait déjà été choisi (1 jour après la publication).

Elle s'en était déjà ouverte aux RH du département, car, à l'époque, le poste avait été négocié en classe 21 pour elle alors qu'elle avait souhaité une classe 22. En effet, ceci paraissait injustifié sachant que la personne qui a été engagée à son poste ne possédait pas de formation supplémentaire. Or, les RH lui avaient répondu qu'ils étaient en droit de proposer une classe 24, en qualité d'agent spécialisé.

Poursuivant l'analyse de la résolution, elle aborde la mention « repourvu à l'interne » qui a été utilisée alors que le candidat n'était ni employé de l'OCS ni du département au moment de sa postulation, et elle indique que c'est correct car le candidat était directeur au tribunal civil, et était disponible tout de suite. Ensuite, les liens étroits qu'entretenaient le DG et le candidat étaient de notoriété publique, mais elle souligne ne pas du tout remettre en question les compétences de la personne qui est devenue le directeur général adjoint du DG.

Concernant le recrutement de la personne qui lui a succédé et le fait qu'elle partageait la même adresse, ainsi que le fait que le contexte alimentait des interrogations légitimes sur l'impartialité de la procédure, elle se dit empruntée. En effet, elle dit ne pas avoir été mise au courant par le biais de la procédure d'engagement, mais par le fait qu'elle a travaillé pendant plus de 25 ans aux HUG et qu'elle était donc au courant que l'adjoint avait fait engager sa copine. En effet, lorsque le nom de la personne est sorti, cela n'était pas une surprise, car toutes les personnes qui avaient travaillé avec eux à Curabilis le savaient.

La présidente :

1. Peut-on considérer que le poste de l'agent spécialisé, avant d'être nommé directeur général adjoint, est passé de la classe 21 à 24, sans modification du cahier des charges ? La personne auditionnée répond par l'affirmative.
2. Peut-on déduire que le directeur général adjoint avait fait engager sa compagne ? La personne confirme, et explique qu'il s'était écoulé une année entre le premier engagement puis le deuxième. Elle assure qu'il n'a pas démérité et a fait un très bon travail. Le poste était difficile et elle estime qu'il était apprécié à l'interne. Elle ajoute qu'il avait ensuite postulé pour être directeur général adjoint (DGA) du directeur de l'OCS et bras droit du DG, poste qui n'existait pas non plus auparavant. Faisant référence à l'assessment qui a été réalisé, elle estime que la procédure s'est correctement déroulée. Lors de sa nomination au poste de DGA, il a donc engagé sa copine pour le remplacer. C'est-à-dire qu'il est passé du poste

d'attaché de direction au médecin cantonal, à un poste plus élevé, directeur général adjoint à l'OCS. Elle estime que ce genre de pratique peut exister dans le privé et qu'elle peut comprendre qu'un DG veuille engager une personne qu'il connaît. Il ne faut toutefois pas dire qu'aucun lien n'existait.

PLR :

1. Le candidat au poste de directeur général adjoint était directeur du tribunal civil et l'intéressé avait bénéficié, lors de sa séparation avec le pouvoir judiciaire, d'une convention de départ, ce qui pouvait laisser supposer que la situation ne se passait pas entièrement bien. La personne auditionnée a-t-elle entendu parler d'éventuelles difficultés que cette personne aurait rencontrées durant ses fonctions de directeur du tribunal civil ? Il lui est confirmé que cela ne s'était pas bien passé au tribunal civil, et il ne s'en cachait pas. Une convention de départ reflète une certaine réalité, souligne-t-elle.
2. Les difficultés ont-elles été portées à sa connaissance ? D'après ce que la personne auditionnée a entendu, il s'agissait de compétences managériales et de savoir-être.
3. Pour récapituler, le nouvel attaché de direction a repris son ancien poste, mais en classe 24 au lieu de 21, puis il a accédé au poste de directeur adjoint (N-2), et c'est à ce moment-là qu'il a engagé sa compagne à son ancien poste ; est-ce correct ? Il est précisé que la nouvelle personne chef de secteur a été engagée en classe 23.
4. Cette personne a-t-elle des titres équivalents aux siens ? Il est répondu par l'affirmative.
5. Sachant qu'il y avait des candidatures à l'interne pour la remplacer, sur lesquelles elle s'était prononcée, les candidats étaient-ils aptes à reprendre le poste ? Il est répondu qu'elle n'a pas émis de réserve. Toutefois, il était important de revoir le poste en raison de la charge qui s'est considérablement étoffée au fil du temps après le COVID. Elle évoque l'exemple de la loi fédérale sur les professionnels de la santé qui est entrée en vigueur en 2020 et qui n'a pas encore été adaptée au niveau cantonal. Aussi, elle estimait qu'il était important de reprendre la complexité du cahier des charges à son départ. Elle dit qu'elle était favorable à ce que cela soit pourvu à l'interne, mais une candidature à l'externe s'est présentée et était disponible très rapidement.
6. Sur le site internet, l'organigramme de l'OCS affiche un attaché de direction et un assistant de direction. Ces deux personnes attachées à la direction étaient-elles déjà présentes ? Non, l'ancien directeur général avait

un attaché de direction, mais l'assistant de direction n'était pas encore là à cette époque.

7. Le directeur général adjoint est responsable des services transversaux (service juridique), mais il a aussi les RH. Portait-il les RH au moment de la nomination de sa compagne ? Concernant les services transversaux, c'était peut-être le cas. Au moment de la nomination de sa compagne, la personne choisie pour le poste de directeur général adjoint savait qu'il allait reprendre les RH, ce n'est toutefois pas lui qui a formellement nommé sa compagne.

LC :

1. A quels pourcentages étaient les postes dont il est question ? Il est répondu qu'elle-même travaillait à temps plein, de même que le DG après avoir terminé son intérim de 20%. Le poste du directeur général adjoint est à 100%.
2. Les compétences choisies sont toutes issues du monde psy et carcéral ; y a-t-il des conséquences sur la gestion, en lien avec les cahiers des charges particuliers, au niveau de la stratégie du DSM ? Partant de son expérience, de 5 ans au département, elle explique qu'elle n'aurait pas mis un médecin comme directeur général de l'OCS, car une vision plus stratégique aurait été plus appropriée, ce d'autant plus qu'il y a déjà un médecin cantonal. A titre personnel, elle estime que la reprise par un médecin et un psychiatre est trop spécifique pour l'activité. De plus, le psychiatre concerné vient des HUG, avec un historique très centré autour de cette institution. Il se peut qu'il ait développé d'autres compétences, elle affirme qu'elle n'est pas là pour en juger. Elle considère qu'il s'agit d'une question de management, certains peuvent préférer travailler avec des personnes qui sont issues du même endroit qu'eux, d'autres préfèrent s'enrichir d'une vision différente pour élargir leur horizon et leurs compétences. Elle dit faire partie de la seconde catégorie.
3. Les départs successifs au département ont-ils engendré une urgence réelle de retrouver du monde et peut-on considérer que cela justifiait la vitesse des engagements ? Le candidat à l'externe était disponible rapidement, ce qui était relativement pratique, mais d'autres engagements auraient pu avoir lieu à la place, car 2 candidatures existaient à l'interne. Le directeur général n'a pas rencontré ces personnes et donc ne pouvait pas juger de la qualité de ces postulations. Excepté le fait qu'il connaissait le candidat à l'externe, il n'y avait pas forcément de nécessité de l'engager en particulier car il y avait d'autres infirmiers qui pouvaient prétendre à ce poste. D'autre part, elle fait remarquer que le candidat à l'externe ne disposait pas d'une

formation juridique suisse, mais française, et qu'elle ne s'était pas soldée par un diplôme. Concernant ses compétences, force est de constater que le travail réalisé à ce jour semble être de très bonne qualité.

4. Concernant le profil de la 2^e personne engagée pour reprendre le poste laissé vacant et sur la base de la dimension transversale et du réseau qui semble nécessaire à ce poste, le cahier des charges et la connaissance du réseau étaient-ils avérés chez cette candidate ? Il est répondu par la négative. Le réseau de la première personne engagée puis devenue directeur général adjoint était bien meilleur. La personne est arrivée de France, a travaillé aux HUG, puis à Curabilis. Cependant, il est relevé que la personne choisie s'est peut-être entourée d'une bonne équipe et qu'elle apprend rapidement. La question du profil (son CV) retenu au regard des exigences du poste mérite toutefois d'être questionnée.

Ve :

1. En visualisant l'organigramme de l'OCS, existait-il un directeur général adjoint à l'OCS, avant l'ouverture du poste ? Le poste de directeur général adjoint, occupé actuellement, a été une création de poste.
2. L'un des objectifs est-il de suppléer le directeur en cas d'absence ? Effectivement.
3. Peut-on considérer que le candidat nommé occupe l'ancien poste d'attaché de direction, et que celui-ci a été augmenté de certaines tâches ? Ce n'est plus le même poste, le cahier des charges a complètement changé, le directeur général a décidé de créer un poste de directeur général adjoint afin de le suppléer.
4. Un lien de subordination existe-t-il entre le candidat nommé au poste de directeur général adjoint et sa compagne nommée au poste de chef de secteur (surveillance des professions de la santé et des soins) ? Il lui est répondu par la négative, sauf s'il devait arriver quelque chose au DG.
5. Pourquoi a-t-elle démissionné ? Elle explique que son long parcours dans les soins (25 ans) et les valeurs acquises ne lui permettent plus de se voir imposer une manière de travailler qui n'est pas alignée à celles-ci. La question concerne aussi la répartition du travail. En effet, lorsque plus de la moitié de l'activité est consacrée à répondre à des urgences qui n'en sont pas réellement, cela pose un problème. Elle explique qu'il n'est pas acceptable de passer d'une situation où ce type de tâches représentait 10 à 20% de l'activité à un traitement des urgences qui devient son activité principale en occupant 50%. Une telle évolution, sans modification du cahier des charges, était devenue impossible.

6. D'un point de vue formel, serait-il possible de parler d'irrégularité dans le processus de recrutement ? Selon les règles de l'Etat, il ne devrait pas y avoir d'engagement de quelqu'un de proche. Les règles de transparence n'ont pas été respectées. Si tout le monde a validé le processus d'urgence, pourquoi pas, mais il faudrait le reconnaître.
7. Dans l'hypothèse où il s'agissait d'une procédure irrégulière, qui aurait alors pu constater ces anomalies ? Le directeur général aurait sans doute pu le remarquer, de même que les RH ; la différence de classe était visible. Le passage d'une classe 21 à 24 s'est fait sans qu'il n'y ait de compétence de plus, ni de cahier des charges différent, ni même de diplôme supplémentaire.
8. Y a-t-il eu des plaintes à l'époque ? La personne auditionnée annonce avoir contacté les RH à ce sujet. Or, on lui avait alors répondu que, légalement, le changement du CDI en agent spécialisé était possible, avec le changement de classe qui l'accompagnait. Elle fait remarquer que le changement de classe a été validé par l'OPE.
9. Il a été relevé que ce poste-là ne justifiait pas un agent spécialisé ; quelle est la différence entre un agent spécialisé et les postes mis au concours ? Le poste d'agent spécialisé a généralement pour objectif de permettre l'engagement d'un chef de projet pour une durée déterminée de quatre ans, avec la possibilité, le cas échéant, de prolonger le contrat pour une nouvelle période de quatre ans. Si le cahier des charges du CDI reste le même lorsqu'il y a une transformation du contrat en agent spécialisé, on peut comprendre que l'objectif était le changement de classe uniquement.

