



*Date de dépôt : 14 février 2023*

## **Rapport**

**de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée  
d'étudier la proposition de motion de Marjorie de Chastonay, Ruth  
Bänziger, Jocelyne Haller : Respect des lois et règlements aux  
HUG**

*Rapport de majorité de Amanda Gavilanes (page 4)*

*Rapport de minorité de Christo Ivanov (page 36)*

## Proposition de motion (2720-A)

### Respect des lois et règlements aux HUG

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

- la découverte récente par l’office du personnel de l’Etat (OPE) que les HUG ne respectaient pas les mécanismes salariaux relativement à la prise en compte des annuités à l’engagement, et ce depuis 2009<sup>1</sup> ;
- les dénonciations publiques d’infirmières attestant que les HUG ne respectaient pas les dispositions légales relativement au planning de travail, ni dans son établissement ni dans ses modifications ultérieures<sup>2</sup> ;
- les dénonciations publiques d’infirmières attestant que la compensation et/ou la récupération des heures supplémentaires ne se font pas selon le règlement en vigueur<sup>3</sup> ;
- les dénonciations publiques d’infirmières attestant une inégalité de traitement par les HUG dans l’octroi des primes réglementaires, notamment la prime pour inconvénients de fonction, dite prime de « pool », et la prime pour inconvénients de service, dite prime « gériatrie »<sup>4</sup> ;
- la non-prise en compte à l’heure actuelle par les HUG du temps d’habillage comme temps de travail, et ceci malgré la jurisprudence et les commentaires de l’art. 13 OLT1 du SECO ;
- le non-octroi à l’heure actuelle par les HUG des pauses lumière prévues par le SECO en respect de l’art. 15 OLT3,

invite le Conseil d’Etat

- à faire respecter par les HUG la LTr et ses ordonnances selon la jurisprudence et les commentaires du SECO, soit en particulier pour l’établissement et les modifications des plannings, pour la prise en compte du temps d’habillage comme temps de travail et pour l’octroi des pauses lumière ;

---

<sup>1</sup> Voir article du Courrier du 23 septembre 2020.

<sup>2</sup> Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

<sup>3</sup> Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

<sup>4</sup> Voir journal 19h30 RTS du 31 octobre 2020.

- à faire respecter par les HUG le CO, notamment la réglementation en vigueur relativement à la récupération et/ou la compensation des heures supplémentaires ;
- à faire respecter l'égalité de traitement pour le personnel nouvellement engagé, notamment dans l'octroi des primes réglementaires ;
- à veiller à ce que les HUG associent les représentantes ou les représentants du personnel à l'évaluation et à la mise en place de l'outil OPTITEMPS ;
- à inciter les HUG à communiquer sur l'outil OPTITEMPS auprès de leur personnel ;
- à rendre rapport au Grand Conseil sur le bilan de 12 mois d'application d'OPTITEMPS au plus tard 18 mois après sa mise en place.

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de Amanda Gavilanes

La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a traité la motion 2720 « Respect des lois et règlements aux HUG », lors de ses séances du 15 octobre et 19 novembre 2021, 14 janvier, 13 mai, 26 août et 16 et 30 septembre 2022.

Elle a siégé sous la présidence de M. Cyril Allen. La commission a auditionné, lors de ses séances les personnes suivantes :

- M<sup>me</sup> Marjorie de Chastonay, première signataire
- M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat en charge de la santé
- M. Bertrand Levrat, directeur général des HUG
- M. Patrick Nicollier, directeur des ressources humaines aux HUG
- M<sup>me</sup> Sandra Froidevaux, secrétaire syndicale au SIT, représentante du Cartel intersyndical
- M<sup>me</sup> Chadlia Balhi Keller, membre du bureau de l'union du corps enseignant secondaire genevois, représentante du Cartel intersyndical
- M<sup>me</sup> Louise Dunnigan Rast, infirmière aux HUG
- M. Alexandre Nieto, délégué syndical à Avenir syndical
- M. Yves Mugny, secrétaire syndical à Avenir Syndical, et
- M. Joaquim Soares, délégué syndical aux HUG

Les travaux de la commission ont été suivis par MM. Jean-Luc Constant, secrétaire scientifique (SGGC) et Lionel Rudaz, secrétaire adjoint (SGGC) ; puis par M<sup>me</sup> Emilie Flamand-Lew, secrétaire générale adjointe (DF). Les procès-verbaux ont été tenus avec diligence et exactitude par M. Gérard Riedi et M<sup>me</sup> Diane Marchal.

Je les remercie toutes et tous chaleureusement au nom de la commission pour leur contribution au bon traitement de ce rapport.

### Préambule

Les circonstances particulières induites par la pandémie de COVID-19 ont eu des lourdes conséquences sur l'ensemble du personnel de santé. Les HUG, pilier de notre système cantonal de santé, ont été mis fortement sous pression. Surcharge de travail, nombre croissant de patients, absentéisme, manque de

personnel, épuisement : voici les maux qui minent le personnel soignant des HUG. Dès l'automne 2020, les médias faisaient échos de dysfonctionnements majeurs au sein de l'institution, révélant notamment le manque de planification, le recours quasi systématique aux heures supplémentaires ou encore des problèmes liés aux versements des annuités.

La motion 2720 « Respect des lois et règlements aux HUG » a pour objectif d'attirer l'attention du Conseil d'Etat sur ces problèmes structurels, afin qu'ils puissent y remédier en accord avec le conseil d'administration des HUG. Il s'agissait avant tout de faire respecter la loi, afin que les droits des collaboratrices et collaborateurs de l'Hôpital cantonal soient préservés.

Après de nombreuses auditions, sensible aux problématiques soulevées tant par les syndicats que par les représentants des HUG, la commission a décidé d'accepter la motion en y apportant des amendements visant à reformuler et compléter les invites initiales.

Fleuron de notre système de santé, les HUG doivent poursuivre les processus d'amélioration des conditions de travail et du respect des droits de leurs employés. Le personnel soignant a, durant toute la pandémie, fourni un travail exceptionnel pour lequel nombre d'entre elles et d'entre eux payent encore un lourd prix (covid long, burn out, etc.). La revalorisation et le respect du travail du personnel soignant est une nécessité.

### **Séance du 15 octobre 2021 – Audition de M<sup>me</sup> Marjorie de Chastonay, première signataire**

M<sup>me</sup> de Chastonay explique que cette motion a été écrite dans un contexte particulier puisque c'était durant la deuxième vague de la crise COVID-19. C'était également dans le contexte d'une grande mobilisation au niveau national et cantonal du personnel soignant de manière générale. C'est essentiellement une motion politique qui demande au Conseil d'Etat de faire respecter les lois et de les mettre en application. En effet, les différents syndicats en lien avec le personnel des HUG (SSP, SIT ou Avenir Syndical) ont mis en évidence des problématiques. Ce qui a fait rédiger cette motion, c'est la récurrence des problématiques sur certains points énumérés dans les considérants ainsi que le déroulement de certaines actions, notamment en lien avec les annuités qui n'étaient pas forcément versées. Il y a beaucoup d'incohérences et d'inégalités de traitement dans certains services.

Ce n'est pas une motion qui demande une revalorisation des salaires du personnel soignant ou davantage de personnel. Il n'a pas de telles demandes, bien qu'elles soient nécessaires. M<sup>me</sup> de Chastonay s'est cantonnée à une demande de mise en application des lois. C'est la raison pour laquelle c'est une

motion essentiellement politique. En effet, cela se base sur des faits mentionnés et expliqués par les syndicats, mais également repris par les médias.

M<sup>me</sup> de Chastonay s'est aussi rendue à quelques rassemblements pour discuter avec le personnel. Surtout, par rapport à ces problématiques d'annuités, de planning, des heures supplémentaires, de la prime gériatrie, du temps d'habillage ou des pauses lumière, elle avait l'impression que, de manière générale, il y avait un problème de mise en application de lois. C'est une question d'égalité de traitement, d'écoute, de lutte contre les discriminations, de respect du personnel et de respect des lois. Elle l'aurait bien voulu, mais ce n'est pas une question de reconnaissance. Cela étant, on peut dire que cela serait ainsi reconnaître le travail accompli par le personnel soignant dans son ensemble pour qu'il puisse bénéficier des mêmes droits que les autres membres du personnel de l'Etat.

### *Questions des députées et des députés*

Un député du PLR a une question de forme liée à la démarche consistant à déposer d'une motion. Les faits allégués dans les considérants relèvent, du point de vue de M<sup>me</sup> de Chastonay, de manquements juridiques et administratifs. Il aimerait savoir en quoi le parlement est compétent pour faire appliquer les lois et règlements.

M<sup>me</sup> de Chastonay indique que, à force de voir le Conseil d'Etat ne pas agir, ne pas faire en sorte que les choses s'arrangent ou ne pas réagir à des manquements au cours des années, cela l'a amenée à rédiger cette motion pour inciter le Conseil d'Etat à faire respecter par les HUG certaines lois. C'est une invitation à faire respecter ces normes pour mettre en lumière des points problématiques et qui ont amené certains personnels soignants à se mobiliser et à dénoncer des pratiques qu'ils ne trouvaient pas forcément équitables.

Le même élu a une autre question sur la prime d'inconvénient de service dite « de gériatrie » instaurée au début des années 70 pour motiver les soignants à s'engager dans des activités qui n'étaient alors pas professionnellement valorisées. Cette directive existe encore et n'a jamais été révisée. Lors d'une audition à la commission de la santé, les syndicats lui ont confirmé que c'est toujours cette directive qui est active. Il faut savoir qu'elle est très formellement liée à des lieux de soins. Elle désigne en effet les établissements où l'inconvénient de service et la prime peuvent avoir lieu. Dans le fond, cette prime n'a pas du tout évolué. On sait que les personnes âgées, qui pourraient donner lieu à une prime pour pénibilité, sont des patients qui se retrouvent dans tous les services des HUG. En revanche, tous les

services ne bénéficient pas de cette prime parce que la directive les exclut objectivement.

A sa connaissance, la directive est appliquée stricto sensu dans les sites mentionnés. Cependant, ceux qui travaillent dans les sites qui ne sont pas désignés, même s'ils soignent des patients exactement de même nature et avec les mêmes problèmes, ne la touchent pas. La demande de la motion ne rétablirait donc pas ce qui, du point de vue de M<sup>me</sup> de Chastonay, pourrait être considéré comme une inégalité de traitement des professionnels puisqu'ils ne sont pas payés de la même manière alors qu'ils font le même travail pour les mêmes patients et dans la même institution. Le libéral-radical aimerait donc des explications à ce sujet.

