

*Date de dépôt: 3 mai 2007*

*Messagerie*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

**à l'interpellation urgente écrite de M. Gilbert Catelain : Quelles sont les possibilités d'économie financière dans le domaine des ressources humaines à l'Hospice général ?**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 22 mars 2007, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une interpellation urgente écrite qui a la teneur suivante :

Sur la base du rapport de gestion 2003 de l'Hospice général, il apparaît que le coefficient RH<sup>1</sup> de l'HG était de 4,57%<sup>2</sup>.

Plusieurs administrations envisagent de réaliser des mesures d'économie dans ce domaine et ainsi de se rapprocher du coefficient en vigueur dans l'économie privée.

Dans sa réponse à l'IUE 361, le Conseil d'Etat avait déclaré qu'au sein de l'Etat de Genève, ce coefficient était proche de la valeur de 1.1.

Si l'Hospice général avait appliqué en 2003 les standards en vigueur aujourd'hui à l'Etat de Genève, l'économie budgétaire pour 2003 se serait montée à l'équivalent de 21 postes, soit plus de 2 millions de francs.

Ma question est la suivante :

---

<sup>1</sup> Coefficient RH : rapport entre le nombre de collaborateurs dans le domaine du personnel et le nombre total de collaborateurs

<sup>2</sup> Page 41 du rapport d'activité 2003 : 27.8 postes sur un total de 607

*Le Conseil d'Etat peut-il m'indiquer comment a évolué le coefficient RH ces trois dernières années à l'Hospice général et, le cas échéant, chiffrer le montant que les mesures d'économie qu'il entendrait mettre en œuvre pour que le nombre de collaborateurs dans le domaine du personnel se rapproche des standards de l'Etat de Genève permettraient de dégager ?*

## **REPONSE DU CONSEIL D'ETAT**

Les chiffres du rapport d'activité 2003 de l'Hospice général comprennent les activités ressources humaines (recrutement, évaluation, salaires et assurances sociales), les prestations santé du personnel et la formation des collaborateurs. En outre, ces chiffres incluent un pool de remplacement secrétariat, alors rattaché à la direction des ressources humaines de cette institution.

Depuis 2005, le pool de remplacement secrétariat a été supprimé, ce qui a permis à l'Hospice général d'économiser 3,5 postes.

Si nous considérons uniquement les activités ressources humaines, le ratio de la fonction ressources humaines de l'Hospice général s'élevait à 2 en 2004, 1.8 en 2005 et 1.6 en 2006.

Si l'Hospice général devait s'aligner sur le ratio de l'Etat de Genève, cela impliquerait la suppression de 4 postes dans le service des ressources humaines et dégagerait une économie de 400 000 F. Ces chiffres doivent être mis en perspective avec les réformes actuelles et futures entreprises par l'Hospice général, qui nécessitent une équipe ressources humaines performante, afin de les mener à bien dans le respect des individus. En effet, pour faire suite aux restructurations réalisées, tant à l'aide aux requérants d'asile que dans le service de la communication, les équipes ressources humaines ont fait preuve d'efforts importants afin de dynamiser le marché interne de l'emploi pour procéder au reclassement des collaborateurs concernés.

Ainsi, 7 collaborateurs ont pu retrouver un emploi au sein de l'institution. Cette démarche a également permis d'économiser 210 000 F sur les indemnités de licenciement qui auraient dû être versées si les collaborateurs n'avaient pas retrouvé un emploi. Toutefois, à moyen terme, il serait possible de poursuivre les efforts de rationalisation des effectifs des ressources humaines en lien avec la baisse des activités de l'institution : transfert des établissements de jeunes à la Fondation officielle de la jeunesse, baisse de l'activité de l'aide aux requérants d'asile, reprise éventuelle des maisons de vacances.

Ajoutons également que 54,4 % du personnel de l'Hospice général travaille à temps partiel, ce qui signifie qu'en matière de gestion ressources humaines, lorsque deux personnes à 50 % occupent un équivalent plein temps, la charge de travail des ressources humaines s'en voit augmentée d'autant. Le rapport entre le nombre de collaborateurs dans le domaine du personnel et le nombre total de collaborateurs (coefficient RH) est calculé en équivalent temps plein et ne tient pas compte du travail à temps partiel et du surcroît de travail qui en résulte en terme de gestion des ressources humaines.

De plus, le taux d'absence maladie de longue durée a beaucoup baissé en raison du suivi qui a été mis en place par les ressources humaines. En effet, la mise en œuvre de procédures ad hoc, telles que la procédure de prévention et de sécurité en matière de violence au sein de l'institution, permet de suivre de manière adéquate les collaborateurs agressés et permet le retour plus rapide de ces derniers sur leur lieu de travail.

Le taux de rotation du personnel, passé de 9,2 % en 2004 à 5,9 % en 2006 est le résultat d'une meilleure politique de recrutement et de formation du personnel. Il s'agit maintenant de consolider les effectifs en place, et des économies supplémentaires devraient pouvoir être faites en terme de formation continue.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à prendre acte de la présente réponse.

#### AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :  
Robert Hensler

Le président :  
Charles Beer