16 mars 2026 : audition du directeur général (DG) de l'office cantonal de la santé (DSM)

Le DG apporte certains éléments concernant la résolution, en distinguant des aspects formels, des éléments factuels et les déterminants.

Eléments formels

Il relève qu'il est très rare qu'une résolution cite nommément une personne. Aussi, il explique avoir été heurté de voir son nom mentionné dans un document public, associé à des accusations de copinage et à l'idée que cela aurait porté préjudice à la santé des Genevois. Cette situation lui paraît d'autant plus problématique, pour les collaborateurs plus jeunes, dès lors que des noms peuvent être exposés dans des textes publics émanant du parlement.

Eléments factuels

S'agissant des éléments factuels, la résolution concerne 3 engagements intervenus depuis son arrivée à l'OCS. Il indique être arrivé en juin 2024 dans une fonction intérimaire à un petit pourcentage, avec un autre DG a.i. L'OCS se trouvait alors dans une situation difficile, marquée par plusieurs postes vacants ou des départs annoncés :

Arrêts maladie :

- médecin cantonal ;
- responsable du numérique ;
- chef du service juridique.

2 personnes démissionnaires le jour de son arrivée :

- personne 1 ;
- personne 2 : la personne en poste a fait l'objet de plusieurs critiques. Le poste occupé par la personne nouvellement engagée est celui d'un adjoint chargé de la gestion des dénonciations adressées à l'OCS concernant la qualité des soins, de la gestion des décisions relatives à la délégation des soins, mais aussi de la gestion de la plateforme TAO, relative aux autorisations de prescription de stupéfiants, pour les personnes souffrant de problèmes d'addiction. Ce poste était rattaché au service du médecin cantonal.

Les étapes de l'évolution des postes

Etape 1 – recrutement en remplacement de l'attaché de direction chargé de la gestion des dénonciations

Mi-juin 2024, l'OCS s'est retrouvé sans cadres intermédiaires et dans l'obligation de recruter rapidement. Le poste a d'abord été mis au concours à l'externe pendant un mois, mais une seule candidature a été reçue et elle ne répondait pas aux critères. Il dit avoir ensuite activé son réseau afin d'identifier une personne susceptible d'occuper la fonction. Dans ce cadre, un ancien collaborateur a été contacté pour savoir s'il connaissait quelqu'un, mais il s'est lui-même déclaré disponible. Il ajoute qu'il le connaissait déjà professionnellement et était au courant de la qualité de son travail, notamment au regard de son parcours d'infirmier et de cadre dans des fonctions extrêmement sensibles (bien plus que le poste proposé). Cette personne a finalement été engagée comme agent spécialisé par l'autre DG a.i. Certes, le poste aurait pu être remis au concours, mais la décision a été prise de le transformer en agent spécialisé, en raison de l'urgence de la situation et du salaire en cours de la personne choisie par rapport à celui correspondant au

poste d'attaché de direction chargé de la gestion des dénonciations adressées à l'OCS concernant la qualité des soins, de la gestion des décisions relatives à la délégation des soins, mais aussi de la gestion de la plateforme TAO, relative aux autorisations de prescription de stupéfiants, pour les personnes souffrant de problèmes d'addiction. La décision a été prise en concertation avec l'autre DG a.i. et le magistrat, et il ajoute l'assumer entièrement dans la mesure où il y avait des manques de personnel partout, et surtout car il s'agissait d'un poste transitoire. La notion « à l'interne » était confirmée du fait que la personne était interne à l'Etat à l'époque. Ensuite, la parution devait être courte sachant qu'il y avait déjà un candidat.

Etape deux – recrutement d'un directeur général adjoint

Ce recrutement a fait l'objet d'une procédure ouverte avec de nombreuses candidatures, suivies d'auditions menées par une commission départementale composée du secrétaire général, de la secrétaire générale adjointe de la santé, de la DRH et de lui-même. Les candidats (qu'il connaissait tous) ont été évalués et, pour les 2 personnes encore en lice, il dit avoir demandé la réalisation d'un assessment externe, à l'issue duquel la personne en poste d'adjoint a été sélectionnée. Cette décision a été validée par le magistrat.

Il ajoute qu'il connaissait déjà la personne dans le cadre professionnel, depuis leur collaboration autour de Curabilis à partir de 2015. De fait, la structure avait été mise en place après le drame d'Adeline et connaissait alors de fortes tensions entre différentes professions, avec des conflits importants qui paralysaient son fonctionnement. Cette personne y occupait la fonction de responsable des soins et ils ont commencé à collaborer dans ce contexte particulièrement difficile. Par ailleurs, il assure qu'ils n'étaient pas « copains », mais se connaissaient professionnellement et qu'il respectait la qualité de son travail. D'ailleurs, cette expérience à Curabilis l'a conduit à demander un assessment externe lors de son recrutement à l'OCS. En effet, il était important, dans un environnement sensible comme celui de la santé en milieu de détention, de pouvoir travailler avec humilité et de ne pas vouloir donner de leçons, afin de préserver la collaboration entre les différents acteurs. Il relève la qualité du travail mené avec intelligence par cette personne ; sa collaboration avait permis d'obtenir des résultats positifs. Il évoque la sortie d'environ 30 à 40 personnes par an, alors que beaucoup pensaient que cela ne serait pas possible. Il souligne qu'il n'avait donc pas de doute sur ses compétences. Le candidat avait travaillé à la santé, il avait une formation juridique, et ses qualités professionnelles étaient connues.

Il ajoute que les relations professionnelles préexistantes ne devraient pas être perçues comme problématiques. Si on souhaitait les éviter, il faudrait adopter un système de concours entièrement ouvert, comme dans d'autres

pays. Chaque modèle présente des avantages et des inconvénients : un recrutement totalement externe permet d'éviter les soupçons, mais peut aussi conduire à engager des personnes qui doivent ensuite se mettre ensemble, hors sol, et consacrer beaucoup d'énergie à collaborer pour le bien de la population. Il dit qu'avec le recul, il reste à l'aise avec le choix effectué, car la personne choisie a réalisé un parcours sans faute depuis une année dans la fonction de directeur général adjoint.

Etape trois – engagement d'une personne en remplacement de l'attaché de direction sortant

Le **DG** précise qu'une infirmière-cadre travaillant à Belle-Idée a postulé, une personne qu'il dit avoir connue brièvement lorsqu'elle avait assuré un remplacement comme responsable des soins à Curabilis. La procédure de sélection a été conduite par le médecin cantonal et la responsable RH. Il dit n'être intervenu qu'à la fin du processus, pour informer la candidate que la rémunération au sein de l'Etat serait inférieure à celle qu'elle percevait aux HUG et que le poste pourrait en outre être réévalué par l'OPE, avec un risque de baisse salariale car il n'y avait plus l'urgence. Sur la question d'une éventuelle relation privée entre ces deux personnes, il précise qu'il ne s'est pas immiscé dans leur vie privée. Tous deux ont attesté et signé qu'ils ne vivaient pas en couple. Toutefois, cet élément n'entrait pas en ligne de compte car l'engagement avait été mené par le médecin cantonal.

Eléments déterminants

Il y avait énormément de tensions l'OCS au moment de son arrivée. Son objectif a été de sécuriser les équipes et d'apaiser la situation. Le taux d'absence s'élevait à environ 13%, alors qu'il est aujourd'hui descendu à 5,6%. Selon le **DG**, la résolution établit un lien selon lequel le magistrat aurait écarté certaines personnes pour ensuite favoriser des recrutements fondés sur du copinage. Il indique que cette interprétation lui paraît inacceptable. Il précise que son rôle a consisté à faciliter le dialogue entre l'office et le magistrat, afin d'apaiser les relations et permettre un fonctionnement plus serein. Il souligne par ailleurs que la majorité des collaborateurs de l'OCS sont, selon lui, des professionnels de grande qualité, qui étaient déjà en poste avant son arrivée et qui ont toujours œuvré avec engagement pour la santé publique. Toutefois, l'OCS adoptait auparavant une posture plus prudente et moins volontariste en matière de politique de santé publique, tandis que le magistrat actuel souhaite impulser une dynamique plus active. Il conclut en indiquant qu'il rejette à la fois l'idée selon laquelle les équipes précédentes auraient été incompetentes et celle selon laquelle les changements récents auraient consisté à remplacer des

personnes compétentes par des personnes favorisées. Cette vision désavantage les personnes qui sont sur le terrain.

Bal des questions

PLR :

1. Concernant l'organigramme, les personnes engagées ont-elles une relation de subordonnés ? **Le DG** partage que la 2^e personne dont on parle est sous la responsabilité du médecin cantonal, raison pour laquelle elle n'apparaît pas dans l'organigramme. Aussi, le recrutement et les évaluations sont faits par le médecin cantonal.
2. Est-il exact que le premier poste ouvert en tant qu'agent spécialisé l'a été en raison du niveau de rémunération de la personne choisie ? **Le DG** répond par l'affirmative. Pour le salaire dans un premier temps, car il fallait engager quelqu'un rapidement. Ensuite, il ne s'agissait pas de l'engager sur le long terme à ce poste, d'où l'idée de l'agent spécialisé. Il était engagé en classe 23 ou 24, mais, à son emploi précédent, il était en classe 27.
3. Le poste de directeur général adjoint était-il une création de poste ? Il est confirmé que ce poste n'existait pas à l'OCS. Il précise que ce n'est pas lui qui en a fait la demande, mais le magistrat, afin de renforcer l'office. Ce poste n'était pas supplémentaire et a été pris dans les effectifs existants de l'OCS. Il indique être reconnaissant de pouvoir compter actuellement sur ce poste, car l'accélération des activités est telle aujourd'hui qu'il est important d'avoir quelqu'un pour seconder le directeur général.
4. Au tout début de l'ouverture du poste, la seule candidature reçue pour le premier poste était-elle une candidature interne ? **Le DG** annonce que la personne qui assurait l'intérim du médecin cantonal n'avait pas accepté cette candidature. Il avait suggéré de trouver une autre solution afin d'avoir quelqu'un avant les vacances d'été. Il y avait une certaine complexité dans ce poste. Le magistrat avait demandé, en début de législature, une note sur la situation de l'OCS. La situation de l'époque était la suivante : l'OCS avec perdu beaucoup d'argent dans 4 procédures judiciaires, sans que cela soit la faute des personnes en particulier. Avec le manque au sein du service juridique qui est un service clé afin de piloter l'OCS, il a été question de parer au plus urgent. Le poste aurait pu être remis tel quel, concède-t-il.
5. Le poste qu'occupait la personne engagée en tant qu'adjoint de direction sous contrat d'agent spécialisé a-t-il été remis à sa compagne lorsqu'il est passé directeur général adjoint à l'OCS ? **Le DG** répond par la négative. Il n'était pas question de lien particulier lorsqu'ils étaient à Curabilis. Il dit avoir appris plus tard cette histoire. Or, les 2 ont affirmé clairement qu'ils

vivaient dans le même bâtiment, mais sans être en couple. Il affirme qu'il n'avait aucune idée de leur vie privée.