Il relève que les métiers ont évolué. Quand cette prime a été décidée pour les services de gériatrie de l'époque, il a été également été indiqué les fonctions y ayant droit. Il se trouve que les cadres infirmiers y ont droit parce que, à l'époque, ils participaient aux soins. Depuis longtemps, ceux-ci ne font plus que des plannings dans leur bureau et ne soignent plus du tout les malades, mais ils touchent toujours la prime. On est vraiment dans la conception globale de la manière dont on va évaluer aujourd'hui les différents métiers et les salaires en regard (on revient au projet SCORE abandonné). Le commissaire ne pense pas que cela soit une bonne idée de prendre le problème par le biais de cette directive pour inconvénient de service puisqu'elle est datée et qu'elle est appliquée, même si c'est de façon totalement inadéquate et inéquitable. Il vaudrait mieux décider de la supprimer et de rouvrir le dossier de la réévaluation des fonctions. Le commissaire demande si on ne devrait pas plutôt proposer la suppression de cette prime, notamment pour faire une pression pour aller de l'avant avec la réévaluation des fonctions.

M<sup>me</sup> de Chastonay estime que c'est une question pertinente. Elle a repris des revendications des représentants du personnel qui sont répétées, mais rien n'empêche de modifier cette directive et d'engager des discussions au niveau des HUG ou entre les HUG et le Conseil d'Etat. Rien n'empêche non plus de réévaluer les fonctions ou de faire une remise à plat des métiers en les évaluant sans que cela ne préterite le personnel soignant, sachant que cela prendrait quelques mois voire quelques années. Il ne faudrait pas que cela soit une perte au niveau du travail et de l'engagement du personnel soignant, mais elle pourrait, en parallèle, sans forcément la supprimer, être réétudiée pour qu'elle soit plus adéquate et appliquée de façon plus équitable. M<sup>me</sup> de Chastonay ne croit pas qu'on soit obligé de la supprimer pour pouvoir l'étudier ou la remettre à jour. C'est une question intéressante sur laquelle il faut se pencher et poser la question aux syndicats dont M<sup>me</sup> de Chastonay suggère l'audition à la commission. Ils pourront peut-être mieux expliquer s'ils sont enclins à entrer

en matière sur ce genre de modifications. En tant que députée, M<sup>me</sup> de Chastonay ne voit pas de problème à remettre à jour cette directive qui date puisqu'elle crée des inégalités, mais sans forcément la suspendre.

Un autre commissaire du PLR trouve que la motion est juridiquement étrange. Par définition, les conseillers d'Etat, d'ailleurs les députés aussi, jurent de respecter la constitution et de la faire appliquer. C'est comme si on demandait de rappeler son serment au Conseil d'Etat. On peut débattre des lois pour savoir si elles sont bonnes ou non, mais elles sont là et elles doivent être respectées par toutes les autorités. A ce titre, la motion n'a pas beaucoup de sens. L'élu se demande si la motion n'est pas une critique implicite des syndicats. Ceux-ci doivent être là pour se battre pour les droits des travailleurs et, manifestement, s'il y a des violations des règles, c'est soit que les employés n'ont pas fait valoir leurs droits, soit que les syndicats ne les ont pas aidés dans ce sens.

M<sup>me</sup> de Chastonay répond que ce n'est pas une critique des syndicats, mais une mise en lumière de revendications récurrentes. C'est peut-être lié au fait qu'il y a ces difficultés avec le partenariat social qui est complexe au niveau des HUG. Pour M<sup>me</sup> de Chastonay, le Conseil d'Etat doit avoir un regard sur ce qui se passe dans cette entité publique subventionnée. Effectivement, c'est aussi le rôle des syndicats de mettre en lumière les problématiques. Les syndicats les dénoncent et, s'il y a un problème de partenariat social ou de mise en application des lois, M<sup>me</sup> de Chastonay pense que le Conseil d'Etat est aussi invité à entrer dans la danse pour faire en sorte que les HUG s'y plient et que cela ne soit pas que les syndicats qui soient en train de le dénoncer. Le partenariat social se passe aussi de manière complexe actuellement, mais, déjà dans les années passées, ce sont des choses qui ont été dénoncées et qui n'ont pas forcément bougé, d'où l'intervention du Conseil d'Etat, à un moment donné, si les HUG n'entrent pas en matière ou ne réagissent pas puisqu'il est quand même garant du respect des lois. C'est dans ce sens que M<sup>me</sup> de Chastonay a rédigé les invites de la motion.

Il s'agit d'inviter le Conseil d'Etat à faire respecter les lois sur ces points spécifiques parce qu'ils sont récurrents et qu'ils ne sont pas respectés par les HUG. On peut tourner le problème dans plusieurs sens. En l'occurrence, M<sup>me</sup> de Chastonay pense que le Conseil d'Etat a une certaine responsabilité. C'est la raison pour laquelle elle invite à le faire respecter par les HUG, qui sont une entité publique subventionnée, et à mettre un peu d'ordre dans ces lois et règlements qui ne sont pas appliqués de manière équitable. Le même commissaire comprend que c'est donc une critique du Conseil d'Etat.

M<sup>me</sup> de Chastonay estime qu'on peut le prendre comme une critique du Conseil d'Etat, des HUG ou des syndicats. On peut le prendre sous l'angle que

l'on veut. C'est une critique du fait qu'on est dans un Etat de droit avec des lois, des règlements et des règles qui ne sont pas respectés par cette entité. M<sup>me</sup> de Chastonay pense que le Conseil d'Etat a aussi son rôle à jouer dans le partenariat social. Il a été sollicité à de nombreuses reprises par les syndicats pour qu'il réagisse et discute aussi dans un contexte de partenariat social avec les HUG. C'est une incitation politique qui dit qu'il faut vraiment s'attaquer à ces problématiques qui ne peuvent plus durer.

Le président relève que la demande s'adresse au Conseil d'Etat alors que cela concerne une entité publique autonome où tous les partis sont représentés, à son grand regret. Il aimerait savoir si M<sup>me</sup> de Chastonay a eu des contacts avec ses représentants au conseil d'administration et si elle ne pense pas que c'est à travers eux qu'il faudrait passer.

M<sup>me</sup> de Chastonay a eu des contacts avec le représentant des Verts au conseil d'administration. La commission de la santé a aussi étudié récemment le rapport de gestion 2020 des HUG. Là aussi, M<sup>me</sup> de Chastonay a consulté le représentant des Verts au sein du conseil d'administration des HUG. Ce qui ressort de cette motion, c'est aussi le décalage entre le discours, le vécu et le manque d'application des lois qui est ressenti par le personnel. Ils sont en total accord sur ces problématiques qui sont discutées entre eux et qui sont, elle l'espère, rapportées. Effectivement, cela crée des tensions au niveau du conseil d'administration quand il y a des crispations sur l'acceptation du rapport de gestion, comme il y a eu récemment. En 2020, quand on parlait du rapport de gestion 2019, il y avait les mêmes thématiques qui ressortaient avec les mêmes auditions et avec les mêmes problématiques du non-respect de la loi sur le travail, notamment sur les questions du temps d'habillement et sur la question des pauses lumière. Du coup, ils ont essayé de discuter et de rapporter ces problématiques. Cela étant, il y a aussi la possibilité d'agir au niveau parlementaire, ce que M<sup>me</sup> de Chastonay a fait avec cette motion, pour mettre en lumière toutes ces problématiques qui sont discutées, mais qui n'avancent pas forcément et pour inciter le Conseil d'Etat à prendre le taureau par les cornes, quitte à reprendre règlement par règlement et directive par directive pour les renouveler afin que cela soit vraiment appliqué de manière uniforme et équitable.

Le président demande si la motion s'adresse au Conseil d'Etat lui-même ou au magistrat présent au conseil d'administration. Il aimerait également savoir par quel biais M<sup>me</sup> de Chastonay souhaite que la motion soit mise en œuvre par le Conseil d'Etat dans le cadre d'une entité publique autonome.

M<sup>me</sup> de Chastonay répond que cela peut être au niveau du conseil d'administration. Cela étant, elle pense que c'est vraiment politique. Il s'agit de voir avec la direction des HUG, via le conseil d'administration, comment

faire en sorte que ces lois soient appliquées de manière uniforme. C'est un canal assez direct. Il s'agit de discuter avec le conseil d'administration, avec la direction et avec les syndicats. C'est toute la question du partenariat social. Il s'agit de faire en sorte que ces inégalités soient stoppées.

Un commissaire PDC fait remarquer que, dans le cadre de la loi du travail, c'est surtout son ordonnance 3 qui s'applique. Celle-ci est destinée aux professionnels de la santé et déroge à certaines protections dues aux travailleurs, notamment en matière de dépassement d'horaires. Cette ordonnance précise que, dans les hôpitaux, la limitation des heures hebdomadaires n'est pas la même et qu'il est possible d'aller au-delà. Il estime que c'est une précision supplémentaire qu'il aurait fallu apporter.

Un représentant du Parti socialiste comprend que, en réalité, M<sup>me</sup> de Chastonay s'adresse au Conseil d'Etat en tant qu'autorité de tutelle. Ce que confirme l'auditionnée.

### **Discussion interne**

Un représentant du PDC trouve intéressant ce que relève cette motion. Si des règlements s'appliquent pour des collaborateurs, ils devraient s'appliquer pour toutes et tous. Il se demande si l'Etat a la possibilité de faire différents contrats. Il lui semble que c'est possible puisque cela se pratique dans d'autres départements où les anciens sont parfois soumis à certaines règles et les nouveaux à d'autres règles. Il rappelle également que le Conseil d'Etat a, par exemple, modifié beaucoup de choses à la police cantonale (30 ans de service, assurance-maladie payée, etc.). Certaines collaboratrices et collaborateurs anciens bénéficient encore des contrats antérieurs, mais plus les nouveaux. On peut ainsi se demander si c'est la même chose aux HUG. Dans l'affirmative, on ne peut rien faire avec cette motion si ce n'est la renvoyer aux calendes grecques. Sinon, il y a quelque chose à faire.

Une commissaire verte n'a pas les retours des syndicats, mais par rapport à des personnes qui travaillent à l'hôpital, elle pense qu'il serait intéressant de voir si les lois sont appliquées avec les dérogations autorisées par l'ordonnance sur la loi sur le travail. Elle aimerait donc bien entendre les syndicats et les représentants des HUG. Effectivement, ce n'est pas clair entre ce qui est des exceptions ou de la stricte application des exceptions en lien avec les ordonnances sur la loi sur le travail. Elle avait signé cette motion aussi pour savoir ce qu'il en était exactement.

