

Proposition présentée par les députés :

MM. François Baertschi, Ana Roch, Florian Gander, André Python, Daniel Sormanni, Jean-Marie Voumard, Patrick Dimier, Christian Flury, Olivier Baud

Date de dépôt : 25 août 2021

Proposition de motion

Etat de Genève : mettons fin aux abus

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

- que la pratique des entretiens de service, à l'Etat de Genève, peut conduire à des résiliations ordinaires des rapports de travail sur la base de simples allégués rendus vraisemblables, sans établissement des faits et sans que le fonctionnaire visé ne puisse concrètement se défendre au-delà d'un simple entretien formel, parfois même mené par écrit ;
- que ce système, de plus en plus pratiqué, court-circuite l'étape de l'enquête administrative de manière souvent arbitraire, restreignant ce faisant d'autant les droits procéduraux des personnes visées ;
- que l'enquête administrative est préférable parce qu'elle offre toutes les garanties d'objectivité et d'indépendance, et permet surtout au fonctionnaire visé de se défendre de façon effective, et de requérir les auditions utiles ;
- que cela a en outre pour conséquence de surcharger encore plus les juridictions de recours, qui doivent ensuite elles-mêmes mener les enquêtes utiles depuis zéro, ce qui n'est pas satisfaisant et retarde d'autant la résolution des situations RH en cause,

invite le Conseil d'Etat

- à limiter le recours à la voie de la résiliation ordinaire des rapports de service aux seuls cas de situations d'incapacité objective incontestable ;
- à en interdire l'utilisation lorsque les motifs avancés à l'appui de l'entretien de service sont contestés par le fonctionnaire concerné, la voie de l'enquête administrative devant en pareil cas être la seule suivie.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Il nous a été rapporté que l'entretien de service serait utilisé de manière excessive dans plusieurs départements de l'Etat de Genève, dans le but de licencier plus facilement des fonctionnaires. Ce dispositif est notamment basé sur l'art. 21 LPAC et l'art. 44 RPAC.

Sur la base de ce mécanisme, les services des ressources humaines ont de plus en plus tendance à contourner les règles relatives au suivi disciplinaire des fonctionnaires. Ils proposeraient ensuite un reclassement à l'issue de l'entretien de service, puis un licenciement si cela ne fonctionne pas. Il nous a été rapporté que la possibilité de reclassement dans un poste équivalent pour certaines fonctions peut être très difficile vu la spécificité de certaines fonctions à l'Etat de Genève, et ces procédures sont souvent bâclées et réduites à des consultations de façade. Le reclassement dans la fonction publique ou au dehors est par ailleurs souvent difficile vu les profils professionnels spécifiques (enseignants, policiers, etc.).

Cette manière de faire est problématique à plus d'un titre. D'abord, il n'est pas nécessaire d'établir des faits, leur simple vraisemblance suffisant. Ensuite, elle n'a pas de limites dans le temps contrairement à la procédure administrative, ce qui peut laisser une incertitude très difficile à vivre pour les employés de l'Etat. Cela a aussi pour conséquence de charger l'autorité de recours de mener cas échéant ces enquêtes, ce qui n'est en principe pas son rôle, et la surcharge fortement, sans parler du ralentissement des procédures en découlant. Un juge délégué de la Chambre administrative ne dispose en effet en principe que d'une seule journée par semaine pour tenir des audiences, et s'il doit entendre, comme cela est d'usage dans une enquête administrative, plus d'une dizaine de fonctionnaires (voire parfois beaucoup plus), son rôle s'en trouve bloqué pour plusieurs longues semaines, et ceci dans une seule affaire. Pendant ce temps, le fonctionnaire reste dans l'incertitude, avec à la clé des conséquences humaines souvent dramatiques.

Finalement, il nous a été rapporté que, pour une affaire récente, certains fonctionnaires auraient bénéficié de l'enquête administrative et d'autres de l'entretien de service. Cette pratique conduit à une inégalité de traitement et à des soupçons de favoritisme. De plus, certains services semblent utiliser cette procédure pas commodité.

La présente motion demande que l'entretien de service ne soit pas utilisé pour une gestion brutale des ressources humaines au travers du licenciement, mais limité aux seuls cas d'incapacité de travail ou de situation objective incontestable. Si celui-ci est nécessaire, l'enquête administrative donne toutes les garanties d'objectivité ainsi qu'une pratique bien cadrée.

Nous vous demandons donc, Mesdames et Messieurs les députés, de faire bon accueil à cette proposition de motion.