6. Comment le document écrit affirmant qu'ils n'étaient pas en couple a-t-il été produit ? **Le DG** dit que c'est sorti lorsque le journaliste est venu. La discussion n'avait pas eu lieu auparavant.

LC :

1. Quelles modifications ont été apportées au cahier des charges du poste d'attaché de direction lors de sa transformation en poste d'agent spécialisé ? **Le DG** répond que le cahier des charges était conséquent (gestion de l'autorisation pour les stupéfiants, dénonciations et délégation des soins). Le cahier des charges aurait pu être enrichi par le fait qu'il fallait avoir de bonnes connaissances juridiques. En effet, des discussions avec les médecins et les avocats ont souvent lieu dans l'activité. Toutefois, le fond est resté le même. Lorsque l'« agent spécialisé » est parti, le magistrat a indiqué que les conditions salariales ne pouvaient pas être conservées ; un passage à l'OPE devait être réalisé pour demander une revalorisation. En effet, la personne précédente est passée rapidement de 18 à 21, car ce poste était important pour l'office. Si la personne « cheffe de secteur » devait partir demain, il estime que le poste devrait pouvoir rester attractif, et donc avoir une classe 23. La volonté était de revaloriser le poste, mais la personne a été avertie que c'était l'OPE qui devait en décider.
2. La personne qui occupait précédemment le poste était en classe 21, avec un cahier des charges correspondant ; qu'en est-il du cahier des charges du nouveau poste de chef de secteur ? **Le DG** répond que la personne est en classe 23, avec le même cahier des charges.
3. La qualification juridique du directeur général adjoint est-elle suisse ou française ? Il est répondu que sa qualification juridique est probablement française. Il précise que c'est aussi pour cette raison qu'il avait été placé à Curabilis en tant que responsable de soins. De sorte à avoir un infirmier qui avait des connaissances en droit.
4. Est-il exact que le droit français et le droit suisse ne sont pas les mêmes ? **Le DG** confirme.

Ve :

1. Sachant que l'engagement concernant le premier recrutement était sur du long terme, comment justifier l'engagement d'un agent spécialisé ? **Le DG** dit que l'agent spécialisé permet d'avoir une autre classe salariale. Il ajoute que la personne perdait déjà de l'argent par rapport à son ancien poste. De plus, il s'agissait d'avoir quelqu'un rapidement, car une période de candidature avait déjà été infructueuse.

2. Y a-t-il eu des candidatures internes ? **Le DG** répond par la négative.

S :

1. Le magistrat connaissait-il la personne engagée en tant qu'attaché de direction et, si oui, quelle était la nature de leur relation ? **Le DG** répond par la négative. Il l'avait uniquement croisée dans le cadre de la sécurité, car il faisait parfois des visites à Curabilis.
2. Si les deux personnes engagées n'ont pas fait savoir pendant le processus de recrutement qu'elles avaient la même adresse et se connaissaient d'une manière ou d'une autre, peut-on avancer qu'il s'agit de conflits d'intérêts ? **Le DG** répond qu'elles se connaissaient clairement, car elles avaient travaillé ensemble dans le système des HUG. Pour les liens plus importants, rien n'est ressorti. Concernant la procédure du dernier engagement, il dit ne pas pouvoir se prononcer, car c'est le médecin cantonal qui l'a mené. Il ajoute que les liens professionnels existent partout et sont courants. Il faudrait procéder à des concours si on souhaitait les exclure entièrement.

23 mars 2026 : audition de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat (DSM)

M. Maudet précise le contexte de la résolution 1082. Il rappelle la période de prise en main du DSM à l'été 2023, durant laquelle il a constaté une situation insatisfaisante, marquée par des dysfonctionnements et des mouvements importants de personnel jusqu'à fin 2024. Dans le cas concerné, deux postes sont en jeu, celui de directeur général adjoint qui n'existait pas auparavant, ainsi qu'un poste de chef de secteur dans le domaine du médecin cantonal. Dans son appréciation en 2024, il existait des dysfonctionnements significatifs à l'OCS, avec un risque de rupture dans la continuité des prestations. Afin de répondre à cette situation, il dit avoir autorisé l'engagement d'un agent spécialisé en classe 24, conformément aux marges de manœuvre prévues par la loi, en raison du départ annoncé de la personne titulaire précédente à l'été. Il y avait eu la découverte de dossiers en jachère qui nécessitaient une action rapide pour garantir la continuité du service. La situation a ensuite été régularisée l'année suivante par l'ouverture formelle du poste en classe 23. L'attribution de ce poste, qui a suscité des interrogations, a été effectuée dans le respect des règles de recrutement, mais il y a eu des discussions relatives à la fixation des annuités entre le DSM et le DF, puis un arbitrage s'en est suivi durant l'été.

Il ne revient pas en détail sur ses propos tenus en séance plénière, mais il estime que la résolution comporte des erreurs factuelles ainsi que des éléments malhonnêtes. A la suite de cette résolution, il dit avoir pris contact avec les organisations syndicales concernées, à savoir l'Association suisse des

infirmières et infirmiers ainsi que le SSP, afin de vérifier l'origine des prétendues dénonciations. Or, les syndicats ont indiqué ne pas être à l'origine des plaintes, l'un des syndicats mentionnant ne pas avoir eu connaissance de la situation évoquée, l'autre estimant que, si les faits étaient avérés, ils seraient préoccupants.

Il qualifie la résolution de démarche politique inutilement polémique, en particulier en raison de la demande de suspension préventive d'un cadre qui a été ouvertement nommé, qu'il juge problématique dans le principe. Il dit entretenir des relations fréquentes avec les syndicats, qui lui auraient probablement remonté l'information s'ils avaient été au courant. Il ajoute qu'en l'absence d'intervention rapide au printemps 2024, la continuité des prestations n'aurait pas pu être assurée. Enfin, il relève qu'il n'existe pas, à ce jour, de problématique particulière en matière de turnover ou de départs, contrairement à ce qui est avancé dans la résolution.

PLR : Les annuités sont déterminées en fonction de l'expérience considérée comme utile au poste. Dans le cas présent, l'OPE aurait estimé que l'expérience utile était limitée, en la situant à un niveau proche de 1 annuité sur une échelle allant de 0 à 9. Il est précisé que l'évaluation de l'expérience antérieure fait l'objet d'une discussion entre les parties.

1. Quels étaient les motifs ayant permis de passer par un agent spécialité pour le poste ? **M. Maudet** explique qu'une première mise au concours a été organisée sans donner de résultats satisfaisants. Aucune solution alternative pertinente n'a pu être proposée par l'OCE (pénurie structurelle dans le domaine des soins), et les candidatures reçues ne présentaient pas un niveau de compétence jugé suffisant.
2. Cela comprend-il les candidatures à l'interne ? **M. Maudet** répond par l'affirmative. En effet, la situation à l'interne n'était pas bonne du tout. Il évoque des nominations qui étaient politiques, notamment le fait qu'une personne avait vécu une accélération rapide en termes de classe, étant passée d'une classe 15 à 21 en 3 ans et demi.
3. Pourtant le même poste a été ouvert en classe 23 ensuite ? **M. Maudet** explique que le poste de chef de secteur relève d'un niveau de cadre supérieur. Aussi, la classe 23 correspond au premier niveau de cadre supérieur, impliquant des responsabilités importantes, en lien avec des activités régaliennes de l'Etat. D'ailleurs, la classe 21 ne lui semblait pas adéquate, compte tenu des responsabilités associées à ce type de fonction. Dans le service, le médecin cantonal est en classe 29, assisté de plusieurs chefs de secteur, dont la plupart sont en classe 25. Le poste concerné revêt une importance particulière en matière de contrôle des pratiques

professionnelles et d'octroi d'autorisations. En 21, le poste était en réalité sous-classé. Il précise que le recours à une classe 24 d'agents spécialisés se fait pour des postes de type chef de projet, avec une mission limitée dans le temps. Ici, au bout d'une année, le poste a été stabilisé de manière pérenne en classe 23.

4. C'est donc bien ce qui s'est passé pour le poste concerné ? **M. Maudet** répond qu'au moment où le directeur général adjoint a été nommé en classe 24, il ne savait pas combien de temps cela allait prendre. Il y avait beaucoup de retard et un grand travail d'absorption à faire, en plus d'un recalibrage du poste à faire. Le poste précédent d'attaché de direction nommé est parti sur un autre poste ; le poste initial a donc été rouvert en classe 23.
5. En résumé, à l'arrivée du magistrat au DSM, l'OCS faisait face à de nombreux départs et à des dysfonctionnements nécessitant un renouvellement rapide d'un poste important. Une première mise au concours en classe 21 a été infructueuse. Or, une candidature jugée de qualité s'est présentée, impliquant toutefois un niveau de rémunération plus élevé, en classe 24, afin de correspondre aux conditions salariales antérieures de la personne. Dans ce contexte d'urgence, le poste a été ouvert en classe 24 afin de permettre un recrutement rapide et de répondre aux besoins immédiats. Un an plus tard, la situation s'est stabilisée et une régularisation du poste est intervenue. Cette analyse correspond-elle à la situation ? **M. Maudet** répond par l'affirmative.
6. Concernant l'annuité de la personne nommée comme chef de secteur, comment cela a-t-il été tranché ? **M. Maudet** précise que la classification du poste en 23 était encore soumise à validation par le SESREM, mais devait vraisemblablement être validée au regard des responsabilités associées à une fonction de chef de secteur. Cette classification est indépendante de la question des annuités, ces dernières doivent refléter le parcours professionnel de la personne concernée. A l'époque, l'OPE avait validé la classe 23, mais un litige subsistait entre une proposition d'annuité 9 et une annuité 1, soit un écart significatif. La décision a été prise de maintenir l'annuité 9, avec l'idée d'un ajustement ultérieur dans le cadre du dispositif G'Evolue. Il relève que cette situation pose une question en matière d'égalité de traitement au sein de l'Etat, dès lors que l'OPE n'intervient qu'a posteriori. La validation au préalable de l'OPE devrait avoir lieu systématiquement, en particulier pour les cadres supérieurs, afin d'éviter des situations où des conditions salariales sont accordées puis potentiellement remises en question.
7. La pratique visée demande-t-elle une modification réglementaire ou légale ou est-ce que cela ne concerne que la pratique ? **M. Maudet** dit que c'est

une pratique qui devrait être consacrée par le CE. S'agissant des nominations, il existe une marge de manœuvre sur la fixation des annuités (lors d'écartés limités) qui peuvent faire l'objet de discussions fondées sur l'expérience utile au poste. Mais cela ne devrait pas se produire pour un écart si grand. Il ajoute que des erreurs peuvent également survenir du côté de l'OPE, ce qui justifie un double regard. Néanmoins, pour les cadres supérieurs (dès la classe 23), une validation finale claire par l'OPE devrait être instaurée, à l'instar de ce qui est pratiqué pour certaines fonctions soumises à la décision du CE, afin de garantir l'égalité de traitement.

