



Date de dépôt : 25 septembre 2024

Réponse du Conseil d'Etat **à la question écrite urgente de Marjorie de Chastonay : Quand est-ce que les HUG respecteront enfin les règles de l'Etat ?**

En date du 30 août 2024, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Le 22 septembre 2023, suite à de nombreuses situations dans lesquelles les HUG n'avaient pas respecté les lois et règlements en vigueur, et ce y compris pour ce qui concerne l'application des mécanismes salariaux pourtant fixés par les autorités genevoises, le Grand Conseil votait la motion 2720, intitulée « Respect des lois et règlements aux HUG ». Par cette motion, les député-e-s invitaient le Conseil d'Etat à faire respecter les lois et règlements par les HUG.

Courant 2023, alors même que cette motion était débattue au Parlement, les HUG étaient condamnés par la Chambre administrative de la Cour de justice pour avoir violé les droits de quatre secrétaires de la direction des finances lors d'une procédure de réévaluation de leur fonction. En effet, les HUG avaient arbitrairement déclassé ces employées au total mépris des règles et procédures étatiques pourtant prévues par le service d'évaluation des fonctions et l'office du personnel de l'Etat.

En avril 2024, soit moins de sept mois après le vote de la motion, nous apprenons que les HUG ont à nouveau violé le droit du personnel. En effet, suite à un débrayage des brancardier-ière-s le 15 mars 2024, les HUG ont adressé des courriers disciplinaires à certain-e-s d'entre elles et eux. Or, ces courriers ont été envoyés et portés aux dossiers administratifs des collaborateur-ric-e-s, sans que ces dernier-ière-s n'aient jamais pu s'expliquer sur les faits qui leur étaient reprochés. En agissant de la sorte, les HUG ont violé une nouvelle fois les règles en vigueur dans toute l'administration

publique genevoise, à savoir le droit d'être entendu dont dispose le personnel de l'Etat.

Cette nouvelle violation du droit par les HUG a été confirmée depuis par plusieurs avis de droit sollicités tant par les employé-e-s eux/elles-mêmes que par leur syndicat.

Fort de ces avis de droit, les employé-e-s et leur syndicat ont interpellé les HUG en leur demandant de respecter la loi. Mais l'hôpital a refusé de se soumettre au droit et a maintenu une position qui, de toute évidence, va de nouveau le faire condamner par le Tribunal.

Selon les informations dont je dispose, le département de la santé et des mobilités a été informé de cette situation par le personnel concerné qui lui a demandé d'intervenir.

Si l'on peut s'interroger sur la motivation des HUG à vouloir sanctionner des employé-e-x-s ayant exercé leur droit constitutionnel de faire grève, il est pour le moins inadmissible que les HUG s'obstinent à systématiquement agir sans respecter les droits du personnel.

D'où mes questions ci-dessous :

1. **Est-ce que le département est intervenu dans cette situation afin de faire respecter les droits du personnel par les HUG, comme le réclamait la motion 2720 votée par le Grand Conseil ?**
2. **Si oui, comment se fait-il que ce droit ne soit toujours pas respecté après l'intervention du département ? Sinon, pourquoi le département n'est-il pas intervenu ?**
3. **Comment se fait-il qu'un établissement public, sous contrat de prestations, puisse ainsi régulièrement bafouer les droits du personnel ?**
4. **Au vu de ces violations répétées des lois et règlements par les HUG, le département ne devrait-il pas, en collaboration avec les partenaires sociaux présents à l'hôpital, intervenir en amont dans ces situations afin d'éviter que de tels manquements ne se reproduisent ?**

Je remercie d'avance le Conseil d'Etat de sa prompte réponse à ces questions.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

1. Est-ce que le département est intervenu dans cette situation afin de faire respecter les droits du personnel par les HUG, comme le réclamait la motion 2720 votée par le Grand Conseil ?

Conformément à sa réponse apportée dans le cadre de la motion 2720 (M 2720-B), le Conseil d'Etat réitère l'importance fondamentale qu'il accorde au respect des procédures, des règlements et des lois en vigueur. Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) étant un établissement public autonome, cette responsabilité incombe en premier lieu à la direction des HUG et ultimement au conseil d'administration des HUG. En cas de désaccord ou de litige portant sur l'interprétation des règles de droit, les voies de recours usuelles restent applicables.

En sa qualité de département de tutelle, le département de la santé et des mobilités (DSM) est bien évidemment habilité à s'enquérir auprès de la direction des HUG des sujets qu'il estime d'importance. Dans le cas d'espèce, plusieurs échanges ont eu lieu avec la direction des HUG concernant le débrayage de certaines collaboratrices et de certains collaborateurs du service de brancardage des HUG.

2. Si oui, comment se fait-il que ce droit ne soit toujours pas respecté après l'intervention du département ? Sinon, pourquoi le département n'est-il pas intervenu ?

Les HUG ont été amenés à prendre position à la suite du débrayage auquel la présente question écrite urgente fait référence, ayant été interpellés à ce sujet par le syndicat auquel appartiennent certaines brancardières et certains brancardiers concernés. Le DSM ayant été interpellé à ce même sujet par le même syndicat, des échanges directs avec la direction des HUG ont eu lieu.

Si, comme le laisse entendre la présente question écrite urgente, les tribunaux ont été saisis de la question, il appartient dès lors aux autorités judiciaires saisies de trancher l'affaire. L'autorité exécutive ne saurait se substituer au pouvoir judiciaire.

3. Comment se fait-il qu'un établissement public, sous contrat de prestations, puisse ainsi régulièrement bafouer les droits du personnel ?

L'expression d'un désaccord d'ordre juridique relatif à l'application ou l'interprétation d'une règle de droit ne signifie pas pour autant qu'il y ait effectivement eu violation des droits du personnel.

4. Au vu de ces violations répétées des lois et règlements par les HUG, le département ne devrait-il pas, en collaboration avec les partenaires sociaux présents à l'hôpital, intervenir en amont dans ces situations afin d'éviter que de tels manquements ne se reproduisent ?

Le Conseil d'Etat souhaite ici rappeler l'importance qu'il accorde de manière générale au partenariat social. A cet égard, des séances régulières sont organisées avec les représentantes et représentants des départements et directions des établissements publics autonomes placés sous l'égide du département de tutelle, ainsi qu'avec les organisations et associations représentatives du personnel. Ces échanges permettent d'appréhender de manière collective les préoccupations et les contraintes de chacune des parties dans un esprit constructif.

De même, au sein des HUG, différentes instances de dialogue avec les partenaires sociaux existent et sont régulièrement utilisées. Il convient également de rappeler que l'organisation même des HUG prévoit une représentation des partenaires sociaux et de représentantes et représentants du personnel dans les organes exécutifs, que ce soit au sein des comités de gestion des départements médicaux ou au sein du conseil d'administration des HUG.

Dans le cadre des instances existantes, c'est donc le dialogue qui est favorisé. Le DSM continuera à exercer son rôle de département de tutelle des HUG au travers des organes spécifiquement prévus à cet effet, tout en respectant leur autonomie.

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

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

La présidente :
Nathalie FONTANET