

Date de dépôt : 12 février 2021

Rapport

de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de MM. Stéphane Florey, Patrick Lussi modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (Sauvegarde des salaires et du pouvoir d'achat de la fonction publique)

Rapport de majorité de M. Jean-Marc Guinchard (page 1)

Rapport de minorité de M. Christo Ivanov (page 53)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames les députées,

Messieurs les députés,

La commission ad hoc du personnel de l'Etat s'est réunie à quatre reprises afin de traiter le PL soumis à votre examen, les 13 novembre, 11 décembre, 22 janvier et 5 février, en vidéoconférence et sous la présidence alerte et efficace de M. le député Cyril Aellen.

M^{me} la conseillère d'Etat Nathalie Fontanet a participé à une bonne partie de nos travaux, comme M^{me} Emilie Flamand-Lew, secrétaire générale adjointe auprès du DF, et M. Lionel Rudaz, secrétaire adjoint auprès du SGGC.

Le procès-verbal a été tenu avec précision par M. Gérard Riedi.

Que toutes et tous soient remercié-es pour leur participation active et leurs apports très utiles.

Séance du vendredi 13 novembre 2020

Audition de M. Stéphane Florey, premier signataire

M. Florey indique que ce projet de loi a été déposé dans le contexte où le Conseil d'Etat voulait réduire les salaires du personnel de l'Etat de 1%, ce qu'il a finalement abandonné. Cela ne rend pas pour autant le projet de loi obsolète puisque la question des annuités reste encore à l'ordre du jour, ce qui correspond indirectement à une baisse de salaire. Dans ce contexte, les auteurs du projet de loi ont estimé important que le personnel de l'Etat puisse conserver son pouvoir d'achat. La volonté des auteurs est de sauvegarder les salaires, mais pas sans contrepartie. Dans le contexte difficile dans lequel se trouve le canton, il paraît acceptable de demander un petit effort au personnel de l'Etat, à savoir de ramener le temps de travail à 42 heures par semaine. Cela correspond à 24 minutes de plus par jour, ce qui n'est pas insurmontable. L'idée de base est de dire que, s'ils acceptent une légère augmentation du temps de travail, on pourrait leur donner la garantie que, pendant un certain nombre d'années, on ne touche plus aux conditions salariales du personnel de l'Etat. Il faut rappeler que la quasi-totalité des cantons suisses sont à 42 heures, sauf le canton de Vaud qui est à 41,3 heures. Il paraissait ainsi important de mettre tout le personnel genevois au même niveau que les autres cantons.

Un député S note que l'exposé des motifs accuse presque la fonction publique d'être responsable du chômage. Il aimerait donc savoir en quoi les travailleurs de l'Etat sont responsables du taux de chômage actuel. Par ailleurs, l'exposé des motifs donne l'exemple de 42 heures de temps de travail ailleurs en Suisse. Il se demande pourquoi choisir 42 heures et non 50 heures, par exemple. Ce qui est incroyable, c'est que M. Florey ne comprend pas que, durant les années 50, il y a eu de grands combats pour la réduction du temps de travail. La société produit 20 fois plus de richesses qu'avant et la réduction du temps de travail est pratiquement bloquée depuis les années 50. Aujourd'hui, M. Florey demande à aller à rebours de l'histoire. On pourrait aussi demander une contribution supplémentaire de 1% ou 2% aux grandes fortunes du canton durant un ou deux ans pour régler ce problème.

M. Florey indique que le personnel de l'Etat n'est en rien responsable de la situation du chômage. Simplement, il faut reconnaître que, quand on travaille pour une entité étatique, on a quand même un certain nombre d'avantages, notamment sociaux, ce qui est important dans le contexte actuel. Un des avantages les plus importants, c'est la sécurité de l'emploi. En effet, pour se faire virer de la fonction publique, il faut vraiment le vouloir. Par rapport à ce qui se fait dans le privé, faire un petit effort paraît largement

acceptable. Si les auteurs du projet de loi n'ont pas mis 50 heures, c'est parce que ce n'est pas le sujet. Ils ont simplement regardé ce qui se fait dans les autres cantons et la quasi-totalité d'entre eux sont à 42 heures. Il semblait donc juste de se baser sur ces chiffres.