Il rappelle que, dans le cas présent, la personne concernée n'a pas exercé de pression ni conditionné son engagement à un niveau de rémunération spécifique, et que la proposition a été formulée par les services compétents. Un décalage existait entre ce qui avait été évalué par le service et la décision de l'OPE. Cette problématique devrait être résolue par une approche systémique, conférant à l'OPE un rôle décisionnel clair en cas de divergence, afin d'éviter des remises en cause a posteriori.

8. S'agissant du directeur général de l'OCS, qui aurait fait l'objet d'une atteinte à la personnalité, son nom ayant été cité dans l'émission de la RTS, il demande s'il a eu un droit de réponse. **M. Maudet** répond que le directeur général était plus choqué qu'on attente à la qualité du travail de l'office que d'avoir été cité. Toutefois, il n'a rien entrepris. Il rappelle que le CE était surpris de la démarche de la résolution, qui donnait ouvertement le nom d'un directeur de l'OCS, demandait une suspension immédiate et le retrait de toutes ses fonctions RH, sans avoir de preuve. Le CE a donc écrit au Grand Conseil et le Bureau a répondu qu'il ne partageait pas la même appréciation, car le directeur était une personne publique et qu'il était possible de la citer.
9. Concernant l'engagement de la personne comme cheffe de secteur, peut-on considérer comme approprié que deux personnes occupant des postes de proximité hiérarchique aient des liens personnels et vivent à la même adresse et, si tel est le cas, comment ces liens sont-ils pris en compte dans la procédure de recrutement et dans la gestion des éventuelles situations de suppléance ou de conflit d'intérêts ? **M. Maudet** relève qu'il convient de distinguer plusieurs niveaux de relation, à savoir le fait de se connaître, de vivre dans un même immeuble ou d'entretenir une relation de couple ; ces situations doivent être appréciées différemment. Tout le monde peut se connaître à Genève, ce qui ne constitue en soi pas un problème, de même que la cohabitation dans un même immeuble. Toutefois, une relation de couple peut soulever des enjeux en présence d'un lien de subordination, situation que l'Etat cherche en principe à éviter. Il n'existe pas de règle

absolue et certaines situations personnelles peuvent émerger dans le cadre professionnel, y compris à des niveaux hiérarchiques élevés. Il estime qu'une obligation d'annonce est nécessaire en cas de relation de couple avec un risque de subordination. Au-delà du cadre juridique, ces situations présentent également une dimension de perception politique, pouvant susciter des interrogations même lorsqu'elles sont conformes au droit. Concernant la personne en poste en tant que chef de secteur, cela ne pose aucun problème sachant qu'il n'y a pas de lien de subordination avec le directeur général adjoint. Le choix a été fait par le médecin cantonal.

Ve : Si les questions soulevées et relayées par les syndicats sont pertinentes, même en l'absence de dénonciations formelles, le caractère expéditif de la réponse questionne. Les éléments évoqués dans la presse justifient un examen approfondi et ne sauraient être réduits à une démarche politique.

1. Sur l'évolution de la classification du poste (passage de la classe 15 à 21, puis à 24, avant de revenir à 23), des précisions pourraient-elles être transmises sur le recours au statut d'agent spécialisé, normalement réservé à des tâches temporaires ? **M. Maudet** dit que les questions soulevées sont pertinentes dans l'hypothèse où les éléments évoqués seraient fondés. Il relève toutefois que la démarche est problématique sur le plan institutionnel, en particulier lorsqu'elle consiste à demander des mesures graves, telles que la suspension d'un cadre nommé, sur la base d'éléments non établis. Aussi, sa réaction vis-à-vis des syndicats s'inscrit dans ce contexte, même s'ils ne sont pas à l'origine des dénonciations.

Concernant la classification du poste, il estime que la succession de niveaux de classe (15 à 21, puis à 23) peut générer une certaine frustration pour la personne ayant précédemment occupé la fonction. Il fait allusion au fait que ladite personne était membre du parlement et a été à la présidence d'un parti, et il émet l'hypothèse que la situation a pu être instrumentalisée politiquement.

Il précise ensuite que le recours au statut d'agent spécialisé correspond en principe à une fonction temporaire, liée à une mission ou à un projet, et qu'il est parfois utilisé lorsque la définition du poste et sa classification ne sont pas encore stabilisées. Ici, la fonction de chef de secteur présentait une sous-classification initiale, au regard des responsabilités exercées, et un travail de redéfinition du poste était nécessaire. D'ailleurs, il relève qu'il était étonnant de retrouver la prédécesseure au poste de chef de secteur en classe 21 avec les responsabilités qu'elle avait, qui au demeurant n'avait pas les qualifications requises. La solution a consisté à recourir temporairement à un agent spécialisé en classe 24, pour une durée limitée, avant de stabiliser le poste en classe 23.

Ceci s'inscrit dans une pratique existante et visait à assurer la continuité des prestations.

2. Concernant l'adresse des personnes engagées et leurs éventuels liens d'intérêts, il convient de relever qu'il est pour le moins particulier que ces éléments n'aient pas été identifiés ou pris en considération dans le cadre du processus de recrutement. Il ressort de plusieurs auditions qu'il s'agissait peut-être d'une colocation, ou d'un immeuble, donnant l'impression d'éluder la question. Toutes les réponses fournies tendaient à minimiser la situation, en affirmant qu'il n'y avait pas d'éléments problématiques, sans reconnaître d'éventuelles lacunes dans le processus. Qu'en est-il vraiment ? **Le magistrat** soutient qu'il ne s'oppose pas à une progression de carrière lorsque celle-ci est justifiée. Or, le passage de la classe 15 à 21 comprend un élément problématique car, lors de cette évolution de classe, il y a eu une seule mise au concours du poste, et que 8 candidatures ont été écartées sans examen approfondi, ce qui peut faire penser à du favoritisme. D'ailleurs, toute suspicion de favoritisme doit être évitée dans les recrutements au sein de l'Etat. Dans le cas présent, le choix de la personne engagée a été effectué par le médecin cantonal et non par le titulaire précédent du poste. Certes, une adresse commune a été évoquée, mais il dit ne pas avoir mené d'investigation approfondie sachant qu'il n'y avait pas de lien de subordination entre les 2. Le favoritisme doit bien évidemment être proscrit au sein de l'Etat, mais la situation était suffisamment énorme pour la prédécesseure, en raison des accointances politiques, il estime que le ménage aurait dû être fait par le parti concerné avant de déposer une telle résolution.

UDC : un courrier envoyé par le SSP contient des éléments factuels, quelle a été la formulation de la réponse et des éléments particuliers ont-ils retenu l'attention ? **M. Maudet** relève que les questions posées sont légitimes. Toutefois, dans le cadre des échanges réguliers qu'il entretient avec tous les syndicats du domaine de la santé, aucune problématique relative à l'OCS, quant au favoritisme ou à des pratiques de copinage, n'a été soulevée au cours des trois dernières années. Les discussions portent généralement sur d'autres thématiques. Il conclut en exprimant une préoccupation quant au risque de dérive d'un système de vigilance démocratique vers des logiques de dénonciation. En effet, certaines situations peuvent engendrer des conséquences difficilement réversibles.

LC : La directive MIOPE 01.07.06 prévoit que les membres du personnel annoncent tout intérêt personnel susceptible de créer un conflit d'intérêts, notamment en lien avec des relations de parenté, d'amitié, d'intimité ou de

dépendance. Son champ d'application apparaît ainsi relativement large et couvre également certaines situations ou relations informelles.

La question se pose dès lors de savoir si, au regard de cette directive, les éléments figurant dans le dossier de candidature auraient pu justifier un examen plus approfondi de la situation sachant que la directive indique qu'il n'est pas nécessaire qu'un conflit d'intérêts soit effectif, car l'apparence d'un tel conflit peut suffire à imposer une récusation. Aussi, la proximité résidentielle aurait-elle pu justifier une vigilance accrue ou une annonce préalable ? **M. Maudet** relève que la question soulevée met en évidence la difficulté d'interprétation de la directive, qui repose sur une appréciation des circonstances. L'enjeu principal réside dans la préservation du sentiment d'égalité de traitement à l'Etat. Toutefois, dans la pratique, de nombreuses situations de proximité existent, qu'elles soient personnelles, professionnelles ou politiques, et leur recensement systématique conduirait à des récusations excessives. La directive laisse volontairement une marge d'appréciation aux managers, afin de tenir compte de la diversité et de l'évolution des situations. Il conclut en relevant que la tolérance a diminué et que le journaliste a exploité l'apparente proximité, pour lui donner une tout autre ampleur.

Discussions internes

Concernant les réponses qui sont davantage des invectives politiques du magistrat aux questions récentes posées par les syndicats, il est proposé de les lui retourner en demandant une réponse écrite en complément de l'audition. Finalement, la commission se tournera vers l'OPE pour poser les questions restées en suspens.

20 avril 2026 : audition de M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat (DF), et de la directrice générale de l'office du personnel de l'Etat (DG-OPE)

M^{me} Fontanet relève que la question est sensible et revêt une dimension politique, ce qui rend délicate la prise de position de l'OPE sur ce sujet. Elle précise que les départements ne sont pas tenus de soumettre systématiquement à l'OPE les nouveaux engagements pour vérification, en ce qui concerne la définition du poste, le cahier des charges ou la fixation des annuités. En général, ces processus se déroulent de manière satisfaisante et il est rare de constater des situations problématiques dans la fixation des classes ou des annuités. Or, pour le cas en question, l'OPE n'a pas été consulté en amont et n'a identifié le problème qu'au moment du traitement de la paie, car cela dépend de l'OPE. Dès lors, des interrogations ont été soulevées, sans que les

réponses apportées soient pleinement satisfaisantes. Néanmoins, le contrat était déjà signé, rendant toute modification difficile.

Elle ajoute qu'elle a proposé de soumettre systématiquement les nouveaux postes de cadre à une validation de l'OPE, car une telle vérification serait rapide et pertinente en matière de fixation salariale. Toutefois, cette initiative a suscité une levée de boucliers de la part des départements. Elle précise que cette opposition ne concernait pas le département du conseiller d'Etat Pierre Maudet.