Le président retient la demande d'audition des HUG et des syndicats.

Un commissaire PLR demande quel est le sens des auditions et de la motion. Si c'est rappeler au Conseil d'Etat qu'il doit appliquer la loi, il ne voit

vraiment pas le sens de la motion. Maintenant, on peut faire un grand défilé des syndicats et des HUG. On peut également auditionner M. Poggia, mais il dira simplement qu'il a prêté serment et qu'il doit appliquer les lois.

Un commissaire socialiste voit que la majorité de la commission n'est pas très sensible à ce qui est marqué dans cette motion. M<sup>me</sup> de Chastonay s'adresse à l'autorité de tutelle qui a une certaine responsabilité. Il est favorable à auditionner le Conseil d'Etat et, pourquoi pas, les syndicats qui ont aussi un avis là-dessus. En revanche, il ne faut pas enterrer la motion. Il faut la traiter et se prononcer sur celle-ci.

Une représentante des Verts pense qu'il y a plein de motions qui ne seraient pas votées si tout ce que doit faire le Conseil d'Etat en tant qu'autorité de tutelle était réalisé dans les entités qu'il a sous tutelle. Le conseiller d'Etat ne peut pas être derrière chaque employé, derrière chaque directeur de service, etc. Il est donc justifié d'avoir déposé ce genre de motion. On sait par exemple que, parfois, les dispositions réglementaires ne sont pas appliquées par manque de personnel.

Le président propose de voter sur l'audition du Conseil d'Etat et, ensuite, de voter pour savoir s'il faut attendre cette audition pour voter les auditions suivantes, étant précisé que cette question ne signifie pas qu'on ne les entendra pas, mais que la décision sera prise ultérieurement.

Le président met aux voix la proposition d'auditionner le Conseil d'Etat :

Oui : 10 (3 S, 2 Ve, 2 PLR, 1 UDC, 2 MCG)  
Non : 4 (2 PDC, 2 PLR)  
Abstentions : -

***La proposition est acceptée.***

Le président met aux voix la proposition de décider ultérieurement des éventuelles autres auditions :

Oui : 13 (3 S, 1 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)  
Non : -  
Abstentions : 1 (1 Ve)

***La proposition est acceptée.***

*Lors de la séance du 19 novembre 2021, malgré sa présence sur l'ordre du jour la motion 2720 n'a été pas abordée par les HUG lors de leur audition faute de temps.*

## Séance du 14 janvier 2022 – Audition de M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat en charge de la santé.

M. Poggia estime que les HUG, s'agissant d'un établissement autonome, doivent répondre eux-mêmes du non-respect de la loi sur le travail. En tant qu'autorité de tutelle, le Conseil d'Etat ne va pas dans un contrôle de ce type, sauf s'il est alerté, ce qu'il a fait, quand il a entendu qu'il y avait des problématiques de ce genre. La motion elle-même se réfère à un article du *Courrier* et à un reportage de la *RTS*. M. Poggia ne croit pas qu'il y ait eu de questions, urgentes ou non, posées au Conseil d'Etat sur ces questions. Cette motion a été déposée le 24 novembre 2020. M. Poggia pense que tout le monde se souvient de ce qu'a été l'année 2020. Compte tenu de la crise COVID, des aménagements ont dû être faits par rapport aux règles habituelles. Demander, le 24 novembre 2020, si la loi sur le travail est respectée aux HUG est quelque chose qui a interpellé M. Poggia.

M. Poggia propose de passer en revue les sujets faisant l'objet des invites adressées au Conseil d'Etat.

En ce qui concerne les annuités à l'engagement, les HUG appliquent l'ensemble des lois et règlements qui sont applicables à l'Etat en matière de rémunération. Il peut évidemment y avoir des divergences d'interprétation, mais, sur les bases légales et réglementaires, il y a en tout cas une unité. M. Poggia rappelle que, jusqu'en décembre 2008, la pratique étatique consistait à retenir les annuités à l'engagement jusqu'à l'annuité 10 au maximum. En termes d'expérience, on ne retenait donc pas au-delà de l'annuité 10. Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le règlement a été modifié et le blocage a été supprimé. Cependant, sous l'ancienne direction générale des HUG, un blocage à l'annuité 15 a été introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2011 sans que le canton n'ait été interpellé à cet égard. La levée de ce blocage est intervenue le 1<sup>er</sup> novembre 2020. Désormais, les annuités à l'engagement sont prises en considération jusqu'à l'annuité 22. La question en cours est, donc, de voir comment une régularisation rétroactive devrait intervenir à cet égard.

En ce qui concerne la gestion du planning et la récupération des heures supplémentaires, les HUG, savent à quel point il est important de fidéliser leur personnel, compte tenu du fait que la durée de vie professionnelle dans ces professions est extrêmement courte. On parle d'une moyenne de 7 ans d'activité professionnelle pour un infirmier ou une infirmière, ce qui s'explique en partie par les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Il est compliqué, dans un établissement fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, de faire en sorte que les plannings puissent toujours respecter les règles et s'adapter aux souhaits de chacun.

En principe, les plannings sont transmis avec une anticipation de deux ou trois mois en période normale, ce qui permet aux collaborateurs de prendre leurs dispositions. Avec la crise sanitaire, il va de soi que la situation a été rendue difficile parce qu'il y a des gens malades, des gens absents et une surcharge de travail. Souvent, il a donc fallu, au dernier moment, adapter les plannings. On a ainsi essayé de compter sur la compréhension de chacun pour répondre à une situation de crise. Un programme avait été choisi pour pouvoir optimiser cette organisation des plannings. Avec la crise, la mise en œuvre de cet outil a toutefois été un peu retardée. Il faut savoir que, pour éviter ces changements de planning et pour pouvoir répondre aux imprévus d'une vie hospitalière en crise, des recrutements additionnels ont été effectués déjà durant l'année 2020 pour anticiper la deuxième vague, dont certains disaient qu'elle était une vue de l'esprit et qu'elle n'interviendrait pas, or aujourd'hui on est à la cinquième vague.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, la crise sanitaire a obligé à faire davantage appel à celles-ci. Il faut savoir qu'elles sont compensées en priorité par un congé d'une durée équivalente majorée d'un taux de 50%. Tout cela doit être repris, en principe, dans les trois mois qui suivent la fin de ces heures supplémentaires exécutées. Dans la mesure du possible, on essaie d'appliquer cette règle, mais il est possible que, lorsque *Le Courrier* et le journal de la RTS ont fait leur constat à l'automne 2020, la situation n'a pas toujours pu répondre de manière optimale au respect de la loi.

En ce qui concerne la prime pour inconvénient de fonction, à savoir la prime de gériatrie, M. Poggia rappelle qu'elle a été instaurée, il y a plus de 30 ans, quand on ne trouvait pas d'infirmiers ou d'infirmières pour s'occuper des personnes âgées qui étaient en nombre bien moins important qu'aujourd'hui. Il y avait sans doute aussi des services plus agréables pour exercer cette profession. A cette époque, il n'y avait pas les HUG, mais l'hôpital cantonal, Loëx et Joli-Mont qui étaient trois institutions distinctes, chacune avec son conseil d'administration. Celles-ci ont alors décidé de mettre en place cette prime de gériatrie pour les infirmiers et infirmières qui acceptaient d'aller s'occuper de personnes âgées. A l'époque, le département avait donné son accord à cette prime spéciale. Depuis, la situation a largement changé et on peut difficilement dire que les personnes s'occupant de personnes âgées font un travail supérieur. Cela crée évidemment des disparités difficilement objectivables aujourd'hui. Indépendamment de savoir s'il faut revaloriser ou non la rémunération des infirmières et infirmiers, la prime en tant que telle, dans le cadre d'une mise à jour de toutes ces primes (elles ont fleuri au fil du temps dans beaucoup de domaines et se sont ajoutées avec sans doute une justification au moment où elles ont été introduites, mais avec,

ensuite, une disparition de cette justification), l'Etat essaye de faire en sorte que ces primes correspondent véritablement à un fondement.

Le Conseil d'Etat et le conseil d'administration des HUG ont considéré qu'il était judicieux de supprimer cette prime de gériatrie pour les nouveaux collaborateurs et les nouvelles collaboratrices dans ces services. M. Poggia souligne qu'il n'est pas question de supprimer cette prime pour celles et ceux qui en bénéficient actuellement. Il est simplement question de ne plus l'ajouter au salaire des nouvelles personnes qui seront recrutées dans les services en question. M. Poggia précise que cette question sera prochainement revue par le conseil d'administration des HUG puis par le Conseil d'Etat, mais la direction choisie est celle de ne plus attribuer cette prime qui n'a plus de fondement, indépendamment notamment de la question de la revalorisation de la rémunération des ASSC puisque la réévaluation est en cours auprès de l'OPE.

En ce qui concerne le temps d'habillage du personnel, jusqu'à présent, il n'était pas compris dans le temps de travail. Cette question a fait l'objet d'examens et elle est en cours de discussion avec les syndicats et une régularisation est en cours a-t-on dit à M. Poggia.

En ce qui concerne le travail dans des locaux borgnes et les pauses lumières, la règle aux HUG est que l'on a 20 minutes de pause le matin et 20 minutes de pause l'après-midi pour les personnes qui travaillent plus de 50% de leur temps dans un local borgne. Quant au temps de déplacement jusqu'à l'extérieur, il est pris en compte.

M. Poggia indique que c'est ce qu'il avait à dire sur cette motion et les différentes invites qui font l'objet, de toute façon, de discussions régulières avec les syndicats reconnus en tant que partenaires sociaux par les HUG.

Une commissaire verte connaît un certain nombre de personnes qui travaillent à l'hôpital et qui viennent du privé et, donc, qui n'ont pas forcément été dans des conditions super agréables auparavant. Elle se fie ainsi à ces personnes quand elles parlent de certains soucis. Cette motion a, certes, été déposée au moment du COVID, mais elle est valable au-delà de cette période par rapport aux conditions de travail du personnel soignant. C'est une problématique qui remonte à une dizaine d'années par rapport à toute la problématique des conditions de travail du personnel soignant. Les choses qu'on ne peut pas mettre en évidence, ce sont les horaires continus et les plannings quand même reçus au dernier moment, même si M. Poggia dit qu'ils sont normalement déposés plusieurs mois auparavant. Même si c'est lissé tout au long de l'année, qu'on se dit que c'est OK et qu'on essaye de tout faire pour que cela fonctionne, on sait que, avec le manque de personnel d'un côté et avec

un certain découragement d'un autre côté, il reste concrètement des problèmes au niveau du respect des règles au jour le jour.