M. Florey note qu'un canton qui pourrait s'aligner aisément sur le privé ou sur certains secteurs privés en augmentant davantage le temps de travail, c'est Zurich. En effet, ils ont aboli le statut de fonctionnaire, il y a 10 ou 15 ans. Aujourd'hui, ils n'ont que des contrats de droit privé et, à ce titre, ils pourraient aller encore beaucoup plus loin que la pratique actuelle. On voit donc bien qu'il n'y a pas une volonté d'abuser de la situation. Pour les auteurs du projet de loi, il semble tout à fait logique que, à un moment donné, vis-à-vis des avantages relatifs que l'on a en étant dans le personnel de l'Etat, il soit normal de pouvoir, de temps en temps, leur demander un petit effort, d'autant plus si on leur garantit – c'est la volonté de l'UDC – de ne pas toucher à leurs salaires. En effet, l'UDC a toujours estimé qu'il n'était pas normal de faire payer les pots cassés au personnel de l'Etat alors que c'est le Conseil d'Etat qui est responsable d'avoir mis le canton dans la situation actuelle, si on exclut la situation sanitaire dont il n'est pas responsable.

Le même député S demande pourquoi M. Florey ne s'est pas attaqué aux heures supplémentaires des hauts cadres de la fonction publique. Ils reçoivent un certain pourcentage de dédommagement par année qu'ils fassent ces heures ou non. Ils doivent juste remplir un formulaire indiquant qu'ils ont fait des heures supplémentaires. Il trouve que les hauts cadres ne devraient pas toucher d'heures supplémentaires, comme on le fait dans le privé. Leur salaire est déjà suffisamment important. Il pourrait comprendre un tel projet, mais il est choquant de s'attaquer aux petits salaires. Il demande si les infirmières, par exemple, ne font pas déjà plus de 40 heures par semaine parfois.

Le président précise, concernant la situation financière, que les budgets et lois qui autorisent les dépenses sont toujours votés par le Grand Conseil. Pour autant que le Conseil d'Etat respecte les budgets, ce qu'il fait depuis des décennies, la situation financière de l'Etat dépend de décisions du Grand Conseil et non du Conseil d'Etat.

Un député PLR trouve que le projet de loi semble intéressant, surtout compte tenu des conditions actuelles et des difficultés pour le canton de se réformer. De toute évidence, il y aura des économies à trouver au sein de l'Etat. Dès lors, il faut bien étudier ce projet de loi parce que cela pourrait être une partie de la réponse. Il demande si cette logique ne devrait pas s'appliquer aussi aux entités qui dépendent de près ou de loin de l'Etat, y compris les entités autonomes.

M. Florey précise que le projet de loi ne concerne que les entités appliquant la B 5 05.

Le même député PLR demande si on pourrait étendre la logique à d'autres entités qui dépendent de l'Etat.

M. Florey répond que l'on pourrait essayer, mais il y a des entités qui ont leur propre loi et leur propre statut du personnel. La logique n'est alors pas la même au niveau de la négociation. Dans ce contexte, il faudrait peut-être une loi spécifique ou modifier la loi spécifique à ces entités. Cela étant, pour les statuts propres à ces entités qui n'appliquent pas la B 5 05, cela reste une négociation entre la direction et les syndicats.

Le président pense qu'il serait bien de demander au département quelles sont les entités appliquant la B 5 05 et de quelle manière.

Un député S note qu'on peut travailler 35 heures et être plus efficace qu'en 42 heures. Ainsi, il est convaincu que ce n'est pas le nombre d'heures qui rend le travail plus efficace. Par ailleurs, on peut se demander si le problème n'est pas le nombre d'heures, mais plutôt la structure de l'Etat et l'organisation du travail telle qu'elle est conçue à l'Etat. Les SIG ont par exemple fait une réforme à ce niveau et ils ont gagné en efficacité. Il pense qu'il faudrait s'interroger sur l'organisation de l'Etat, notamment l'organisation de ses états-majors et les aspects de transversalités. Il estime que cela serait plus intéressant que de s'attaquer au nombre d'heures. Il suffit que la personne fume quelques cigarettes pour arriver aux 42 heures sans qu'elle ait concrètement travaillé davantage.