Bal des questions

PLR :

1. Sur quelles bases techniques les annuités sont-elles déterminées et comment expliquer l'écart entre l'évaluation à 9 annuités effectuée par l'OCS et celle à 1 annuité retenue par l'OPE pour la personne engagée comme cheffe de secteur ? **La DG-OPE** explique que, pour chaque poste, en particulier les postes de cadres supérieurs, des prérequis de formation sont définis, notamment un niveau master pour la classe 23. L'absence de ce niveau de formation entraîne une pénalisation dans le système d'évaluation. Ladite pénalisation peut prendre deux formes : soit une diminution de la classe de fonction, accompagnée d'un plan de formation visant à combler le déficit de qualification, soit une réduction du nombre d'annuités attribuées à l'engagement. La seconde forme repose sur un calcul tenant compte des années de formation manquantes. Pour un master manquant, cela correspond à 2×2 ans + 1 an, c'est-à-dire 5 ans. Ce dispositif permet d'expliquer qu'une personne disposant d'une expérience professionnelle reconnue, mais ne remplissant pas les prérequis de formation, puisse se voir attribuer un nombre d'annuités réduit lors de son engagement.
2. A la suite de nombreux départs, l'OCS aurait fait face à des besoins importants et, faute de candidats correspondant au profil recherché pour un poste fixe, aurait adapté le poste en celui d'agent spécialisé en classe 23 afin de répondre à ces besoins. Si cette démarche peut se comprendre d'un point de vue opérationnel, est-elle conforme au cadre applicable en matière de recrutement ? **La DG-OPE** explique que la distinction repose sur la nature du besoin, à savoir un besoin permanent ou temporaire. Cette différence détermine le recours à un poste fixe ou à un poste d'agent spécialisé (AS). Les AS sont destinés à des missions limitées dans le temps, généralement liées à la conduite de projets. Elle cite l'exemple du projet G'Evolue, piloté par des AS.

3. Pour un poste fixe, le recours à l'AS est-il possible, si le candidat demande un salaire plus élevé ? Il lui est répondu qu'il y a des règles d'engagement à l'Etat et une égalité de traitement qui doivent s'appliquer et il n'est pas possible d'y déroger. Parfois, il y a une petite marge de manœuvre sur 1 ou 2 annuités, mais cela ne va pas au-delà. Les AS sont prévus pour des experts et des projets temporaires, et non pour donner une marge de manœuvre en termes de salaire.

Ve :

1. Comment expliquer que la DRH-DSM ait considéré que le recrutement s'était déroulé régulièrement, sans identifier de problématique particulière ? **M^{me} Fontanet** explique que les RH départementales dépendent des départements et non de l'OPE, ce qui influence leur positionnement. Ce modèle présente un avantage, à savoir une bonne connaissance des métiers propres à chaque département. Toutefois, cette organisation peut affecter l'indépendance dans le processus de décision, dans la mesure où les RH peuvent être directement rattachées à un directeur général, un secrétaire général ou un chef de département, qui expriment leurs attentes. Si les RH dépendaient directement de l'OPE, cela permettrait de limiter des approches plus partisans. Elle comprend néanmoins les contraintes opérationnelles des directions, lorsqu'il y a un besoin urgent de recrutement face à un profil jugé adéquat mais avec des exigences spécifiques. Elle souligne que, dans une administration de grande taille, il est nécessaire de garantir l'égalité de traitement et d'éviter les biais.

S :

1. Les RH devraient être le service qui définit si une personne est apte ou non. Un doute subsiste au sujet de l'indépendance des RH. **M^{me} Fontanet** répond à la remarque que, majoritairement, les recrutements ont lieu de manière normale et adéquate. La commission a été saisie d'un seul cas, alors que des centaines de postes sont pourvus de manière régulière.
2. Est-ce possible de garantir le fait que, si un RH a décidé qu'une personne est adéquate, celle-ci est engagée ? **M^{me} Fontanet** répond qu'elle ne peut pas donner de garantie, mais qu'elle peut assurer que les engagements ne se font pas par un RH uniquement. La hiérarchie est impliquée dans la prise de décision.

Discussion interne

La discussion porte, dans un premier temps, sur le malaise présent suite à l'audition de l'OPE, et le doute sur la cohérence entre les éléments apportés par la DRH et les éléments présentés laissant penser le contraire. Par ailleurs,

les explications fournies par le directeur général ne semblaient pas satisfaisantes. Si un processus RH présente des irrégularités sans être identifié comme tel par la fonction RH, cela pose un problème plus large, qui dépasse le seul département concerné.

La suite des échanges porte principalement sur la cohérence des pratiques RH au sein de l'Etat et sur le degré de centralisation souhaitable. Les auditions ont fait apparaître des interrogations quant à l'application homogène du cadre RH et au rôle de l'OPE. L'idée d'une validation systématique ou ciblée des postes à responsabilité, notamment dès la classe 23, est évoquée. Une centralisation complète ne fait toutefois pas consensus, compte tenu des spécificités propres aux départements. La question d'une approche plus transversale du climat de travail est également soulevée.

Ces réflexions s'inscrivent dans le prolongement de travaux antérieurs ayant déjà relevé une organisation RH fortement décentralisée et recommandé une meilleure coordination. Le suivi de ces recommandations et leur mise en œuvre effective par le Conseil d'Etat sont également discutés.

Concernant les suites à donner à la résolution, plusieurs options sont envisagées : son amendement, notamment par la suppression de certaines invites, ou son rejet au profit d'un PL de commission. La pertinence d'une enquête indépendante au regard des travaux déjà menés par la CCG est également discutée. Les travaux de la CCG pourraient être intégrés à la résolution ou servir de base à des mesures plus générales.

Vote

La présidente met aux voix le principe d'adjoindre un PL à la R 1082, portant sur une modification de la LPAC et donnant plus de compétences transversales à l'OPE :

Oui : 14 (2 UDC, 3 PLR, 1 LC, 2 MCG, 1 LJS, 2 Ve, 3 S)

Non : —

Abstentions : —

La proposition est acceptée à l'unanimité des membres présents.

18 mai 2026 : suite des discussions internes et choix du PL

Les discussions portent principalement sur l'organisation et la gouvernance des ressources humaines, le contrôle des recrutements et les suites à donner aux travaux de la commission.

Organisation et gouvernance des RH

Les échanges mettent en évidence la question d'une organisation plus cohérente et plus transversale des ressources humaines de l'Etat. La forte décentralisation actuelle, avec des pratiques pouvant différer selon les départements, conduit à s'interroger sur le rôle de l'OPE et sur sa capacité à assurer une application uniforme de la politique RH. Ce qui relève la nécessité de développer une stratégie cantonale en matière de ressources humaines ainsi qu'en instaurant un regroupement hiérarchique de la filière RH sous la responsabilité de l'OPE, tout en maintenant un ancrage fonctionnel dans les départements. La possibilité d'une centralisation plus importante est toutefois mise en balance avec la nécessité de tenir compte des spécificités métiers et organisationnelles propres aux différentes entités.

Contrôle et recrutement des cadres

Une part importante des discussions porte sur le rôle que devrait jouer l'OPE dans les recrutements, en particulier pour les cadres supérieurs (dès la classe 23). L'objectif envisagé est de renforcer le contrôle du respect des règles, des profils recherchés, des critères applicables et du déroulement des procédures. La question de savoir si l'OPE devrait simplement vérifier la conformité du processus ou disposer d'un pouvoir de validation du choix final fait l'objet d'un échange approfondi. La notion d'« approbation constitutive » est notamment discutée de la part de l'OPE avant tout engagement.

Champ d'application du dispositif

La commission examine les propositions transmises par le groupe ayant travaillé sur le sujet. Une première approche se limite à l'administration cantonale, tandis qu'une version plus large vise l'ensemble des employeurs soumis à la LPAC. Cette seconde option interroge le rôle et les compétences de l'OPE à l'égard d'entités autonomes, ainsi que l'articulation entre leurs directions des ressources humaines et l'administration cantonale. Il est également relevé qu'un élargissement du périmètre trop important pourrait rendre le projet plus complexe à mettre en œuvre.

Suites à donner et articulation avec la résolution

Les échanges portent enfin sur la forme à donner aux travaux. L'élaboration d'un projet de loi de commission est privilégiée comme moyen de donner une réponse concrète aux constats établis. Deux versions du projet sont maintenues à ce stade, l'une centrée sur l'administration cantonale et l'autre plus large. La question de l'articulation avec la résolution, du calendrier de poursuite des

travaux et de la consultation des différents groupes politiques est également abordée.

Décision : à la suite des discussions, les membres de la commission se rapprocheront de leurs groupes respectifs afin de se déterminer sur le choix entre les deux versions du projet de loi, portant respectivement sur le « petit Etat » ou sur un périmètre plus large « grand Etat ».

22 juin 2026 : suite des discussions internes

Retour sur les décisions des groupes

Le PLR et Le Centre se sont prononcés en faveur du « petit Etat ». LJS a également retenu ce périmètre, tout en relevant que certains éléments de fond liés à la réforme des RH restaient à examiner. Les Verts et le MCG ont validé le principe du projet de loi en laissant ouverte la question du périmètre entre « petit Etat » et « grand Etat ». L'UDC s'est prononcée en faveur d'un champ d'application couvrant le « grand Etat ».

17 août 2026 : détermination sur les propositions de PL de commission et les amendements de la résolution

Projet de loi (cf. p. 4)

Les échanges portent sur les deux versions du projet de loi élaborées à la suite des travaux de la commission. Le but des débats et enquêtes menées par la CCG étant de transmettre des recommandations sur la base de problèmes clairement identifiés, il est relevé que le projet de loi constitue, dans cette approche, une réponse aux constats issus des auditions et des travaux menés par la commission.

Le choix du périmètre fait l'objet de positions différentes, le dispositif pourrait constituer une première étape et la question des institutions de droit public pourrait être intégrée au dispositif, dans un deuxième temps, notamment au regard des problématiques RH qui peuvent également s'y poser.

La question du lien entre le projet de loi et la résolution est enfin discutée. Le fait de les lier permettrait d'intégrer le projet de loi comme réponse de la commission dans le cadre du rapport sur la résolution. A défaut de lien formel, un exposé des motifs distinct devrait être élaboré pour le projet de loi.

Résolution R 1082 et amendements (cf. p. 2)

Les échanges portent ensuite sur la manière de faire évoluer la résolution à la lumière des auditions et des travaux menés depuis son dépôt.

*Proposition d'amendement général :*Texte de la résolution 1082 :

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.

Texte proposé en remplacement de la totalité des invites :

invite le Conseil d'Etat

à sanctionner de manière appropriée toute personne impliquée dans les événements considérés par cette résolution si des faits démontraient :

- qu'elle a failli à son devoir de distinguer strictement les intérêts privés des responsabilités professionnelles, compromettant ainsi l'impartialité, l'intégrité et l'exemplarité attendues de l'administration publique ;
- qu'elle n'a pas respecté les recommandations et préavis de l'office du personnel de l'Etat dans les processus de recrutement ;
- qu'elle n'a pas respecté les règles objectives applicables en matière de fixation des salaires, en accordant notamment des conditions contraires aux classifications et aux annuités.