La même députée est d'accord que ce n'est pas en période de COVID que l'on peut faire du travail fin, mais elle aimerait savoir ce qui est proposé pour éviter que cela ne déraile au niveau de la planification fine et qui est quand même très pesante pour le personnel soignant. Celui-ci a déjà souvent une durée de vie professionnelle courte et beaucoup de personnes sont amenées à partir ou à aller dans le privé, ce qui est extrêmement dommage par rapport à la qualité des soins que l'on peut offrir aux patients. Elle est consciente que ce n'est pas évident, mais elle aimerait savoir ce qui peut être entrepris. Concernant les plannings prévus 2 à 3 mois à l'avance, elle demande s'il y a des statistiques permettant de dire combien de fois les plannings ont été transmis à l'avance et combien de fois le fait de cumuler, les horaires les uns après les autres, sort de ce qui est bon pour la santé du travailleur.

M. Poggia estime que la commissaire a raison sur le fait que ce genre de question est important, d'autant plus lorsque cela concerne le plus grand employeur de la région. On ne dirige pas un hôpital avec 13 000 à 14 000 collaborateurs sans que des questions doivent être régulièrement réglées et les HUG s'en occupent. Il y a maintenant un nouveau responsable RH, dont M. Poggia se réjouit qu'il soit domicilié sur le canton parce qu'il y a des gens de compétences, ici, qui peuvent effectuer ce travail. Jusqu'à présent, ce sont des personnes que l'on était allé chercher ailleurs faute, disait-on, de trouver des personnes pouvant s'occuper des RH d'un aussi gros établissement sur notre territoire. Cette personne va donc certainement s'occuper de cette question.

Maintenant, concernant ce qu'on peut faire pour éviter ce genre de problématique, il faut dire que l'anticipation n'est pas toujours possible. Dans toutes les critiques, il y a eu du vrai, mais il y a parfois aussi de l'excessif. Effectivement, tout remonte systématiquement à M. Poggia, même s'il n'a pas une vision dans la granularité des plannings de chaque collaborateur pour savoir si on leur a changé le planning dans un délai de moins de 2 mois. A la police, les plannings doivent être faits au moins 30 jours à l'avance, sinon des heures supplémentaires doivent être rémunérées. Là non plus, M. Poggia n'a pas une vision, même si les directives générales sont données d'éviter les heures supplémentaires, non seulement parce qu'elles sont néfastes à l'épanouissement des collaborateurs, mais aussi parce qu'elles sont coûteuses pour la police ou pour les HUG. Ainsi, les heures supplémentaires ne sont bonnes pour personne et personne n'a intérêt à ce qu'il y en ait. Il faut donc voir s'il y a de la négligence à faire en sorte que les gens voient leur planning dans des délais trop brefs. M. Poggia pense que tout le monde a intérêt à ce

qu'il y ait une bonne ambiance et que les gens sachent à l'avance comment organiser leur vie privée.

M. Poggia entend que les HUG n'ont pas pu se prononcer sur le fond de cette motion. Il n'entend pas se substituer à eux sur ces questions pratiques. Cela sera à eux et à leur RH de dire à la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat quelles sont les statistiques exactes. M. Poggia est désolé de ne pas pouvoir entrer dans ce degré de détails, mais il tombe sous le sens qu'un conseiller d'Etat ne peut pas avoir ce genre de réponse pour une commission du Grand Conseil. Si M. Canonica a dit qu'il donnerait des réponses par écrit à la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat, il va le faire. C'est dans ce sens qu'il faudra voir s'il s'agit de dysfonctionnements pérennes depuis des années et qu'il faut intervenir, mais, à la connaissance de M. Poggia, les gens vont davantage du privé vers les HUG que l'inverse. Cela veut bien dire que les conditions de travail et la rémunération dans le secteur public sont certainement plus agréables que ce qui se fait dans le privé. Cela étant, tout est perfectible et il faut regarder s'il y a des dysfonctionnements. Il est vrai que la question du temps d'habillage peut faire une différence pour la personne qui, tous les jours, doit arriver un peu à l'avance pour être sur son poste de travail en tenue. Vu de l'extérieur, si le combat des syndicats est celui-ci, M. Poggia se réjouit de leur donner satisfaction rapidement.

Le président remercie M. Poggia pour ses réponses. Il semble avoir été complet et clair.

M. Poggia s'est renseigné avant de venir parce que, s'il s'était fié à ce qu'il savait, il y a quelques jours, il n'aurait pas été aussi prolix. Il a donc quand même dû aller à la pêche aux renseignements puisque ce ne sont pas des contrôles qu'on fait généralement à son niveau. Cela étant, s'il y a un dysfonctionnement, M. Poggia doit en être informé et il doit le corriger dans toute la mesure du possible.

### **Séance du 13 mai 2022 – Audition de M. Bertrand Levrat, directeur général des HUG et M. Patrick Nicollier, directeur des ressources humaines**

M. Levrat fait remarquer que la loi sur le travail est extraordinairement complexe à mettre en œuvre dans n'importe quelle structure hospitalière parce que cette loi n'est pas faite pour une structure travaillant H24 7/7. Par exemple, on travaille en trois fois huit ou en deux fois douze, mais il y a, en fait, la jonction entre les services. Ce n'est donc jamais trois fois huit. C'est au moins trois fois huit et demi parce qu'il faut un moment pour se parler. Donc, rien

que la notion qu'il peut y avoir trois fois huit ou deux fois douze comme des règles figées, c'est très complexe à mettre en œuvre dans un hôpital.

Concernant le deux fois douze, si on fait douze heures dont la nuit, la loi sur le travail dit qu'il faut quatre heures de repos d'affilée dans la nuit. Cela signifie qu'une infirmière devrait pouvoir dormir durant quatre heures si elle fait douze heures d'affilée, dont la nuit, ce qui est d'une complexité folle en termes d'organisation. Donc, soit on double les équipes, soit c'est difficile. C'est quelque chose que tant l'OCIRT que les syndicats reconnaissent. Il y a ainsi un certain nombre de choses pour lesquelles la loi sur le travail appliquée strictement aux hôpitaux, quels qu'ils soient, est quelque chose de complexe. En revanche, il y a des choses qui évoluent et d'autres que l'on fait évoluer parce qu'il est nécessaire de le faire.

M. Levrat signale que la prise en compte de l'annuité à l'engagement sont des choses qu'ils ont réglées l'année dernière, notamment sous l'impulsion de M. Nicollier par rapport à des choses où ils ont l'intention de se rapprocher le plus possible de l'application de la loi sur le travail et de s'assurer qu'elle soit respectée. M. Levrat ne peut pas dire qu'ils ont l'intention de ne pas respecter la loi. Bien sûr, ils ont l'intention de respecter la loi fédérale. A l'inverse, dans la mise en œuvre, il s'agit parfois de faire preuve d'un certain pragmatisme. D'ailleurs tant l'OCIRT que les syndicats sont d'accord avec cela pour dire dans quelle mesure on arrive à adapter la loi sur le travail aux réalités hospitalières.

Sur les questions de planning, ils veulent s'améliorer. Sur la question des pauses de lumière, ils ont beaucoup travaillé, ces dernières années, pour remettre de la lumière naturelle dans un certain nombre des pièces qui n'en avaient pas. Il y a aussi des fonctions comme les radiologues où cela ne convient pas d'avoir une grande baie vitrée pour lire les radios. Ceux-ci sont donc souvent dans des locaux borgnes et pour lesquels leur santé, à moyen long terme, dépendra des pauses et de l'accès à la lumière. C'est quelque chose que les HUG s'engagent à régler.

Sur la question du temps d'habillage, M. Levrat peut la régler en 5 minutes, mais la question est toujours plus compliquée que l'intention du directeur général. En fait, le temps de transmis est de l'ordre de trente minutes d'un « shift » à l'autre. Depuis lors, il y a notamment le dossier électronique du patient qui fait en sorte qu'il y a beaucoup de données sur l'informatique et qu'il y a moins besoin d'écouter sa collègue. Dès lors, si on est plus efficient dans les temps de transmission, M. Levrat diminue le temps de transmission de dix minutes et cela donne dix minutes de temps d'habillage et, à ce moment, la question est réglée. Cela étant, elle est réglée pour un certain nombre de situations. La vérité, c'est qu'il y a déjà énormément de gens à l'hôpital qui

incluent le temps d'habillage dans les temps de planning et qui l'incluent dans l'organisation puisque c'est nécessaire de le faire. Par ailleurs, la loi sur la loi sur le travail et la modification de la jurisprudence obligent les HUG à valoriser davantage le fait qu'on inclut les choses dans le temps de travail. Il y a aussi des revendications syndicales qui sont justifiées et par rapport auxquels ils sont en train de faire des corrections. Par exemple, alors que le distributeur de vêtements est sur Cluse-Roseaie et le lieu de travail sur Beau-Séjour, les gens doivent venir prendre leurs vêtements, marcher dans le sous-sol puis prendre leur « shift ». C'est quelque chose qui ne va pas et la manière de le résoudre n'est pas, à leurs yeux, de donner une indemnité à tout le monde, mais de mettre un vestiaire et un distributeur de vêtement à Beau-Séjour pour que les gens puissent prendre leur vêtement plus près de leur lieu de travail et améliorer l'organisation. Donc, sur l'intention, aujourd'hui, il y a des écarts entre la loi sur le travail et la pratique des HUG et ils ont l'intention de les régler là où ils sont réglables.

Sur la question des compensations, des heures supplémentaires, etc., là où M. Levrat est dubitatif, c'est qu'il y a des règles HUG qui sont historiques. Il donne l'exemple du moment où la nuit commence. La loi sur le travail donne une définition de la nuit, or, pour les indemnités que reçoivent les employés des HUG depuis trente ans pour les nuits, la nuit commence deux heures avant. Dès lors, si M. Levrat applique strictement la loi sur le travail, il devrait appliquer les pour et les contre. A un moment donné, il devrait réformer l'ensemble du système et probablement générer beaucoup de mécontentements. Concernant la question de savoir si on applique strictement la définition de la loi sur le travail ou la pratique des HUG quasi coutumière depuis des années, on fait avancer le bateau dans la bonne direction telle que le souhaite la motion. Ils y vont donc de manière pragmatique et en partenariat avec les partenaires sociaux.