M. Florey estime que les 35 heures posent d'autres problèmes. Il faut voir ce qui se passe en France. Quand on a dit aux travailleurs qu'ils allaient travailler 35 heures, tout le monde a trouvé cela super puisqu'ils allaient obtenir des RTT et qu'on ne toucherait pas à leurs salaires. Economiquement, les effets ont toutefois été catastrophiques et on voit la situation dans laquelle se trouve la France. De plus, il y a des effets plus pervers et néfastes. En effet, les nouveaux travailleurs qui arrivent sur le marché du travail ne sont plus payés au même niveau. Avant, ils avaient un salaire correspondant aux 39 heures. Aujourd'hui, un nouveau travailleur n'a plus un salaire par rapport à 39 heures de travail. Il a un salaire réel correspondant à 35 heures. Ce qu'a fait la France, avec la mise en route des 35 heures, c'est baisser le niveau de vie des Français et baisser les salaires. Finalement, ce sont les générations futures qui se sont retrouvées péjorées et non pas ceux qui ont voté cette loi. M. Florey ne tient pas à baisser le niveau de vie des travailleurs. Ce n'est pas le but du projet de loi. Il pense que baisser le taux de travail est néfaste non seulement pour le niveau de vie des travailleurs, mais aussi pour l'économie

en général. Concernant l'organisation de l'Etat, cela relève d'autres lois et il faudrait faire d'autres projets de lois. Ce n'est pas le but de celui qui est présenté aujourd'hui.

Le même député S trouve que le projet de loi est anachronique. M. Poggia a dit, ce matin, qu'il voulait rendre presque obligatoire le télétravail. Si on est en télétravail, il ne voit pas comment on peut contrôler le nombre d'heures des gens. En réalité, ce qui compte, c'est ce que les gens produisent et pas forcément la durée de temps pendant laquelle ils sont branchés. Si on donne des objectifs aux gens, notamment en termes de qualité, c'est plus intéressant que de leur fixer un nombre d'heures sans contrôler ce qu'ils ont fait. Il a appris que, pendant la pandémie, beaucoup de hauts fonctionnaires étaient dans leur chalet et que personne ne contrôlait qu'ils faisaient leurs 40 heures payées en classe 27 ou au-delà. C'est dans ce sens qu'il trouve ce projet anachronique par rapport à la réalité que l'on vit. Il comprend la volonté d'avoir plus d'efficacité, mais il y a d'autres moyens d'y arriver que cette mesure qui mettra tout le monde sur les pattes de derrière.

M. Florey fait remarquer que le télétravail ne s'applique pas à tout le monde, mais à des tâches spécifiques. Par ailleurs, on parle en termes d'heures pour les salaires, mais dans le privé, en particulier pour les cadres, quand on travaille, on ne parle plus tellement en termes d'heures, mais en termes de volume de travail. Il faut rendre un certain nombre de tâches et, pour certains services, ça les intéresse peu de savoir le nombre d'heures de travail durant la journée pour autant que les tâches aient été rendues.

Un député Ve pense qu'il faut voir qui on vise avec ces heures de travail. Celui qui glandouille déjà au travail risque en effet de continuer à le faire durant deux heures de plus. De plus, ce qu'il a pu constater, c'est que beaucoup de fonctionnaires sont extrêmement engagés et font leur travail à fond. On voit que les cadres de l'Etat sont plutôt des gens très engagés et qui ne comptent pas leurs heures. Il aimerait savoir si, par rapport au temps que les gens passent au travail, M. Florey a envisagé le temps qui est consacré aux diverses mesures de contrôle mises en place plutôt qu'à délivrer la prestation. Aujourd'hui, il se demande quel pourcentage de leur temps est consacré par les fonctionnaires à justifier de leur travail, notamment en termes de monitoring et d'indicateurs.

M. Florey n'en sait rien.

Une députée S a l'impression que cela part dans tous les sens. Elle aimerait comprendre la relation intrinsèque entre travailler 24 minutes de plus par jour et consommer davantage. Il semble en effet qu'une préoccupation des auteurs du projet de loi est le pouvoir d'achat.

M. Florey explique, sur le pouvoir d'achat, que le but n'est pas de consommer plus, mais de continuer à consommer ce que les gens ont l'habitude de consommer. Il faut voir qu'il y avait à la fois la baisse de 1% des salaires et la suspension de l'annuité, les deux étant liés au pouvoir d'achat. Le but n'est pas d'augmenter le pouvoir d'achat, mais de le préserver. Concernant la baisse de 1%, le Conseil d'Etat a retiré son projet de loi, mais cela ne veut pas dire pour autant qu'il l'a abandonné. Il pourrait renégocier à l'avenir l'entier des salaires puisque c'est un sujet qui reviendra au Grand Conseil. Il pourrait alors introduire les fameuses baisses de baisses de salaire comme il le proposait avec son projet de loi. Cela étant, il reste le problème des annuités. Si on perd une annuité, ce n'est pas pour autant que l'on va conserver son pouvoir d'achat. Au-delà de cela, les assurances, le coût de la vie et le prix de certaines marchandises continuent à augmenter. Dans ce cadre, si votre salaire n'augmente pas, c'est alors une baisse du pouvoir d'achat. C'est également ce pouvoir d'achat que les auteurs du projet de loi veulent conserver au travers de ce projet de loi.

