

*Date de dépôt : 1<sup>er</sup> septembre 2021*

## **Réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente de M. Patrick Dimier : Le taux d'absentéisme, le mal endémique**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 2 juillet 2021, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*Quels sont les offices, services et grandes régies publiques dont le taux d'absentéisme dépasse 7% durant le premier semestre 2021 ?*

*Sachant que l'absentéisme est un mal endémique qui souvent cache des problématiques complexes, il est demandé au Conseil d'Etat de nous indiquer si des audits ont été lancés. Dans l'affirmative, quel en est le coût et comment ce coût est-il réparti ?*

*Subsidiairement, ces audits ont-ils été diligentés, au sein du « petit Etat », service par service ?*

*Que le Conseil d'Etat soit par avance remercié de ses réponses circonstanciées sur cette thématique particulièrement importante en termes de transparence de la gouvernance.*

### **RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT**

Au sein du « petit Etat », la gestion des absences est une préoccupation constante, qui se traduit notamment par le développement de mesures d'accompagnement et la mise en place d'outils de suivi permettant une analyse approfondie du taux d'absence dans les offices et directions générales.

Ainsi, l'office du personnel de l'Etat (OPE) calcule un taux d'absence collectif (taux avec tendance pour le collectif, ou TTC), qui indique un taux d'absence intrinsèque à la structure au-delà des effets individuels et

saisonniers. Ce taux n'est calculable que sur des structures ayant une stabilité organisationnelle de 4 ans et une volumétrie suffisante (initialement plus de 30, depuis 2021 plus de 10).

Si l'absence collective est élevée (TTC haut), cela signifie concrètement que l'activité au sein de la structure introduit un facteur de risque s'ajoutant à la variabilité de santé individuelle – de la même façon que certaines professions sont à risque.

Les simulations statistiques montrent qu'il existe un point de bascule à 7%. Il est donc demandé aux entités concernées de prendre des mesures au plus tard à ce moment-là. Ces mesures ne peuvent être que systémiques et demandent un examen approfondi de la situation.

Dès mi-2019, le collège des secrétaires généraux a validé un dispositif de suivi des structures ayant plus de 7% d'absence comme suit : *« Les responsables d'entités dont le taux collectif est de 7% ou plus seront invité·e·s par leur secrétaire général·e à venir partager leurs difficultés, discuter de pistes d'actions, solliciter du soutien. Cet entretien se fera en présence des RH, de l'OPE – dont les services experts peuvent orienter et soutenir les actions à mener – ainsi que d'un·e secrétaire général·e invité·e. Ce dispositif a deux buts principaux : offrir un appui efficace aux efforts entrepris pour diminuer l'absence et mutualiser les apprentissages car ces situations nous concernent tous. »*

Pour l'administration centrale, le tableau ci-après recense les offices et directions générales dont le taux d'absence collectif dépasse les 7%. A noter que les taux d'absence collectifs (maladie, accident, accident non-professionnel et maladie pré-maternité)<sup>1</sup> sont calculés sur les quatre dernières années par période de 12 mois glissants, la dernière entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 31 mai 2021.

---

<sup>1</sup> L'absence maternité n'est pas incluse dans le taux d'absence.

Dépt.	Direction Générale / Office	TTC	Effectif
DSPS	Office cantonal de la détention	9.68	921
DF	Office cantonal des poursuites	9.66	200
DF	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences*	8.17	10
DIP	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	8.11	555
DSPS	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	8.08	233
DCS	Office de l'action, insertion et intégration sociales	7.29	346
DEE	Office cantonal de l'emploi (OCE)	7.21	236
DEE	Direction générale office cantonal inspection du travail	7.07	141

\* A noter que dans les services ayant un faible effectif, le taux d'absence est particulièrement sensible à toute variation.

Conformément à la pratique en cours, les entités figurant dans le tableau ci-dessus font l'objet d'une analyse, ont entrepris des démarches et/ou font l'objet d'un accompagnement visant à faire baisser le taux d'absence.

Aucun audit n'a été diligenté durant cette législature. En revanche, plusieurs départements ont sollicité l'OPE pour établir un diagnostic avec les directions, les RH et la secrétaire générale ou le secrétaire général concerné, en vue d'identifier les mesures les plus pertinentes pour assainir progressivement la situation. En effet, les actions à poser sont spécifiques à chaque structure.

Les mesures prises font l'objet d'un rapportage régulier et la stratégie retenue peut évoluer en fonction des résultats obtenus.

S'agissant des établissements publics autonomes, le Conseil d'Etat n'est pas chargé de la gestion des ressources humaines et donc des absences. Il ne dispose ainsi pas d'informations de suivi en continu. Selon les informations recueillies, les Etablissements publics pour l'intégration (9,5%), l'Institution genevoise de maintien à domicile (8,9%), les Hôpitaux universitaires de Genève (8,5%), la Fondation des Parkings (8,4%) et les Transports publics genevois (8,4%) dépassent le taux d'absence de 7%. Il convient toutefois de souligner que le seuil de 7% défini pour les métiers du petit Etat n'est pas forcément pertinent pour les établissements publics autonomes, selon les types de métiers concernés, en particulier les métiers de la santé.

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

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI

Le président :  
Serge DAL BUSCO