S'agissant de l'amendement de la seule invite, la formulation relative au fait de « sanctionner toute personne impliquée » fait l'objet d'une discussion. Il est relevé qu'une telle formulation pourrait conduire à mettre en cause des personnes alors même qu'elles auraient pu agir dans le cadre des instructions reçues de leur hiérarchie.

Une reformulation est dès lors proposée afin de déplacer l'accent de la sanction des personnes vers l'identification d'éventuels manquements. Il est suggéré de demander au Conseil d'Etat de déterminer, « dans le cadre des événements visés par la résolution, si des faits démontraient notamment une violation du devoir de distinction, le non-respect de recommandations ou encore le non-respect des règles applicables. »

Cette nouvelle formulation permettrait de rechercher d'éventuels manquements institutionnels ou procéduraux sans préjuger de responsabilités individuelles. Elle conduit également à reconsidérer la demande d'une enquête

indépendante : si le Conseil d'Etat devait être chargé d'identifier les éventuels manquements, cette démarche pourrait se substituer à l'enquête indépendante initialement prévue.

Finalement, le choix de maintenir la première invite telle qu'elle était formulée dans la résolution déposée est privilégié tout en supprimant les invites 2 et 3 du texte de la résolution :

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.

Votes

Le président met aux voix la suppression des invites 2 et 3.

Oui : 13 (2 UDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 LC, 1 Ve, 3 S)

Non : 1 (1 LJS)

Abstentions : 1 (1 Ve)

Les invites 2 et 3 sont supprimées.

Le président met aux voix la R 1082 ainsi amendée :

Oui : 14 (2 UDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 LC, 2 Ve, 3 S)

Non : 1 (1 LJS)

Abstentions : —

La R 1082, ainsi amendée, est acceptée.

Le président met aux voix le PL de commission pour le grand Etat :

Oui : 9 (2 UDC, 3 PLR, 2 MCG, 2 Ve)

Non : 2 (1 LC, 1 LJS)

Abstentions : 4 (1 PLR, 3 S)

Sans unanimité, il ne s'agira pas d'un PL de commission.

Le président met aux voix le PL de commission pour le petit Etat :

Oui : 13 (4 PLR, 2 MCG, 1 LC, 2 Ve, 3 S, 1 LJS)

Non : —

Abstentions : 2 (2 UDC)

Sans unanimité, il ne s'agira pas d'un PL de commission.

Le président met aux voix la liaison des objets (R 1082 et PL) :

Oui : 14 (2 UDC, 3 PLR, 1 LC, 2 MCG, 2 Ve, 3 S)

Non : 1 (1 LJS)

Abstentions : —

Les objets sont liés.

24 août 2026 : votes finaux sur le PL et demande discussion immédiate et urgence

Les PL « petit Etat » ou « grand Etat » ayant tous deux remporté l'adhésion de la majorité de la commission, il convient de les départager formellement afin de déterminer le PL à déposer.

Le président met aux voix le choix des PL petit ou grand Etat :

Petit Etat : 7 (2 PLR, 1 LC, 1 MCG, 1 LJS, 2 S)

Grand Etat : 3 (2 PLR, 1 Ve)

Le PL petit Etat est accepté, à la majorité des membres présents.

Le président précise qu'il convient également d'accepter la demande de discussion immédiate afin que le PL et la résolution soient traités en même temps. Il y a une demande pour une urgence également.

Le président met aux voix l'urgence et la discussion immédiate avant la demande de renvoi à la commission sur le personnel de l'Etat :

Oui : 10 (4 PLR, 1 LC, 1 MCG, 1 LJS, 2 S, 1 Ve)

Non : —

Abstentions : —

L'urgence et la discussion immédiate sont acceptées à l'unanimité des membres présents.

7 septembre 2026 : discussions complémentaires

A la suite de nouveaux éléments, y compris une information au sujet d'un rapport d'audit interne qui est en cours, des échanges ont lieu afin de déterminer si le rapport doit être retenu, puis la suite des discussions questionne sur la portée d'une résolution. Effectivement, selon l'art. 150 de la LRGC, « la résolution est une déclaration qui n'entraîne aucun effet législatif ». Une motion permettrait au parlement de recevoir une réponse du Conseil d'Etat dans les délais prévus par la LRGC.

Les positions se dessinent pour le dépôt d'une motion, le principe est accepté sans opposition, il est demandé à LJS son avis, qui annonce qu'il ne l'acceptera pas, mais ne s'y opposera pas. Il est demandé au rapporteur de majorité de faire une proposition de motion pour le lundi 14 septembre.

14 septembre 2026 : vote d'une motion et fin des travaux

Après discussion, la majorité confirme sa volonté de déposer une motion qui sera jointe au rapport et le président la met au vote, avec un nouveau titre, se référant sur les travaux de la commission et ne comprenant qu'une invite demandant au Conseil d'Etat la mise en place d'une enquête indépendante (cf. p. 6).

Le président met aux voix la motion proposée à l'issue des discussions complémentaires et des travaux :

Oui :	10 (3 PLR, 2 UDC, 2 S, 1 LC, 1 MCG, 1 Ve)
Non :	2 (1 LJS, 1 S)
Abstentions :	—

La motion est acceptée, à la majorité des membres présents.

Catégorie de débat préavisée : II, 40 min



01.07.06 Conflits d'intérêts et avantages octroyés aux membres du personnel de l'administration cantonale par des tiers

1. Base légale

Art. 20 Respect de l'intérêt de l'Etat (RPAC, B 5 05.01)

Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

Art. 22 Exécution du travail (RPAC, B 5 05.01)

¹ Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

Art. 25 Interdiction d'accepter des dons (RPAC, B 5 05.01)

Il est interdit aux membres du personnel de solliciter ou d'accepter pour eux-mêmes, ou pour autrui, des dons ou d'autres avantages en raison de leur fonction officielle.

Art. 15 Récusation des membres des autorités administratives (LPA, E 5 10)

¹ Les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser :

- a) s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire;*
- b) s'ils sont parents ou alliés d'une partie en ligne directe ou jusqu'au troisième degré inclusivement en ligne collatérale ou s'ils sont unis par mariage, fiançailles, par partenariat enregistré, ou mènent de fait une vie de couple;*
- c) s'ils représentent une partie ou ont agi pour une partie dans la même affaire;*
- d) s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité.*

Art. 322^{quater}, art. 322^{sexies} et art. 322^{decies} al. 1 Corruption passive et acceptation d'un avantage (CP, RS 311.0)

2. Commentaires

La présente fiche définit les notions de conflits d'intérêts et d'acceptation de dons ou avantages dans le cadre de l'activité professionnelle des membres du personnel et précise leurs obligations.

A. Conflits d'intérêts

Les membres du personnel remplissent tous les devoirs de leur fonction dans l'intérêt de l'Etat, en faisant abstraction de leurs intérêts personnels.

Ils aménagent leurs affaires privées, leurs activités associatives et extraprofessionnelles de manière à éviter tout conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'Etat. En cas d'activité accessoire rémunérée, les membres du personnel se référeront également à la fiche MIOPE n° 01.07.09.

Les membres du personnel informent leur hiérarchie de tout intérêt personnel qui serait susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts (p. ex. intérêts économiques, lien de parenté, amitié ou inimitié, relation de dépendance).

Il y a par exemple situation de conflit d'intérêts lorsque :

- un membre du personnel est appelé à préparer la décision concernant une demande d'autorisation de construire d'un chemin qui serait fortement utile à un membre de sa famille ou l'un de ses amis, car le chemin en question améliorerait l'accès à son domicile;
- un membre du personnel ayant une influence sur le processus d'attribution d'un poste se détermine sur la postulation d'une personne avec laquelle il a des attaches du fait p. ex. d'un lien de parenté ou d'une amitié, quand bien même le membre du personnel en question est convaincu que ce lien n'influencera pas sa décision.

Les membres du personnel dont l'activité implique notamment la préparation ou la prise de décisions, le contrôle de leur exécution, l'attribution ou l'adjudication de marchés, ont le devoir de se récuser en cas de conflit d'intérêts effectif ou apparent. Ils en informent immédiatement leur hiérarchie.

Il n'est pas nécessaire que les intérêts personnels du membre du personnel influencent de manière effective son jugement professionnel et ses décisions. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence d'un conflit d'intérêts pour que la récusation s'impose.

En cas de doute quant à l'existence d'un conflit d'intérêts, les membres du personnel s'adressent à leur hiérarchie.

B. Dons et avantages

Les membres du personnel ne doivent pas se laisser placer ou paraître être placés dans une situation les obligeant à accorder en retour une faveur à une personne ou à une entité quelle qu'elle soit. En d'autres termes, les membres du personnel ne doivent pas se trouver dans une situation où ils se sentiraient obligés de "retourner l'ascenseur" à une personne.

Les dons ou avantages peuvent revêtir différentes formes, notamment :

- les cadeaux ;
- l'invitation à un repas, un apéritif ou la participation à un séminaire ;
- l'offre de voyage ou de divertissements ;
- les dons en argent.

Les membres du personnel ne peuvent accepter un don ou un avantage dans l'exercice de leur activité professionnelle qu'à la condition qu'il soit conforme aux usages sociaux et de faible importance (p.ex. chocolat, vin de gamme intermédiaire, café ou objet publicitaire usuel). On entend en principe par "don ou avantage de faible importance" le don ou l'avantage dont la valeur marchande n'excède pas 100 francs. Cela étant, les dons ou avantages doivent rester occasionnels. Il est à relever que l'acceptation de dons ou d'avantages peut être précisée, limitée ou interdite au sein de certaines unités administratives.

En tous les cas, indépendamment de leur montant, l'acceptation de dons ou d'avantages ne doit ni restreindre l'indépendance, l'objectivité et la liberté d'action des membres du personnel dans l'exercice de leur activité professionnelle, ni éveiller la moindre suspicion de partialité.

En cas de doute, les membres du personnel examinent avec leur hiérarchie s'ils peuvent accepter un don ou un avantage.

L'acceptation d'un don en argent, quel que soit son montant, est strictement interdite. Est également strictement interdite la sollicitation d'un don ou d'un avantage, quel que soit son montant.

Les membres du personnel doivent informer leur hiérarchie de toute tentative d'un tiers de les placer, par le biais d'un don ou d'un avantage, dans une situation où ils se sentiraient redevables. Tout don ou avantage refusé en vertu des règles ci-dessus doit être annoncé à la hiérarchie.

C. Sanctions et mesures

Les membres du personnel qui ne respectent pas les principes exposés ci-dessus sont susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires ou d'une procédure pouvant aboutir à la fin de leurs rapports de service.

Les membres du personnel qui se soustraient à ces principes peuvent également s'exposer à des sanctions pénales (art. 322^{quater}, art. 322^{sexies} et art. 322^{decies} al. 1 CP).