La même députée S indique que ce qui lui fait souci, c'est de bien gagner sa vie pour pouvoir consommer. Elle ne voit pas ce que cela va changer de travailler deux heures de plus. Avec ce projet de loi, on ne s'occupe que de la fonction publique, mais M. Florey a quand même dit des choses importantes. Les déficits économiques se creusent et le chômage devient de plus en plus important, mais elle n'a pas l'impression que ce que propose M. Florey va vraiment apporter une solution. On ne vit pas au-dessus ses moyens. Si on est bien payé, on arrive à consommer comme on le souhaiterait.

M. Florey est d'accord. Maintenant, si on fait ce deal avec le personnel de l'Etat consistant à augmenter légèrement leur temps de travail contre le fait de ne pas toucher à leur salaire, ces 24 minutes de plus par jour, ce qui n'est pas énorme, amènent également à des économies en dizaine de millions de francs pour l'Etat. C'est aussi un des buts de ce projet de loi. A la commission fiscale, on dit souvent que le temps consacré en moyenne au contrôle d'une déclaration fiscale, pour les déclarations simples, est d'environ dix minutes. Dès lors, si on augmente le temps de travail de 24 minutes, cela veut dire qu'un contrôleur pourra traiter deux déclarations de plus par jour. On voit donc que le gain est évident. C'est aussi dans ce sens que le projet de loi vaut la peine d'être étudié. M^{me} Emery-Torracinta va dire que c'est impossible dans l'enseignement, notamment à cause des grilles horaires. M. Florey peut dire que c'est faux parce qu'on peut tout à fait organiser deux heures de plus par semaine. Cela ne veut pas dire que l'enseignant va prolonger l'heure de classe de 24 minutes. Ces deux heures peuvent être consacrées, au primaire, à une heure, de 16h00 à 17h00, deux

fois par semaine, pour les devoirs surveillés et l'aide aux élèves en difficulté. On sait qu'il y a un manque de personnel pour ces deux tâches. Si chaque enseignant d'un établissement scolaire fait ces deux heures de plus par semaine, il n'y a alors quasiment plus besoin d'aller engager pour effectuer ces tâches.

Un député PDC aimerait savoir quand on a touché pour la dernière fois aux conditions de travail de la fonction publique et à quel sujet.

M. Florey répond que, à sa connaissance, la dernière fois où l'on a parlé des grilles salariales, c'était pour la réforme SCORE, un projet qui n'a pas abouti et qui a été retiré par le Conseil d'Etat. Quant au sujet des 42 heures, la proposition avait déjà été faite lors de la précédente législature, mais le contexte était différent et le projet de loi avait été déposé dans une optique strictement budgétaire. Aujourd'hui, le contexte est différent. Ce projet de loi a été déposé uniquement pour protéger le pouvoir d'achat des fonctionnaires par rapport à la baisse de 1%. Il faut aussi voir que le Conseil d'Etat se retranche, d'année en année, derrière la députation pour faire passer le blocage des annuités alors que cela serait au Conseil d'Etat de prendre ses responsabilités. Du reste, ce sujet a déjà été proposé par le PLR. En tout cas, c'est un réel problème pour le Grand Conseil. Un autre contexte dans lequel les conditions de travail de la fonction publique ont pu être abordées, c'est la refonte totale de la B 5 05, via l'abandon du statut de fonctionnaire, qui avait été proposée par le député libéral Pierre Weiss.

Le même député PDC demande comment faire pour garantir aux fonctionnaires que, en contrepartie de ces 24 minutes supplémentaires, on ne touche pas à leurs salaires durant les années qui viennent.