Concernant un sujet qui est aujourd'hui du passé, semble-t-il, sur le fait que certains touchent la prime de gériatrie et d'autres non, le Conseil d'Etat comme le conseil d'administration des HUG et la direction ont fini par considérer que cette inégalité de traitement n'était pas souhaitable. Elle a ainsi été tranchée, mais dans un sens qui n'était vraisemblablement pas celui souhaité par les partenaires sociaux puisque cette prime de gériatrie a été supprimée pour tous les nouveaux engagements parce qu'elle ne faisait plus de sens aujourd'hui dans la manière dont elle était attribuée. En effet, aujourd'hui, tout le monde s'occupe de personnes âgées et pas seulement ceux qui sont en gériatrie. Cette inégalité à l'embauche, qui était dénoncée et qui est reprise dans cette motion, a été réglée, il y a sauf erreur quinze jours, par une décision du Conseil d'Etat qui a entériné une décision du conseil d'administration de supprimer la prime

de gériatrie pour tous les nouveaux engagés et de la maintenir pour tous ceux qui la touchent aujourd'hui.

M. Levrat assure que l'intention est évidemment de respecter la loi sur le travail et, de manière pragmatique, il y a un certain nombre de sujets sur lesquels l'application *stricto sensu* de la loi sur le travail générerait de telles complexités au sein d'un hôpital qu'ils avancent de manière pragmatique, avec l'OCIRT et les partenaires sociaux, dans le dialogue pour essayer de trouver des solutions à tout ceci. Par rapport à la motion elle-même et le fait d'inviter le Conseil d'Etat à inciter les HUG à respecter la loi, M. Levrat dirait que les HUG doivent respecter la loi. Ils doivent donc agir dans cette direction.

### ***Questions des députées et des députés***

Le président demande si les HUG sont soumis au Code des obligations pour la compensation des horaires. M. Levrat répond que c'est, sauf erreur, le cas. Ils sont à la fois tenus de respecter les règles du service public, notamment la B 5 05, et, comme ils sont un établissement public autonome, ils sont tenus de respecter la LTr.

Un commissaire du PLR note qu'une décision a déjà été prise concernant la prime de gériatrie. Il demande si les HUG vont continuer à appliquer la directive, telle qu'elle existe, aux ayant droits anciens (il faut savoir que c'est lié à des lieux et à certaines filières professionnelles, ce qui est un contre-incitatif à la mobilité professionnelle) ou si les HUG vont la personnaliser et qu'elle devienne une prime *ad personam* par rapport à ceux qu'ils l'ont actuellement. Cela pourrait alors donner la possibilité à des personnes, qui travaillent sur des sites qui y ont le droit en vertu de la directive actuelle, d'avoir la possibilité de travailler dans d'autres services des HUG en gardant cette prime avec un effet favorable sur la mobilité, mais peut-être un incitatif aussi pour les sites hospitaliers ou les services qui historiquement donnaient le droit à cette prime de trouver d'autres motivations pour les collaborateurs que simplement les 500 francs supplémentaires par mois et peut-être de créer un nouveau dynamisme pour ces services.

M. Levrat précise qu'une phase transitoire a été prévue par les décisions du Conseil d'Etat et celui-ci ne suggère pas ce qui est proposé par le commissaire PLR. Quand la personne quitte le lieu où elle travaille et où elle touche la prime de gériatrie, elle perdra également la prime.

Une élue verte relève que la réponse envoyée sur ces questions de planning cite le logiciel de gestion du temps Epop. M. Poggia citait aussi l'outil Optitemps. Elle aimerait savoir quelle est la différence entre ces deux outils puisque c'est dans le cadre de la volonté de régler la gestion du temps qui doit

éviter, notamment, d'avoir des personnes qui ont des heures supplémentaires, qui sont ensuite en arrêt de travail durant un mois et qui, du coup, dépriment parce qu'ils sont désociabilisés. Si ces outils peuvent permettre de mieux mixer travail et vie privée, cela peut être un avantage.

M. Nicollier explique qu'il y a un programme Optitemps qui comporte deux sous-composantes : l'une qui est la mise d'un système homogénéisé de planification qui s'appelle Epop ; l'autre est un projet OTA de mise en conformité sur la loi sur le travail. Sur ce dernier aspect, ils ont fait une analyse des plannings de 2019 pour ne pas entrer sur 2020 et 2021 qui sont des années assez particulières. Ils ont également fait un sondage auprès des planificateurs pour essayer de voir où se situe le problème sur la non-mise en conformité sur la loi sur le travail. Sur certains aspects, il y a une grande majorité de l'hôpital qui est en conformité. Il y a juste des ajustements à faire, notamment dans les départements de soins aigus ou la pédiatrie.

M. Levrat aimerait parler de la manière dont les systèmes fonctionnent réellement. Quand on sort le planning, le vrai planning est ajusté plus tard parce qu'il y a des groupes WhatsApp et que les employés se parlent entre eux et échangent des horaires. Il faut avoir cette souplesse et faire les adaptations. Il est vrai que, aujourd'hui, dans l'immense majorité des services, la façon dont le planning est élaboré, dans un premier temps, c'est en essayant de prendre en compte les souhaits des professionnels. Ensuite, la manière dont il s'ajuste dans quelque chose qui est un peu hors système, pendant une semaine, est toujours assez intéressante à vivre. Maintenant, la manière dont le planning est élaboré est trop antédiluvienne et ils sont en plein projet pilote. M. Levrat pense qu'ils sont vraiment en train d'améliorer les choses par rapport aux collaboratrices et collaborateurs.

Un autre représentant du PLR signale qu'il y a une première version qui part sur le service de pédiatrie en juin avec des tests qui seront effectués sur la partie de mise en place d'Epop. Cela permet de mettre en place les contraintes légales pour s'assurer que la planification se fasse dans un cadre légal et, en même temps, prendre en compte les besoins des collaborateurs. A terme, ils pourront dire quelles sont leurs envies et le système mettra en adéquation les besoins des collaborateurs, les contraintes légales et établira un planning automatiquement. Cela va ainsi être un gain de temps alors qu'il y a aujourd'hui plus de 400 planificateurs dans l'institution. Cela permettra d'avoir une réduction de temps tout en prenant en compte les besoins des collaborateurs et les contraintes institutionnelles. Le but est qu'il soit capable la gestion des planifications dans le deuxième semestre 2023. On parle donc d'un an par rapport à aujourd'hui si la phase pilote se passe bien.

M. Levrat ajoute que l'effet bénéfique de bord, c'est qu'ils ont des cadres intermédiaires qui devraient être des cadres de proximité qui devraient être sur le terrain auprès de leurs équipes et qui sont, aujourd'hui, dans des bureaux à faire des plannings parce qu'ils sont cadres, mais ce n'est pas leur boulot, ce n'est pas ce qu'on leur demande et ce n'est pas vraiment une valeur ajoutée très forte. A travers ces projets, ils espèrent qu'ils seront à faire des arbitrages qui resteront nécessaires dans l'élaboration d'un planning sur leurs équipes, mais qu'ils ne sont plus à faire des tâches chronophages sans valeur ajoutée derrière. On pourra ainsi les remettre sur le terrain, ce qui aura comme effet aussi de diminuer, on l'espère, l'absentéisme et d'avoir des cadres de proximité qui font leur job tel qu'on aimerait qu'ils le fassent. C'est vraiment du work in progress par rapport à la motion.

Par rapport à la motion qui demande aux HUG de respecter la loi, c'est ce qu'ils font. M. Levrat aimerait dire à quel point ils s'y attellent et ils espèrent avoir des conditions-cadres meilleures sur les points cités par rapport à ce que leur impose non la loi, mais ce qu'ils ont envie de faire comme employeur par rapport à leurs employés. En tant que telle, la motion est un encouragement à continuer dans cette direction, mais ce n'est pas une nécessité pour les contraindre à faire quelque chose qu'ils ne sont pas déjà en train de faire.

Une commissaire des Verts aimerait savoir si la communication sur ces outils se fait bien auprès du personnel de l'hôpital et si cela peut éventuellement donner un peu d'espoir à certains. M. Levrat répond qu'ils espèrent que cela soit le cas.

Un représentant du PLR pense qu'on peut toujours améliorer la communication interne. Ils passent par les hiérarchies qui reçoivent des informations régulières. Il estime que cela peut être des sources d'encouragement, mais on peut toujours faire mieux en termes de communication interne.

Un élu du MCG a une question en marge de la motion. Il aimerait savoir si les internes en médecine respectent le droit du travail de manière globale, s'il y a des exceptions pour ce type d'activité ou si on est dans une zone grise. En effet, on dit souvent que les internes font un nombre d'heures considérable.

Le commissaire PLR signale que, à leur connaissance, il n'y a pas de problème particulier sur les médecins internes. Il y a d'autres catégories de médecins sur lesquelles ils doivent travailler en termes de planification des heures de travail, mais cela entre dans ce même projet de mise en conformité de la loi sur le travail et dans le cadre du diagnostic.

M. Levrat ajoute qu'il y a des injonctions qui sont parfois contradictoires. Pour être un bon chirurgien, il faut du volume et, pour avoir du volume, il faut

des heures. Il faut donc avoir des heures et il ne faut pas forcément toujours avoir des heures qui sont dans les textes de lois. Si on dit à un transplanteur, que l'on appelle à trois heures du matin parce que c'est à cette heure que la transplantation peut être faite, qu'il est en phase de récupération et qu'il ne faut pas qu'il transplante, ce n'est pas leur ADN. Les choses et les mentalités ont énormément changé. On n'est plus tout comme il y a une ou deux générations où l'on était à 80 heures par semaine sans même discuter. Tout cela a beaucoup changé. En revanche, aujourd'hui, il y a des questions entre les contrats de droit privé et les contrats de droit public, au niveau des conditions-cadres de travail, pour permettre un ajustement entre les exigences de la vie privée et les exigences d'un hôpital universitaire.

M. Levrat pense qu'on doit et qu'on est en train d'évoluer plus sur la nature même des métiers. On peut se demander si on doit encore, que cela soit pour les internes ou pour les autres, être à exiger qu'ils fassent à peu près tout, qu'ils traitent les patients, qu'ils continuent à apprendre, qu'ils soient aussi à faire de la recherche et qu'ils fassent de l'enseignement en plus ou si, à un moment donné, on s'oriente aussi vers des médecins hospitaliers, c'est-à-dire qui font plus de la clinique et peut-être moins de recherche. A l'inverse, certains travailleraient plus dans la recherche et l'enseignement et moins dans la clinique. Ce sont des natures d'évolution des métiers qui sont en cours de réflexion.

