

Date de dépôt : 9 juin 2009

Réponse du Conseil d'Etat

à l'interpellation urgente écrite de Mme Béatrice Hirsch : Peut-on faire confiance aux statistiques si les modes de calcul changent ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 14 mai 2009, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une interpellation urgente écrite qui a la teneur suivante :

En date du 22 avril 2009, l'Office du personnel de l'Etat a rendu son rapport sur le projet pilote de gestion des absences de courte et longue durée et du bien-être au travail. Ce rapport est très prometteur et montre la volonté du Conseil d'Etat de faire diminuer le taux d'absence des collaborateurs par une méthode dynamique et tenant compte du bien-être au travail comme élément indissociable de la problématique des absences. On ne peut que saluer cette volonté et donc s'attendre à de réelles améliorations pour le personnel de l'Etat.

Mais... en page 4 du rapport, il est fait référence au programme de gestion des absences au sein des Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) et de la réduction du taux d'absence qui en a suivi (entre 10 et 40%). Il n'est pas fait mention des années exactes durant lesquelles la comptabilisation des absences a été effectuée. Si l'on sait qu'en juin 2007 les HUG ont changé de système de comptabilisation de ces absences et que, par exemple, les absences courte durée tombant sur un week-end ou un jour férié ne sont plus comptabilisées depuis lors, il devient évident que le taux d'absence a diminué, cela même sans qu'il y ait une quelconque diminution réelle de la maladie courte durée des collaborateurs. Pour le lecteur non averti du rapport de l'Office du personnel de l'Etat cité plus haut, il manque donc quelques informations concernant la manière de compter les absences.

Les statistiques et les chiffres qui vont de pair ne sont interprétables que s'ils sont comparables entre eux.

Ma question est donc la suivante : Le mode de calcul des absences (tant de courte durée, que de longue durée) a-t-il changé durant la phase du projet ou peu avant, par exemple en ce qui concerne les absences du personnel employé à temps partiel ?

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

A la question " le mode de calcul des absences (tant de courte durée, que de longue durée) a-t-il changé durant la phase du projet ou peu avant, par exemple en ce qui concerne les absences du personnel employé à temps partiel ?", il convient de répondre par la négative.

Les directives concernant la saisie et la comptabilisation des absences n'ont en effet fait l'objet d'aucune modification, que ce soit pendant ou avant la période durant laquelle ce projet a été mené au sein de l'administration cantonale. Dès lors, les données obtenues à l'issue du projet pilote peuvent être considérées comme fiables et comparables avec des données antérieures.

Le projet pilote a ainsi fait apparaître une diminution globale de 20% du taux d'absences dans les services qui ont expérimenté durant un an de nouvelles procédures de suivi des absences. Durant la même période, et avec les mêmes règles de calcul, il a été constaté en revanche une légère progression moyenne des absences dans les autres services de l'administration.

On signalera toutefois une modification technique qui a été apportée au cours des trois derniers mois du projet dans certains des services pilotes. Cette modification a consisté en un découplage entre l'outil Thuya (système de contrôle horaire enregistrant les présences) et le système SIRH (plateforme informatique permettant notamment l'enregistrement des absences).

Ce découplage a induit la saisie manuelle des absences dans le SIRH, au profit d'une meilleure qualité des données, en particulier pour les personnes en incapacité partielle de travail sur une longue durée. L'absence de celles-ci pouvait en effet se trouver interrompue par des événements ponctuels (p.ex. un-e collaborateur-trice travaillant à 50% qui suit un jour de formation), et se trouver ainsi artificiellement morcelée.

Cette modification a pu avoir une influence marginale sur la comptabilisation des absences de courte durée; elle doit en revanche permettre de disposer de données fiables pour la détection des absences de longue durée devant être signalées à l'AI.

Ainsi qu'il est mentionné au début du premier chapitre du rapport d'évaluation, consacré aux origines du projet pilote, celui-ci s'est inspiré du modèle appliqué antérieurement au sein des HUG. Les résultats annoncés par les HUG ont été cités dans ce cadre à titre exemplatif. Pour autant, l'institution concernée confirme n'avoir d'aucune façon modifié sa méthode de calcul du taux d'absence.

Plus généralement, on notera que la diminution du taux d'absence ne constitue pas l'unique dimension d'un projet comme celui dont il est question. Le projet pilote a permis de promouvoir de nouvelles attitudes à l'égard des absences, de clarifier et d'harmoniser les procédures. Il a mis en exergue le fait que l'absentéisme ne constitue pas seulement un problème de santé, mais renvoie également à la motivation et au management. Par-delà le meilleur suivi des absences, c'est bel et bien une amélioration durable du climat de travail qui est visée, ainsi que la capacité des managers à préserver celui-ci.

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 :
David HILER