M. Florey répond qu'il y aurait déjà la garantie de la volonté même du Grand Conseil. Même si ce n'est pas inscrit dans le marbre, c'est le but même de la loi. Par ailleurs, la garantie finale viendrait d'un accord entre les syndicats et le Conseil d'Etat. Finalement, c'est ce dernier qui est apte à négocier avec son personnel. Dans le contexte actuel, il pourrait même être preneur d'un tel projet de loi. Il pourrait ainsi y avoir un accord écrit dans les syndicats et le Conseil d'Etat établissant que, pour une durée limitée, l'Etat leur garantit de ne pas baisser les salaires et de ne pas toucher aux annuités. Ensuite, le nombre d'années reste à déterminer en fonction des négociations.

Une députée Ve note que M. Florey dit que le Conseil d'Etat se cache derrière le parlement pour bloquer l'annuité. Elle demande si ce n'est pas une obligation du Conseil d'Etat de passer devant le Grand Conseil pour bloquer l'annuité.

M. Florey confirme que le Conseil d'Etat est obligé, aujourd'hui, de passer par un projet de loi. Celui-ci propose de bloquer l'annuité pour prétendre à une économie, mais il se retranche derrière le Grand Conseil parce que, dans le cadre des négociations avec les syndicats, il a ensuite beau jeu de dire que c'est le Grand Conseil qui a voté. Quand M^{me} Fontanet déclare à la population qu'on a des déficits budgétaires parce que la population a voté l'augmentation des subsides d'assurance-maladie, c'est se défaire de ses responsabilités, parce que le contreprojet en question a quand même été proposé par le Conseil d'Etat. Maintenant qu'il a été adopté, si cela a causé un déficit, on entend que ce n'est pas le Conseil d'Etat, mais c'est le peuple qui a décidé. Pour l'annuité, le Conseil d'Etat fait la même chose en disant que ce n'est pas lui, mais le Grand Conseil qui l'a votée. D'un point de vue législatif, cela devient de plus en plus inacceptable de fonctionner de cette manière selon lui. La responsabilité est bien celle du Conseil d'Etat, même si, dans ce cadre, cela passe par un vote du Grand Conseil.

Il estime que l'on peut effectivement rester 1 ou 10 heures au travail, mais l'efficacité n'est là que pour celui qui veut se rendre efficace. C'est une question d'état d'esprit. Il a donné l'exemple des contrôleurs fiscaux et des enseignants, mais il y en a plein d'autres. Ensuite, il y a aussi la volonté de la personne elle-même, notamment de vouloir bien faire les choses. Il n'a jamais mis en doute le fait que, à l'Etat, il y a encore des gens qui sont clairement dévoués à la fonction publique et qui feront tout leur possible pour être efficaces même à 200%. Cela étant, le but de ce projet de loi n'est pas de rendre les gens plus efficaces. C'est vraiment de préserver le pouvoir d'achat de la fonction publique en leur donnant un minimum de garantie vis-à-vis des baisses et des attaques incessantes du Conseil d'Etat sur la masse salariale.

La même députée Ve rejoint M. Florey dans la volonté de préserver et de donner une certaine stabilité aux fonctionnaires. Par contre, M. Florey dit que le Conseil d'Etat doit prendre ses responsabilités par rapport à l'annuité et aux conditions des fonctionnaires. Elle demande si un tel projet ne conduirait pas à bloquer de futures négociations entre le Conseil d'Etat et les syndicats.

M. Florey répond « oui et non ». Il faut voir ce que l'on veut négocier. Les relations entre les syndicats et l'Etat ont toujours été compliquées. On a vu que, à chaque fois que l'Etat a fait une proposition, cela a été des levées de boucliers et parfois même des grèves. A chaque budget, le parlement a des manifestations sous ses fenêtres. On voit que le fait de changer ne serait-ce qu'une virgule dans la loi pose des problèmes. Ensuite, c'est une question de volonté politique du Grand Conseil et du Conseil d'Etat, mais les négociations elles-mêmes ont toujours été compliquées entre le personnel et

l'Etat. Pour M. Florey, cela ne change donc rien avec ce projet de loi. Il faut juste trouver des solutions. Ensuite, elles passent ou non. L'important est de conserver un dialogue, mais de faire également des propositions, le projet de loi en étant une parmi tant d'autres.

Le président attire l'attention de la commission sur deux aspects. Une grande partie de la fonction publique fonctionne sur les horaires qui sont calés sur la durée hebdomadaire de travail. Dans le cas d'une entité qui n'est pas soumise à la B 5 05, comme les TPG, si on modifie la durée, cela a un impact sur l'activité déployée. On peut faire la même chose avec les enseignants. Si on passe de 40 à 42 heures, ils pourront par exemple enseigner au moins une heure de plus devant les élèves. Cela a donc un impact direct pour un nombre important de professions. Le président note aussi que les Verts ont dit qu'il fallait donner de la marge de manœuvre au Conseil d'Etat. Il se réjouit de cela et que, dans le cadre des travaux sur le PL 12789, ils tiennent le même discours.