Globalement, aujourd'hui, par rapport aux médecins, les conditions-cadres sont bonnes. Par rapport à certains types de médecins cadres et chefs de clinique, l'association des médecins internes souhaiterait que l'on fasse une convention collective de travail pour réguler cela. M. Levrat dirait que ce sont davantage les cadres internes de médecine qui, aujourd'hui, font pas mal d'heures par rapport aux médecins internes sont plutôt dans les clous. C'est plutôt la couche de cadres intermédiaires de médecine qui est aujourd'hui fortement mise à contribution avec une variation assez grande entre les métiers puisqu'il y a certaines spécialités de médecins pour lesquelles il n'y aura pas de performance s'il n'y a pas des volumes et qu'ils n'ont pas trouvé la clé pour savoir comment régler ce problème.

**Séance du 26 août 2022 – Audition de M<sup>me</sup> Sandra Froidevaux, secrétaire syndicale au SIT, représentante du Cartel intersyndical et M<sup>me</sup> Chadlia Balhi Keller, membre du bureau de l'union du corps enseignant secondaire genevois, représentante du Cartel intersyndical**

M<sup>me</sup> Froidevaux affirme qu'elle ne peut que corroborer les constats faits dans cette motion. Effectivement les HUG ne respectent pas les mécanismes

salariaux relatifs à la prise en compte des annuités à l'engagement, les plannings censés être donnés trois mois à l'avance et au maximum deux mois ne sont pas donnés, sans compter les modifications de dernière minute qui se font sans consulter les gens.

En ce qui concerne la récupération des heures supplémentaires elle indique que normalement on doit pouvoir les récupérer à un moment qui nous convient mais qu'il est constaté que quelquefois ce n'est pas le cas et que ces heures doivent être récupérées à des moments qui n'arrangent pas les concernés.

Au niveau des primes, M<sup>me</sup> Froidevaux indique que la prime de gériatrie a été supprimée pour tous les nouveaux engagés alors que le conseil d'administration des HUG avait proposé de la transformer en prime donnée à tous les soignants en sorte de revalorisation des salaires. Le Conseil d'Etat a finalement décidé de supprimer cette prime.

### **Séance du 16 septembre 2022 – Audition de représentantes et représentants d'Avenir syndical**

M. Mugny indique que le document distribué résume la situation à exposer en lien avec la motion M 2720. Il précise que le syndicat a été créé et est actif au niveau des HUG depuis deux ans. Il va poser certains constats qui se trouvent résumés en haut du document.

Il affirme que de manière régulière les HUG ne respectent pas ou pas totalement un certain nombre de dispositions légales ou réglementaires. De plus ils n'entrent jamais spontanément en matière lorsqu'Avenir syndical les interpelle en lien avec leurs violations. Ce n'est que quand les autorités sont saisies, comme les services de l'Administration cantonales (OPE, OCIRT...) qu'ils finissent par réagir. A ce moment-là, lorsque finalement ils corrigent leurs erreurs, ils ne le font que partiellement.

M. Mugny développe ensuite l'exemple des annuités à l'engagement. Il rappelle qu'en 2009 il y a eu l'introduction du 13<sup>e</sup> salaire au niveau de la fonction publique. Les règles de fonctionnement par rapport à leur octroi ont été changées, prévoyant un déplafonnement des annuités à l'engagement. Lorsqu'un nouveau collaborateur était engagé, un maximum de 22 annuités pouvait être pris.

Alors que toutes les administrations cantonales fonctionnaient de la sorte, de 2009 à 2020 les HUG ont continué à plafonner à un maximum de 15 annuités les personnes engagées. En 2020, Avenir syndical est arrivé et a découvert cette violation. Le syndicat les a donc interpellés afin de leur demander d'appliquer la loi et les règlements, et ceux-ci ont refusé. Avenir syndical s'est donc adressé à l'OPE, qui a elle aussi demandé aux HUG de se

conformer à la législation. Leur réponse face à l'OPE a été de dire qu'il s'agit de cas isolés qu'ils s'engagent à corriger. Cela a été fait dans un premier temps, les HUG réglant dans la totalité ce qu'ils devaient au personnel. Le syndicat faisant remonter par la suite de plus en plus de cas, les HUG ont décidé de ne plus payer l'entièreté de la période (soit possiblement depuis 2009), mais uniquement les 5 dernières années qui pourraient être réclamées devant un tribunal. En agissant de la sorte ils ont créé une inégalité de traitement entre les collaborateurs ayant été remboursés entièrement, et ceux qui ne l'ont été que pour cinq ans.

Il énonce un autre exemple, celui du temps d'habillage. Il explique que les syndicats ont obtenus une clarification de l'ordonnance de la loi sur le travail concernant la prise en compte du temps d'habillage, ce temps comptant comme du temps de travail. Cela a été réglé par plusieurs juridictions cantonales notamment à Fribourg, à Zürich et le jugement concernant les hôpitaux la plupart du temps a été relativement clair.

Malgré cela, les HUG considèrent toujours que ce temps que les employés utilisent afin de mettre et ôter leurs habits n'est pas considéré comme du temps de travail. D'autres syndicats ont déjà demandé aux HUG de le faire passer comme tel, mais sans résultat. Avenir syndical a donc dû s'adresser à l'OCIRT qui est l'organe garant de l'application de la loi sur le travail. Le syndicat a porté sa plainte en mai 2021 et à ce jour, selon le dernier courrier de l'OCIRT, le point n'a toujours pas été réglé. Le temps d'habillage n'est donc toujours pas considéré comme du temps de travail, ce que M. Mugny considère comme une deuxième violation de la loi excessive perpétrée par un établissement public dans le canton.

M. Mugny énonce une troisième violation : celle des pauses lumières. Il précise que lorsque les collaborateurs travaillent dans un local sans accès à la lumière du jour, ils doivent avoir des pauses compensatoires pendant lesquelles ils doivent pouvoir être en contact avec la lumière du jour. Le cas contraire aurait une incidence sur leur santé. De nombreux courriers ont été envoyés, l'OCIRT est intervenue, et à ce jour, le problème a été réglé dans certains endroits mais pas partout.

M. Nieto mentionne par rapport aux pauses lumières le souci du bâtiment des laboratoires. Trois à quatre collaborateurs sont aujourd'hui dans des espaces où le seul éclairage est celui des ampoules, donc artificiel. Les collaborateurs concernés ne bénéficient toujours pas de ces pauses lumières.

M. Mugny ajoute que les HUG sont tout de même intervenus dans certains services afin de régler le problème mais que ce n'est pas le cas dans d'autres,

malgré l'intervention de l'OCIRT. Avenir syndical va donc devoir leur indiquer à nouveau que le souci n'est pas réglé.

Il soulève ensuite la question de la remise des plannings et de leurs modifications ultérieures. Ils doivent être remis assez en avance afin que les collaborateurs puissent organiser leur vie privée. Les modifications ultérieures sont un point extrêmement important selon le secrétaire syndical qui indique qu'elles devraient se faire avec l'accord de l'employé, ce qui n'est souvent pas le cas.

M. Nieto ajoute que certains membres du personnel disaient que malgré le fait que certains laboratoires ont des horaires fixes, des plannings ne sont donnés qu'une semaine à l'avance, et des changements sont faits sur les horaires sans concertation du personnel. Il y donc des situations où le matin d'un prélèvement, un collaborateur n'est pas là car il n'a pas été prévenu d'un changement d'horaires. Cela porte donc préjudice à la qualité de certains prélèvements.

M. Mugny trouve que c'est un point délicat, le minimum légal étant de 15 jours pour les plannings, mais pour les fonctionnaires publics de l'hôpital c'est de 2 à 3 mois, et non pas une semaine.

Il poursuit avec le problème de la majoration des heures supplémentaires. Il indique avoir avec lui la directive d'application des statuts des HUG, et propose de la laisser au président de la commission. Elle donne explicitement les modalités de compensation des heures supplémentaires. Il relève un gros problème de non-application de la directive sur la question de l'application de la majoration. Il est demandé au collaborateur de faire des heures en plus et celles-ci lui seront compensées heure par heure alors que la directive donne une majoration de 50%.

Il continue avec la question de l'équité de traitement à l'engagement et durant les rapports de travail. Cela concerne notamment les employés durant le Covid. Des centaines de collaborateurs ont été engagés et se trouvaient hors droit. Ils n'avaient pas droit à toutes les primes et prestations octroyées aux employés des HUG. Ils venaient d'être engagés, était en période probatoire, et n'osaient donc pas se plaindre de ce traitement différencié. Avenir syndical a essayé d'alerter l'hôpital, qui une fois de plus n'est pas entré en matière, et des employés se sont trouvés dans des situations de précarité.

M. Mugny mentionne également les questions de protection de la personne et de la santé des employés. Il fait remarquer que des cadres des HUG ont notamment tenu des propos homophobes. Il sait que cette situation n'est pas spécifique à l'hôpital mais la difficulté est selon lui que ces cas sont dénoncés auprès des employeurs, mais rien n'est fait.

M. Nieto ajoute qu'il faut toujours commencer par parler avec les cadres ou les responsables, mais que vu que des réponses sont rarement obtenues, ils suivent ensuite la démarche d'information hiérarchique. Il précise que même dans ces cas-là ils obtiennent rarement des bonnes réponses.

Il mentionne les collaborateurs travaillant dans les laboratoires, qui sont colloqués comme aides de laboratoire. Dans le magasin central des HUG, les collaborateurs ont deux classes de plus. Il est observé que dans beaucoup d'endroits les cahiers des charges de fonctions ne sont pas du tout adaptés avec la fonction. Dans ces groupes, il y a des disparités salariales allant jusque 7 classes.

M. Nieto indique que des informations mensongères sont souvent données, comme le fait qu'il faut avoir un diplôme, alors qu'il peut être aperçu dans le cahier des charges des fonctions qu'aucune qualification n'est demandée.

M. Mugny termine avec un dernier élément qui concerne les services de propreté et d'hygiène. Il indique qu'il existe une grande disparité par rapport au temps plein et au temps partiel ainsi qu'aux collaborateurs hommes/femmes. Il arrive souvent qu'au départ d'un employé à plein temps, on le remplace par deux femmes travaillant à 50% chacune.