3. Procédure/processus

Lois et règlements

art. 20, 22, 25 B 5 05.01

art. 15, E 5 10

art. 322 ter à octies CPS

ANNEXE 2

Chronologie des recrutements (basée sur les éléments apportés par les *différentes auditions (avec référence des pages)* et par ceux transmis par la DRH DSM après son audition)

Poste 1			
Période	Postes	Classe	Informations selon auditions et compléments DRH
Novembre 2020	Infirmière diplômée (aux.)	15	Poste existant au sein de l'OCS.
Novembre 2021	Cheffe de groupe (aux)	17	
Juillet 2022	Attachée de direction (fixe) rattaché au service du médecin cantonal (SMC)	21	
Début 2024			<i>Suite à l'arrêt maladie du médecin cantonal (déc 2023), elle assume une partie de ses tâches sans correction de son cahier des charges (p.18)</i>
Fin avril 2024		21	<i>Démission (p. 18) (départ au 31.07.24)</i>
15 mai 2024	Poste recherché : attaché de direction rattaché au SMC	21	<i>1^{ère} publication : 15 mai pour délai fin juin mais disparition de l'annonce fin mai. Avec une seule candidature ou 2 selon les auditions, qui ne sont pas retenues (p.18)</i>
11 juin 2024	Poste recherché : attaché de direction rattaché au SMC, avec contrat de type agent spécialisé	24	<i>2^{ème} publication : 11 juin pour délai 18 juin (p 18).</i> Une seule nouvelle candidature. Entretien avec les deux directeurs généraux ad intérim. Recrutement en tant qu'agent spécialisé
29-31 juillet 2024	Passation du poste (p 18)		
1^{er} août 2024	Entrée en fonction du nouvel attaché de direction avec contrat de type agent spécialisé, rattaché au SMC	24	
août 2024 à août 2025	Attaché de direction avec contrat de type agent spécialisé (rattaché au SMC)	24	La personne recrutée occupe ce poste, pendant environ un an.
Mars 2025	Demande d'évaluation de la fonction de	27	Le SESREM propose la fonction en classe 27.

Chronologie des recrutements (basée sur les éléments apportés par les *différentes auditions (avec référence des pages)* et par ceux transmis par la DRH DSM après son audition)

	Directeur général adjoint de l'OCS en vue de l'ouverture du poste (p 13)		
Mai 2025	Recrutement pour nouveau poste de DGA	27	Annonce : 79 candidatures. 12 candidats auditionnés par le directeur général et la RRH de l'OCS. Puis, 2 candidats auditionnés par SG, SG adjointe, DRH et directeur général (p. 13) Demande d'assessment externe. Assessment pour 2 candidats. Choix d'un candidat qui est alors auditionné par le directeur général et le magistrat qui confirment la candidature. La personne en poste d'agent spécialisé « attaché de direction » au SMC est choisie. (p. 13) La personne est ensuite promue le 1^{er} septembre 2025 sur le nouveau poste de directeur général adjoint, créé pour notamment suppléer le directeur général (p. 22).
1^{er} septembre 2025			
Septembre 2025			Libération du poste d'attaché de direction rattaché au SMC
Poste 2 – rattaché au médecin cantonal			
Période	Poste	Classe	
Août 2025	Nouveau recrutement pour un poste de chef de secteur « observatoire et surveillance des professions de santé et soins » Rattaché au SMC	23	Août 2025 publication : 10 dossiers. 4 dossiers retenus. Les candidats sont auditionnés par le médecin cantonal et la RRH (p. 13) Un candidat l'emporte et est finalement auditionné par le directeur général qui confirme le choix (p14) Engagement au 1^{er} novembre 2025 La fixation du traitement a toutefois donné lieu à un désaccord entre la proposition d'annuité 9 et annuité 1. Suite à un arbitrage, il a été décidé de maintenir l'annuité 9, avec un ajustement ultérieur possible dans le cadre de l'évaluation de la fonction en cours au SESREM ou de G'Evolue (p. 29 et 31)
Décembre 2025	Demande d'évaluation de la fonction d'attaché de direction « responsable du	23	Le poste a été stabilisé de manière pérenne en classe 23 (p.30).

Chronologie des recrutement (basée sur les éléments apportés par les *différentes auditions* (avec référence des pages) et par ceux transmis par la DRH DSM après son audition)

	secteur observatoire et surveillance des professions de santé et soins » Rattaché au SMC		
--	---	--	--

Précision sur les annuités : Selon les explications données en commission, les annuités sont distinctes de la classe du poste et doivent refléter le parcours professionnel et l'expérience utile à la fonction.

Dans la situation qui nous occupe, l'échelle salariale de l'État de Genève valable dès le 1er janvier 2024 (toujours valable en 2026), la classe 23 correspond à 125'090 CHF à l'annuité 0, 126'341 CHF à l'annuité 1 et 148'733 CHF à l'annuité 9. L'écart entre les annuités 1 et 9 est donc de 22'392 CHF par an. Les annuités constituent des échelons de progression salariale liés notamment à l'expérience utile au poste, à l'engagement. Ensuite, les annuités sont attribuées en fonction de l'intégration de l'annuité au budget de l'Etat.

Date de dépôt : 15 septembre 2026

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Francisco Taboada

Avant-propos

L’instruction approfondie et contradictoire menée par la commission de contrôle de gestion a formellement établi qu’aucun passe-droit ni aucun acte de copinage n’a eu lieu au sein du département de la santé et des mobilités, et que la santé des Genevoises et des Genevois a été scrupuleusement préservée grâce à la réactivité exemplaire des services de l’Etat.

Préambule et position de principe de la minorité

Au cours de ses travaux, la commission de contrôle de gestion a consacré pas moins de cinq séances complètes d’auditions contradictoires et deux séances de délibérations et de votes à l’examen exclusif de la résolution 1082. Ce sont ainsi au total sept séances parlementaires et six auditions formelles de parties prenantes qui ont été allouées au traitement approfondi de cet objet.

Le 20 janvier 2026 était déposée devant notre parlement la proposition de résolution 1082, affublée d’un titre aussi sensationnaliste que destructeur : « Malaise au DSM : le copinage passe-t-il avant la santé des Genevois ? ». S’appuyant quasi exclusivement sur un reportage diffusé par le pôle enquête de la RTS, les auteurs du texte esquissaient le tableau d’un département à la dérive, où les passe-droits et les arrangements de couloir auraient prétendument supplanté les impératifs vitaux de la politique sanitaire cantonale. Le texte allait jusqu’à exiger des sanctions préventives d’une violence institutionnelle inouïe : l’ouverture d’une enquête administrative, la mise à pied immédiate et sans traitement de collaborateurs de la fonction publique nommément jetés en pâture dans un document parlementaire public, ainsi que la mise sous tutelle des ressources humaines du département de la santé et des mobilités (DSM) auprès du département des finances (DF).

Saisie de cet objet, la commission de contrôle de gestion (CCG) se devait d’instruire ce dossier avec toute la sérénité, la distance critique et la rigueur juridique qui s’imposent à la haute surveillance parlementaire. Au terme de ces nombreuses auditions et délibérations, au cours desquelles l’ensemble des

acteurs concernés ont été entendus – des magistrats aux directions des ressources humaines, en passant par la direction générale de l’office et l’ancienne titulaire du poste litigieux –, le constat établi par les travaux de commission est catégorique : l’accusation de copinage s’effondre totalement, et l’affirmation selon laquelle la santé des Genevois aurait été sacrifiée relève de la contre-vérité absolue.

La minorité entend rétablir avec solennité la réalité des faits : loin d’avoir favorisé des intérêts privés, les décisions prises au sein de l’office cantonal de la santé (OCS) au printemps 2024 ont permis de parer à une paralysie imminente de services régaliens vitaux pour notre population. Face à une vacance critique de postes névralgiques, l’administration a agi avec célérité, responsabilité et dans le respect strict des procédures et des bases légales cantonales. Adopter aujourd’hui cette résolution, même amputée de ses invites les plus insoutenables, reviendrait à cautionner une entreprise de déstabilisation politique fondée sur de simples allégations médiatiques. C’est pourquoi la minorité vous invite sans réserve à rejeter intégralement la R 1082.

L’instruction de la commission de contrôle de gestion

Afin de mesurer l’ampleur du travail accompli lors des six auditions réparties sur cinq séances d’instruction et deux séances de vote, il convient de rappeler la chronologie des auditions et des délibérations formelles qui ont forgé l’appréciation de la commission entre février et août 2026 :

Séance du 16 février 2026 : Audition de M. Jean-Marc Guinchard, député et premier signataire de la résolution

Objet et teneur : présentation des motifs de la R 1082. Interpellé sur la portée des mesures demandées, M. Guinchard a reconnu devant la commission avoir rédigé la demande de suspension sans traitement sous le coup de l’émotion et de la colère, admettant son incompatibilité avec les bases légales cantonales régissant le statut de la fonction publique.

Séance du 2 mars 2026 : Audition de la directrice des ressources humaines du DSM

Objet et teneur : examen technique et procédural des deux engagements visés par la résolution (directeur général adjoint de l’OCS et chef de secteur). Présentation détaillée des étapes de sélection, de la composition des commissions de recrutement et de la parfaite régularité des processus appliqués.

Séance du 16 mars 2026 :

Audition de l'ancienne attachée de direction à l'office cantonal de la santé, venue exposer les motifs de son départ et le périmètre de son ancien cahier des charges.

Audition du directeur général de l'office cantonal de la santé (DSM), rétablissant la réalité de la crise organisationnelle subie par l'office au printemps 2024, le sauvetage de la plateforme de suivi des stupéfiants et le recours décisif à un assessment externe indépendant.

Séance du 23 mars 2026 : Audition de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat chargé du département de la santé et des mobilités (DSM)

Objet et teneur : présentation du contexte managérial global, de la légitimité du recours transitoire au statut d'agent spécialisé, du démenti formel apporté par les organisations syndicales et des indicateurs objectifs d'assainissement du climat de travail.

Séance du 20 avril 2026 : Audition de M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances (DF), et de la directrice générale de l'office du personnel de l'Etat (OPE – DF)

Objet et teneur : clarification des règles transversales en vigueur au sein de l'Etat, de la doctrine entourant le statut d'agent spécialisé, de la méthode de calcul des annuités et de l'application des directives MIOPE relatives à la prévention des conflits d'intérêts.

Séances des 18 mai et 17 août 2026 : Délibérations internes et votes de la commission de contrôle de gestion

Objet et teneur : constat de l'absence totale de faits répréhensibles, vote de suppression des invites de sanction à une écrasante majorité de 13 voix contre 1, et refus de cautionner l'amalgame législatif greffé sur ce texte.

La dénonciation de la méthode et l'atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs

Dès l'ouverture de son audition en commission, le directeur général de l'office cantonal de la santé a tenu à exprimer un vif et légitime sentiment d'indignation quant à la forme adoptée par la résolution 1082. Il a dénoncé avec gravité le procédé consistant à livrer publiquement en pâture, dans un document émanant du parlement cantonal, le nom de cadres et de collaborateurs de la fonction publique, associés sans l'ombre d'une preuve à

des accusations diffamatoires de « copinage » et à l'idée infamante qu'ils auraient agi au détriment de la santé de la population.