Discussion interne

Une députée Ve ne pense pas que l'idée est de donner plus de pouvoir au Conseil d'Etat. Elle s'est juste questionnée sur le projet de loi de M. Florey pour savoir si ça n'allait pas à l'encontre de la marge de manœuvre que le Conseil d'Etat aurait ou a déjà. Il ne faut pas surinterpréter ses propos.

Le président demande à M^{me} Flamand-Lew s'il serait possible d'avoir la liste des entités touchées directement ou indirectement par la B 5 05.

M^{me} Flamand-Lew fournira cette liste pour la prochaine séance.

Un député UDC pense qu'il serait intéressant d'auditionner le Cartel intersyndical.

Un député PDC propose d'auditionner la cheffe du département et le directeur de l'OPE.

Un député PLR propose d'entendre l'association des cadres.

M^{me} Flamand-Lew précise que les cadres ont deux associations qui les représentent, l'UCA et le GCA.

Le président prend note qu'il n'y a pas d'opposition à ces auditions.

Séance du vendredi 11 décembre 2020

Auditions de M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances et des ressources humaines

M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'OPE

M^{me} Fontanet aimerait faire un historique avant de passer à l'avis du Conseil d'Etat sur ce projet de loi. Il faut savoir que le passage aux 40 heures a été progressif et, surtout, qu'il a été négocié. La réduction du temps de travail est un élément qui a été constant sur les années et qui est un thème majeur du partenariat social, bien antérieur aux négociations de 1984 et 1985 qui ont finalement abouti à ces 40 heures. En 1961, on est passé de 44 heures à 43 heures $\frac{3}{4}$. Ensuite, on a introduit 42 heures en 1977, 41,3 heures en 1983, 41 heures en 1984, 40,3 heures en 1987. Enfin, les 40 heures sont entrées en vigueur en 1988. Ce sujet n'est plus d'actualité depuis cette période.

En 2014, le PL 12323 a proposé de revenir aux 42 heures hebdomadaires. Ce projet de loi était combiné aux mesures du projet de budget 2015 avec la volonté de réduction de 5% des postes. Pour mémoire, cette proposition a déclenché une grève record de 7 jours non consécutifs et le projet de loi avait été refusé en décembre 2014. Le projet de loi aujourd'hui soumis à la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat cherche à revenir sur cet acquis. Le Conseil d'Etat se doit de dire à ce sujet qu'il y a un risque de grève.

M^{me} Fontanet entend l'argumentaire économique sur le fait de maintenir les salaires et que cela pourrait diminuer les besoins d'engagement, parce que les collaboratrices et collaborateurs travailleraient davantage. D'abord, il faut relever que c'est valable dans certains secteurs et non dans d'autres. De manière plus institutionnelle, il faut voir que, aujourd'hui, c'est le Conseil d'Etat qui a la compétence de fixer la durée du temps de travail. En l'inscrivant dans une loi, cela ne serait donc plus une compétence du Conseil d'Etat.

A titre personnel, M^{me} Fontanet pense que la politique des ressources humaines repose sur toute une série d'éléments, dont la lutte contre l'absentéisme. On sait tous que ce n'est pas parce qu'on est là durant 42 heures que l'on va être plus productif qu'en étant là durant 40 heures. A l'inverse de l'absentéisme, il y a le présentéisme. En ce qui concerne les domaines du PAT, en particulier celles et ceux qui sont derrière des ordinateurs, on peut bien être présent durant 42 heures, mais faire tout à fait autre chose. Cela peut être valable dans toute une série de domaines et M^{me} Fontanet s'inquiéterait d'une augmentation de 2 heures, d'un seul coup,

par rapport à ces éléments. En effet, des personnes pourraient se retrouver extrêmement démotivées et ne seraient pas forcément plus efficaces.