### *Questions des députées et des députés*

Selon un commissaire du PDC, il y a des choses qui devraient se régler ailleurs que devant ce parlement car il estime que commencer à s'occuper des dysfonctionnements de toutes les entreprises est quelque chose d'interminable. Il pense que l'hôpital est un lieu où il doit y avoir une certaine éthique, un certain code déontologique, et il a de la peine à comprendre que la direction ne puisse pas traiter ce type de problèmes. Il mentionne des commissions du personnel internes à l'hôpital, et cherche à savoir quelles sont les relations entre elles et Avenir syndical. Il demande également si Avenir syndical est reconnu par les HUG comme l'interlocuteur principal ou non.

M. Soares répond qu'il y a 5 ans il y avait une commission paritaire où ils pouvaient dire ce qui allait ou pas, et que maintenant il n'y a plus rien.

M. Mugny ajoute que le cas de M. Soares est significatif. Il y avait une commission paritaire pour le service de propreté et d'hygiène, pour les techniciens d'analyse biomédicale, ainsi que pour les transporteurs. Ces trois commissions réglaient un certain nombre de problèmes. Elles étaient composées de délégués qui étaient tous à Avenir syndical, raison pour laquelle elles ne fonctionnent plus, les HUG ne voulant pas discuter avec.

Le secrétaire syndical indique que le problème des HUG est qu'ils ne veulent pas parler avec Avenir syndical, mais qu'ils n'ont pas d'autres interlocuteurs. Les autres syndicats sont moins organisés, ont moins de représentants et n'ont pas de délégués dans les commissions paritaires. Il estime que les problèmes mentionnés doivent se régler, les HUG devant respecter les lois et règlements.

Selon lui un interlocuteur peut intervenir, le Conseil d'Etat. Il rappelle que les HUG sont sous mandat d'un contrat de prestation, et ont un rapport direct avec le magistrat M. Poggia, qui pourrait exercer une influence sur les HUG.

Le commissaire centriste demande aux auditionnés s'ils sont membres du CGAS. M. Mugny répond que non. Il indique que cela n'a rien à voir avec la motion des HUG qui est sur le respect des lois et règlements.

Un élu du MCG note que les problèmes évoqués sont des problèmes de gestion du personnel. Il aimerait bien savoir comment est la situation avec le nouveau directeur RH. M. Mugny affirme toujours partir de l'hypothèse que tant que quelqu'un n'a pas commis de crime, il lui donne le bénéfice de la bonne foi. Il ne sait pas quelle est sa part responsabilité dans les blocages actuels. Il ne veut pas médire sur le personnage, ne le connaissant pas suffisamment.

M. Nieto indique que pour certains cas dénoncés, il répondait que tout allait bien et n'a pas dit qu'il allait faire quoi que ce soit.

Elle tient à remercier le commissaire du PDC qui indique pouvoir espérer des HUG une certaine éthique. Elle partage cette idée, précisant qu'elle travaille dans la fonction publique par choix, et qu'elle est déçue de voir qu'une institution publique comme celle-ci ne respecte pas les lois. Elle compte sur les députés pour avoir le courage de continuer les 10 années de travail qu'il lui reste.

Une représentante des Verts relève que les HUG ont parlé d'un outil supposé être un remède miracle sur la question du temps de travail, et qui est censé soulager les personnes à charge au niveau des plannings afin qu'elles puissent mieux s'occuper des gens. Elle cherche à savoir si Avenir syndical est au courant de cet outil en test ou si les auditionnés en ont entendu parler. Elle aimerait comprendre en quoi il consiste, et quels sont les délais de mise en œuvre. Elle pense qu'il serait bien de tenir au courant le personnel sur place pour qu'un outil fonctionne bien.

M. Nieto lui répond qu'il n'en a pas entendu parler. Il trouve qu'il serait effectivement bien que les gens puissent participer à l'élaboration d'un nouveau programme. M. Mugny précise que le syndicat n'est pas associé à ce projet. Les employés ne sont pas au courant. Il aimerait également mentionner

un haut responsable des HUG qu'il ne nommera pas, qui a donné comme réponse lors de la question du temps d'habillage que si ce temps doit être compris comme du temps de travail, il diminuera le temps de transmission entre les soignants. Il y trouve une certaine malhonnêteté intellectuelle car ce sont les patients qui finiront par en souffrir. Les HUG diront selon lui que la loi est respectée au détriment du patient.

### **Séance du 30 septembre 2022**

Lors de cette séance, des amendements déposés par les Verts sont discutés par la commission.

Les Verts souhaitent rajouter la mention de l'outil OPTITEMPS dont M. Levrat a fait référence lors son audition du mois de mai. Selon eux, il y a encore un flou autour de cet outil. C'est pourquoi, il est donc important de le mentionner dans la motion.

Le président résume la demande d'amendements. Il relève tout d'abord l'adjonction du terme « notamment » qui dans le texte donnerait : « à faire respecter par les HUG le CO, notamment la réglementation en vigueur relativement à la récupération et/ou la compensation des heures supplémentaires ».

Il en vient ensuite à la deuxième modification, à savoir la suppression de la deuxième partie de la troisième invite qui deviendrait : « à faire respecter l'égalité de traitement pour le personnel nouvellement engagé, notamment dans l'octroi des primes réglementaires ». Tout ce qui se trouve après se verrait supprimé.

Il relève ensuite l'adjonction de trois nouvelles invites, à savoir :

- « à veiller à ce que les HUG associent les représentantes ou les représentants du personnel à l'évaluation et à la mise en place de l'outil OPTITEMPS »
- « à inciter les HUG à communiquer sur l'outil OPTITEMPS auprès de leur personnel »
- « à rendre rapport au Grand Conseil sur le bilan de 12 mois d'application d'OPTITEMPS au plus tard 18 mois après sa mise en place »

Un élu du PLR tient à préciser qu'il ne sait pas ce qu'est l'outil OPTITEMPS et ne voit pas comment la commission peut se prononcer dessus à cet instant. Il est défavorable au principe de voter sur ces ajouts.

Le président lui demande s'il veut rouvrir des auditions pour comprendre l'outil, que les commissaires verts l'expliquent, ou s'il souhaite conclure par le fait qu'il refuse les amendements.

Il pense qu'il faut refuser la motion et la demande d'amendements.

Le président demande à la commissaire verte si elle a des indications de ce qu'est l'outil OPTITEMPS. Celle-ci indique que cet outil a été expliqué lors d'une audition du mois de mai. Elle affirme que c'est un système permettant de calculer le temps de travail. Elle rappelle qu'il a été demandé à M. Levrat si les représentants du personnel ont été impliqués dans la mise en œuvre de l'outil, et que celui-ci a répondu qu'il espérait que oui. La députée mentionne cependant que lors d'autres auditions, les auditionnés n'étaient pas au courant de la mise en place d'OPTITEMPS. Le président la remercie de ces précisions et demande si quelqu'un d'autre aimerait encore prendre la parole.

Un autre élu du PLR indique que c'est un outil de gestion utilisé dans les entreprises et que la commission n'a pas la compétence de gérer l'utilisation de cet outil. Il rappelle que la commission vient de rapporter que les HUG sont autonomes et qu'ils ont une responsabilité notamment en termes de choix stratégiques. Le président part du principe que la commission souhaite voter sur la motion.

### **Vote des amendements**

Le président met aux voix l'amendement des Verts modifiant ainsi la motion :

***à faire respecter par les HUG le CO, notamment la réglementation en vigueur relativement à la récupération et/ou la compensation des heures supplémentaires***

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 4 (1 PDC, 3 PLR)

Abstentions : 2 (1 PLR, 1 UDC)

***L'amendement est accepté.***

Le président met au voix la suppression partielle de la troisième invite modifiant ainsi la motion :

***à faire respecter l'égalité de traitement pour le personnel nouvellement engagé, notamment dans l'octroi des primes réglementaires***

Oui : 12 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 3 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Non : -

Abstentions : 2 (1 PLR, 1 PDC)

***L'amendement est accepté.***

Le président met aux voix l'adjonction d'une quatrième invite modifiant ainsi la motion :

***à veiller à ce que les HUG associent les représentantes ou les représentants du personnel à l'évaluation et à la mise en place de l'outil OPTITEMPS***

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 6 (1 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : -

***L'amendement est accepté.***

Le président met aux voix l'adjonction d'une cinquième invite modifiant ainsi la motion :

***à inciter les HUG à communiquer sur l'outil OPTITEMPS auprès de leur personnel***

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 5 (1 PDC, 3 PLR, 1 UDC)

Abstentions : 1 PLR

***L'amendement est accepté.***

Le président met aux voix l'adjonction d'une sixième invite modifiant ainsi la motion :

***à rendre rapport au Grand Conseil sur le bilan de 12 mois d'application d'OPTITEMPS au plus tard 18 mois après sa mise en place***

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)

Non : 5 (1 PDC, 3 PLR, 1 UDC)

Abstentions : 3 (1 PLR, 2 MCG)

***L'amendement est accepté.***

### **Vote final**

Le président met aux voix l'ensemble de la M 2720 ainsi amendée :

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 6 (1 PDC, 4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : -

**La M 2720 est acceptée.**

## **Conclusion**

Par 8 voix contre 6, la majorité de la commission ad hoc personnel de l'Etat s'est prononcée en faveur de la motion 2720 « Respect des lois et règlements aux HUG ». Se faisant, elle indique sa volonté de voir le Conseil d'Etat s'intéresser aux problématiques de récupération/compensation des heures supplémentaires, d'égalité de traitement, de gestion des horaires et de planification. La majorité de la commission donne ainsi un signal fort : le personnel de santé doit voir ses conditions de travail améliorées. Il est un maillon essentiel de notre société, comme nous l'a si durement et justement démontré la pandémie de COVID-19.

Pour toutes ces raisons, la commission vous invite, Mesdames les députées, Messieurs les députés, a accepté cette motion.



## M 2720 Prise de Position

# Prise de position sur la Motion « Respect des lois et règlements aux HUG »

Depuis mai 2020, date de notre création, nous avons pu faire le constat général suivant aux HUG :

- Les HUG ne respectent pas ou pas totalement un certain nombres de dispositions légales et/ou réglementaires ;
- Lorsque nous les interpellons sur l'une de leurs violations, ils n'entrent jamais spontanément en matière ;
- Ce n'est qu'en faisant jouer les services de l'Administrations cantonales (OPE, OCIRT, etc.) que les HUG finissent par réagir ;
- Et lorsque finalement ils corrigent leurs erreurs, ce n'est encore que partiellement que les HUG le font.