Le directeur général a souligné avec une vive inquiétude le préjudice moral, humain et professionnel que de telles pratiques infligent aux équipes. L'exposition nominative de professionnels engagés au service du public, jetés sans ménagement dans l'arène politico-médiatique, génère une onde de choc destructrice au sein des services, mine la sérénité des collaborateurs – en particulier des plus jeunes – et fragilise l'autorité institutionnelle de l'office. La minorité s'associe pleinement à cette mise en garde : le rôle de la haute surveillance parlementaire est d'évaluer les processus et la bonne gouvernance de l'Etat, non de cautionner des mises en cause personnelles attentatoires à l'honneur et à la considération de fonctionnaires qui ne disposent d'aucune tribune publique pour se défendre.

La déconstruction factuelle des griefs de la résolution

Le printemps 2024 : l'urgence sanitaire et la préservation de prestations vitales

L'argument central de la résolution repose sur le postulat que la santé publique aurait été reléguée au second plan. Les auditions menées en commission prouvent rigoureusement l'inverse : au printemps 2024, c'est l'inaction et la vacance prolongée de postes clés qui auraient directement menacé la sécurité des Genevois.

A cette période, l'office cantonal de la santé affrontait un concours de circonstances particulièrement critique : le médecin cantonal était en arrêt maladie de longue durée depuis décembre 2023 ; le directeur général de la santé quittait ses fonctions fin avril 2024 ; le responsable du secteur informatique était vacant et le chef du service juridique se trouvait en arrêt médical. C'est dans ce contexte de sous-effectif aigu que l'attachée de direction au sein du service du médecin cantonal a notifié son départ pour le milieu de l'année.

Or, les auditions ont révélé avec une grande netteté que ce poste n'avait rien d'un simple rôle d'appui administratif : il portait la responsabilité opérationnelle de la plateforme TAO – chargée de délivrer en urgence les autorisations de prescription de stupéfiants aux personnes en situation d'addiction sévère –, de l'instruction des dénonciations sanitaires et des décisions relatives à la délégation de soins. Laisser ce secteur vacant à la veille des congés d'été aurait provoqué une rupture immédiate de prestations indispensables et laissé en déshérence des situations médicales d'extrême

vulnérabilité. La réaction prompte et déterminée de la direction a permis d'assurer la continuité absolue du service public.

Le recours au statut d'agent spécialisé : une solution transitoire légale et pragmatique

La résolution fustige le retrait d'une première mise au concours et la republication du poste sous le statut d'agent spécialisé en classe 24. L'audition de la directrice générale de l'office du personnel de l'Etat et celle de la DRH du département ont démontré que cette démarche respectait scrupuleusement le cadre en vigueur.

Le poste avait initialement été mis au concours sous son ancienne classification (classe 21). L'office cantonal de l'emploi, immédiatement consulté, n'a été en mesure de présenter aucun dossier adéquat en raison de la pénurie structurelle de personnel soignant qualifié. L'unique candidature externe reçue ne présentait pas les qualifications requises. Devant l'urgence vitale et l'échec de cette publication, la direction s'est tournée vers le statut légal d'agent spécialisé. L'OPE a rappelé en commission que ce statut temporaire est expressément prévu pour faire face à des situations d'urgence, résorber des arriérés majeurs ou piloter une restructuration complexe.

Le cadre engagé présentait une double compétence hautement recherchée : infirmier de métier et spécialiste de la gestion de structures sanitaires sous fortes contraintes légales et sécuritaires. Son engagement d'une durée d'un an a permis de redresser la gestion des dossiers en jachère, de stabiliser les procédures et de redéfinir les exigences du poste. Une fois cette mission temporaire couronnée de succès, la fonction a été stabilisée de manière pérenne en classe 23, conformément aux responsabilités réelles d'un chef de secteur au sein de l'Etat. L'intérêt public a été pleinement préservé, sans aucune dérogation aux règles applicables.

La désignation du directeur général adjoint : un processus exemplaire et objectif

S'agissant de la désignation ultérieure de ce même cadre au poste de directeur général adjoint de l'OCS, les auditions ont mis en lumière un processus de sélection collégial et transparent qui tord le cou à tout soupçon de complaisance :

- Evaluation et calibrage préalables de la fonction par le SESREM.
- Mise au concours publique et ouverte ayant attiré 79 candidatures.

- Premier tour d’entretiens approfondis menés auprès de 12 candidats présélectionnés par le directeur général et la répondante RH.
- Second tour d’auditions devant une commission départementale collégiale réunissant le secrétaire général, la secrétaire générale adjointe, le directeur général et la directrice des ressources humaines, entendant les 4 finalistes.
- Afin de garantir une impartialité totale et d’écarter toute équivoque liée aux collaborations professionnelles passées, la direction a exigé la tenue d’un assessment externe et indépendant confié au cabinet spécialisé MOVE pour départager les finalistes.
- Validation finale de la nomination par la hiérarchie et le magistrat à l’issue de cet assessment concluant.

Face à une telle rigueur méthodologique, alliant mise en concurrence large, jurys multipartites et expertise psychologique externe, l’accusation de « copinage » s’avère totalement dénuée de fondement.

La prétendue communauté d’adresses et la stricte application des règles déontologiques

Le texte de la résolution a largement relayé la suspicion entourant l’engagement de la nouvelle cheffe de secteur, au motif qu’elle aurait partagé la même allée d’immeuble que le directeur adjoint. Les auditions ont balayé ces amalgames.

En premier lieu, le directeur adjoint n’a pris absolument aucune part dans le recrutement de cette collaboratrice : la procédure a été menée en toute indépendance par le médecin cantonal et la responsable des ressources humaines de l’office. En second lieu, il n’existe aucun rapport hiérarchique ni aucun lien de subordination entre la fonction de directeur général adjoint et celle de cheffe de secteur rattachée au médecin cantonal. Enfin, les collaborateurs concernés ont formellement attesté par écrit ne pas entretenir de relation de couple. Les directives cantonales (fiche MIOPE 01.07.06) ciblent les conflits d’intérêts concrets et les situations de subordination directe ; elles n’ont ni pour but ni pour effet d’instituer une immixtion inacceptable dans la sphère privée des fonctionnaires lorsqu’aucun lien décisionnel n’existe entre eux.

L’inexistence du prétendu malaise syndical

La résolution affirmait avec solennité relayer de profondes alertes syndicales, citant le Syndicat des services publics (SSP) et l’Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI). Les pièces déposées lors de l’audition du

conseiller d'Etat ont administré la preuve contraire : interpellées par écrit, les organisations précitées ont officiellement indiqué n'être à l'origine d'aucune plainte ni d'aucune dénonciation visant l'OCS, s'étonnant d'être instrumentalisées au détour d'un texte parlementaire. Loin de la crise alléguée, les données objectives présentées en commission attestent que le taux d'absentéisme au sein de l'OCS est passé de près de 13% à 5,6%, démontrant un assainissement notable du climat organisationnel.

L'effondrement des motifs et l'instrumentalisation législative

L'instruction menée par la commission de contrôle de gestion aura agi comme un révélateur. Confrontée à l'absence de toute infraction ou irrégularité au sein du DSM, la commission a tiré les conclusions qui s'imposaient sur les mesures punitives réclamées : lors de la séance du 17 août 2026, les invites 2 et 3 (exigeant la suspension sans traitement de fonctionnaires et la mise sous tutelle des RH du département) ont été biffées par 13 voix contre 1.

La minorité déplore toutefois que la majorité n'ait pas eu le courage politique de clore définitivement un dossier vide. Au lieu de rejeter purement et simplement un texte dont les motifs initiaux étaient anéantis, la commission a choisi de maintenir l'invite résiduelle demandant une enquête.

Sur le fond, la minorité tient à réaffirmer qu'elle est pleinement ouverte à toute réflexion et amélioration constructive visant à optimiser la gestion des ressources humaines et le fonctionnement de l'Etat. Néanmoins, elle ne saurait en aucun cas cautionner qu'on légifère dans la précipitation sur la base de rumeurs formellement démontrées comme infondées. Le travail parlementaire ne doit jamais être dicté par des bruits de couloir médiatiques ou des coups de sang émotionnels, mais doit au contraire reposer sur un travail rigoureux, serein et réfléchi.

La haute surveillance parlementaire doit garder son intégrité et ne saurait servir de prétexte à une surenchère médiatico-politique.

Conclusion et proposition de vote

Mesdames et Messieurs les députés,

L'instruction approfondie et contradictoire menée par votre commission de contrôle de gestion aura permis de vérifier de manière irréfutable ce que la minorité affirmait d'emblée :

- Aucun passe-droit ni aucun copinage n'a présidé aux engagements intervenus à l'office cantonal de la santé.

- Les règles et procédures de recrutement ont été scrupuleusement respectées, garantissant une évaluation objective des compétences par des commissions collégiales et un assessment indépendant.
- La santé des Genevoises et des Genevois n'a jamais été mise en danger ; elle a été intégralement préservée grâce à des engagements rapides qui ont empêché la rupture de prestations médicales indispensables.
- Le prétendu malaise social a été réfuté par les syndicats eux-mêmes, tandis que la chute spectaculaire de l'absentéisme témoigne d'un climat assaini.
- Des collaborateurs dévoués ont été injustement exposés à des accusations diffamatoires, portant une atteinte inadmissible à leur personnalité et déstabilisant inutilement les services.

Motivation du refus de la minorité

En adoptant la proposition de résolution 1082, le Grand Conseil cautionnerait une dérive contraire aux principes fondamentaux qui régissent notre Etat de droit. Ce texte ne repose sur aucun élément probant tangible, mais s'inscrit dans le sillage d'un emballement médiatique dont notre parlement ne saurait se faire le relais.

Valider une telle démarche reviendrait à jeter l'opprobre sur des collaboratrices et des collaborateurs de l'administration cantonale. Tenus au secret de fonction ainsi qu'à un strict devoir de réserve, ces agents publics sont dans l'impossibilité de répondre publiquement aux mises en cause dont ils font l'objet. Il est inadmissible que l'institution parlementaire expose ainsi des fonctionnaires qui ne disposent d'aucun des moyens d'expression politique et médiatique accordés aux députés.

L'ordre juridique et le règlement du Grand Conseil mettent à disposition des élus des prérogatives rigoureuses – notamment le droit d'interpellation et le travail d'instruction en commission – pour vérifier la réalité des faits avant toute intervention législative. En l'espèce, les travaux d'instruction parlementaire ont formellement infirmé les allégations qui sous-tendent ce texte.

Le Grand Conseil faillirait à sa mission en érigeant la rumeur au rang de préoccupation institutionnelle. Il démontrera au contraire sa responsabilité et sa hauteur de vue en refusant de légitimer des procès d'intention.

Par ces motifs, la minorité de la commission invite le Grand Conseil à **rejeter intégralement la proposition de résolution 1082.**