### Exemple : les annuités à l'engagement

- Depuis 2009 et l'introduction du 13<sup>ème</sup> salaire dans la Fonction Publique, la Loi sur le Traitement du personnel de l'Etat (B 5 15) et son règlement d'application (B 5 15.01) ont été modifiés et prévoient le déplafonnement des annuités à l'engagement (soit jusqu'au sommet de sa classe, c'est-à-dire 22 annuités au maximum) ;
- De 2009 à 2020, les HUG n'ont pas respecté cette modification légale et ont continué, en toute impunité, à plafonner à un maximum de 15 annuités les personnes engagées ;
- En 2020, Avenir Syndical découvre cette violation légale et interpelle les HUG, qui refusent de la corriger ;
- Avenir Syndical doit alors faire intervenir l'OPE (Office du Personnel de l'Etat). Mis face à cette violation légale, les HUG prétendent qu'il s'agit de cas isolés qu'ils s'engagent à corriger. Ce qu'ils font sur les premiers cas remontés par le syndicat, payant l'entier de la période durant laquelle l'erreur des HUG a pénalisé l'employé-e-x ;
- Le syndicat fait alors remonter de plus en plus de cas, de telle sorte que les HUG décident (automne 2021) de ne plus payer l'entièreté de la période (soit possiblement depuis 2009), mais uniquement les 5 dernières années qui pourraient être réclamées devant un tribunal. En agissant de la sorte, les HUG créent alors une iniquité de traitement entre celles et ceux qu'ils avaient d'abord remboursé-e-x-s entièrement, et les nouveaux cas dont ils ne paient que 5 ans ;
- Voyant donc les cas se multiplier, les HUG décident (printemps 2022) de régulariser tout le personnel concerné, mais uniquement sur 5 ans.

### Mode de fonctionnement

Ce mode de fonctionnement peut se décliner sur des dossiers comme :

- La prise en compte du temps d'habillage comme temps de travail (selon l'article 13 de l'Ordonnance 1 de la Loi sur le Travail) ;

- Les pauses lumières (article 15 de l'Ordonnance 3 de la Loi sur le Travail) ;
- La remise des plannings et leurs modifications ultérieures (article 69 de l'Ordonnance 1 de la Loi sur le Travail) ;
- La majoration des heures supplémentaires (article 8 des Statuts HUG et directive d'application) ;
- L'équité de traitement à l'engagement et durant les rapports de travail ;
- La protection de la personne et de la santé des employé-e-x-s (articles 328 du Code des Obligations et 6 de la Loi sur le Travail).

Genève, le 16 septembre 2022

Pour tout renseignement :

David Andenmatten, secrétaire d'Avenir Syndical – 076 615 50 58

## ANNEXE 2

	<b>Catégorie :</b> Législatif et réglementaire <b>Type de document :</b> Directives du comité de Direction	<b>Domaine :</b> Personnel et ressources humaines <b>Sous-Domaine :</b> Horaires et absences <b>Instance décisionnelle :</b> Comité de direction	<b>Nombre de pages:</b> 1/2 <b>N° du document :</b> 167 <b>Référence :</b> 2.3.1
	<b>Heures supplémentaires</b>		<b>N° de version :</b> 1.0 <b>Publié le :</b> 16.06.2000 <b>Portée :</b> HUG
<b>Rédacteur :</b> Rédacteur HUG	<b>Responsable du document:</b> Gérard Zufferey	<b>Créé le :</b> 16.06.00 <b>Approuvé le :</b> 30.05.00	<b>En vigueur à partir du :</b> 01.05.2000

1. Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'un service l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires ne peuvent, sauf cas exceptionnel, excéder de 2 heures l'horaire journalier réglementaire (cf. art.8 du statut (ex-art.5) et de la directive d'application), ni de 220 heures l'horaire annuel (année civile).

#### Art 8 du statut :

- La durée normale du travail est, en moyenne, de 40h par semaine, soit au total 520h par trimestre.
- En principe, la durée du travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours.
- La durée quotidienne du travail pour le personnel occupé à temps partiel ne peut dépasser 8h en principe.
- Lorsque les prestations à fournir au public ou des raisons techniques l'exigent, un service de l'établissement doit rester en activité le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, c'est-à-dire entre 19h et 6h.
- L'horaire de travail fixé dans le cahier des charges est réputé horaire réglementaire.

Est considérée comme heures supplémentaires toute prolongation de l'horaire journalier réglementaire du personnel à temps complet.

Le personnel à temps partiel ne peut pas bénéficier d'heures supplémentaires, sauf s'il accomplit des journées complètes de travail.

#### Exemples :

1. Taux d'activité du collaborateur : 50% tous les matins. On lui demande de faire 4h quelques après-midi. Ces heures en + ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.
  2. Taux d'activité du collaborateur : 50% lundi, mardi toute la journée et mercredi matin. On lui demande de faire 2h de plus le lundi et 2h de plus le mercredi. Le lundi, le collaborateur dépasse de 2h l'horaire réglementaire journalier à 100% (8h) = 2h à 150%. Le mercredi ces heures en + ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ; il a droit à 2h à 100%.
  3. Taux d'activité du collaborateur : 50%, une semaine sur deux.
    - la semaine où il travaille, la hiérarchie lui demande de venir 2h de plus tous les jours = 2h supplémentaires tous les jours.
    - la semaine où il ne travaille pas, la hiérarchie lui demande de travailler :
      - un jour 8h = 8h à 100%
      - un jour 9h = 8h à 100% et 1h à 150%
2. Le recours à des heures supplémentaires doit rester exceptionnel et ne doit concerner qu'une minorité des membres du personnel. Elle sont décidées par le responsable hiérarchique direct.

	<b>Catégorie :</b> Législatif et réglementaire <b>Type de document :</b> Directives du comité de Direction	<b>Domaine :</b> Personnel et ressources humaines <b>Sous-Domaine :</b> Horaires et absences <b>Instance décisionnelle :</b> Comité de direction	<b>Nombre de pages:</b> 2/2 <b>N° du document :</b> 167 <b>Référence :</b> 2.3.1
<b>Heures supplémentaires</b>		<b>N° de version :</b> 1.0 <b>Publié le:</b> 16.06.2000	<b>Portée :</b> HUG
<b>Rédacteur :</b> Rédacteur HUG	<b>Responsable du document:</b> Gérard Zufferey	<b>Créé le :</b> 16.06.00 <b>Approuvé le :</b> 30.05.00	<b>En vigueur à partir du :</b> 01.05.2000

Les heures supplémentaires sont demandées par la hiérarchie ou effectuées par le collaborateur en accord avec la hiérarchie.

Les dépassements horaires inférieurs à la demi-heure sont gérés par le responsable hiérarchique direct et doivent être en principe récupérés dans la semaine.

3. Les heures supplémentaires sont compensées en priorité par un congé d'une durée équivalente, majoré d'un taux de 50%.
4. La date de congé de compensation est fixée d'entente avec l'intéressé et la hiérarchie, en fonction des possibilités du service et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du collaborateur.
5. A titre exceptionnel, et sur décision de la direction générale, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces, avec majoration du salaire horaire de 50%.
6. Le rappel d'un collaborateur en congé ou un changement d'horaire pour autant qu'il s'agisse d'un horaire habituellement utilisé dans le service ne débouche pas sur des heures supplémentaires.
7. Le rappel d'un collaborateur en congé ou un changement d'horaire doivent rester exceptionnels.
8. La notion d'heures supplémentaires n'existe pas pour le personnel travaillant dans le contexte d'un horaire variable. Pour des mandats spécifiques ou situation d'urgence, seule la Direction générale peut décider du recours à des heures supplémentaires.

Approuvé par le Comité de direction dans sa séance du 30 mai 2000.

*Date de dépôt : 3 novembre 2022*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de Christo Ivanov**

La motion 2720 déposée par le groupe des Verts demande, je cite, le respect des lois et règlements aux HUG.

La loi sur le travail LTr est une loi extrêmement complexe à mettre en œuvre pour des infrastructures médicales travaillant H 24 et 7 jours sur 7. Ces établissements travaillent avec des horaires spécifiques, comme les horaires de nuit demandant une organisation pointue et efficace. Prenons par exemple le cas d'une infirmière qui travaille la nuit. Or, si elle travaille 12 heures de suite, celle-ci doit pouvoir dormir durant 4 heures de suite, c'est la loi.

Par conséquent, les HUG font au mieux pour respecter le code des obligations et donc la loi sur le travail. Ceci répond à la 2<sup>e</sup> invite de ce cette motion.

En ce qui concerne l'annuité, celle-ci est prise en compte dès l'engagement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice et ceci a été acté et voté par notre Grand Conseil l'année dernière.

D'ailleurs, l'OCIRT et les syndicats sont d'accord avec cela pour dire dans quelle mesure on arrive à adapter la loi sur le travail aux réalités hospitaliers.

En ce qui concerne les pauses liées aux pièces closes sans lumière, les HUG ont beaucoup travaillé pour mettre de la lumière naturelle dans certaines pièces dans un certain nombre de pièces qui n'en avaient pas.

En radiologie, les membres du personnel travaillent souvent dans des locaux borgnes et, pour eux, leur santé dépendra des pauses et de l'accès à la lumière. Les HUG s'engagent à améliorer les conditions de travail du personnel de radiologie.

Sur la question du temps lié à l'habillage, la loi sur le travail et la modification de la jurisprudence obligent les HUG à valoriser davantage le fait qu'on inclut les choses dans le temps de travail. Il conviendra de mettre à disposition du personnel un distributeur de vêtements sur le lieu de travail de Beau-Séjour, comme c'est le cas sur le site de Cluse-Roseraie, afin que le personnel perde moins de temps pour pouvoir se changer.

Sur la question de la récupération et de la compensation des heures supplémentaires, il existe des règles aux HUG qui sont historiques.

En ce qui concerne la prime de gériatrie, il y avait une inégalité de traitement, car seulement une partie du personnel touchait cette prime. Le Conseil d'Etat a entériné une décision du conseil d'administration des HUG de supprimer la prime de gériatrie pour tous les nouveaux engagés et de la maintenir pour toutes celles et tous ceux qui la touchent aujourd'hui.

Comme la plupart des invites sont devenues obsolètes, la minorité de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat vous demande de refuser la motion M 2720, car elle estime que les HUG, établissement public autonome, appliquent et respectent la B 5 05 et la LTr.