Il y a d'autres pistes pour éventuellement trouver des économies. On peut par exemple faire des comparatifs intercantonaux. Ainsi, de façon globale, on sait que les heures de travail sont plus importantes dans le canton de Vaud qui n'est pas à 42 heures, mais qui n'est pas à 40 heures non plus. Cela étant, M^{me} Fontanet craint qu'avec un projet de loi passant directement de 40 à 42 heures, on n'ait pas férocelement les gains et les bénéfiques que l'on veut. Il serait intéressant que cela soit ciblé sur certains domaines. Si la commission gardait la volonté d'augmenter les heures de travail, il faudrait au moins avoir des comparatifs par rapport à ce qui se fait dans d'autres cantons. Il s'agit d'avoir aussi une assise qui soit plus importante et un accueil plus favorable. Ce sont des éléments que M^{me} Fontanet a soutenus en tant que députée. Aujourd'hui, elle est dans un rôle différent, mais ce qui l'inquiète c'est la motivation des collaboratrices et collaborateurs et le fait qu'on ne peut pas simplement partir du principe que, en augmentant les heures, il y aura des économies. En effet, certains pourraient être là sans finalement avoir la motivation. Effectivement, s'agissant d'une fonction publique qui est importante, cette augmentation peut être une piste d'économie. Toutefois, cela ne sera pas forcément une piste de motivation ni de meilleure délivrance de prestation, ce que l'Etat doit toujours rechercher.

Un député UDC note que ce projet de loi avait été refusé l'an dernier et que le groupe UDC a décidé de le remettre sur la table, car il y a une grande crise des finances et qu'il faut trouver des pistes pour trouver de nouvelles ressources et améliorer les finances cantonales. Un autre aspect est celui de la lutte contre l'absentéisme qui coûte sauf erreur 70 millions de francs par année à l'Etat. C'est un projet de loi qui a été relancé suite à la crise du COVID. Il n'est pas insensible aux propos de M^{me} Fontanet sur la motivation des collaboratrices et collaborateurs qui font un excellent travail. Comme dans la société, il y a de bons fonctionnaires et de mauvais fonctionnaires, de bons avocats et de mauvais avocats, de bons chefs d'entreprise et de mauvais chefs d'entreprise. Maintenant, par rapport à ce projet de loi qui pourrait avoir de la peine à passer, il demande s'il y a des pistes de réforme de la fonction publique que le Conseil d'Etat entend engager, éventuellement en revenant à ce qui se fait dans d'autres cantons suisses (même si la plupart sont à 42 heures).

M^{me} Fontanet répond que, économiquement, cette augmentation du nombre d'heures est un élément que le Conseil d'Etat examine régulièrement, notamment en comparaison avec d'autres cantons. Le Conseil d'Etat est bien conscient que c'est une piste. Il y a ainsi l'aspect purement financier au

niveau de ce que cela permettrait d'économiser. Il y a aussi l'aspect des ressources humaines, de la délivrance de la prestation et de la motivation. Quant à savoir si c'est vraiment une économie et si cela sera mieux délivré, sur ce point, M^{me} Fontanet a plus de craintes et d'inquiétudes.

Il faut aussi voir que le Conseil d'Etat et chaque député peuvent venir avec des idées et des projets de lois, mais on sait que, s'il n'y a pas de négociation à la base et que ce n'est pas négocié avec les partenaires, on n'a aucune chance de voir passer ce type de projet. M^{me} Fontanet pense que le premier élément est d'entamer des négociations pour voir ce que l'on recherche. Lors des derniers budgets, ces éléments ont pu être examinés avec les associations représentatives du personnel et, pour le moment, ce ne sont pas forcément des éléments qui réunissent une majorité. Cela étant, quand on parlait de coupes, certains indiquaient qu'ils préféreraient peut-être travailler une heure de plus par semaine. Quant à savoir si cela va réellement permettre l'économie, des calculs ont été faits à ce sujet. En effet, dans certains métiers, même s'ils travaillent une heure de plus, il n'y aura pas forcément une économie. Une économie pourrait être faite par exemple pour les enseignants du secondaire, les policiers ou les agents de détention. Toutefois, en tant que tel, dans le PAT, cela veut dire qu'il faut que les personnes soient suffisamment nombreuses dans un même service pour que, en mutualisant ces deux heures supplémentaires, on puisse économiser un ou plusieurs postes. Le but est évidemment de ne pas avoir à réengager autant de personnel si on gagne en productivité et en termes de délivrance de prestations. Ce sont toutes les complexités que voit M^{me} Fontanet. Elle rejoint ce député UDC sur le fait que cela serait opportun de baisser le niveau des charges de l'Etat. Par ailleurs, elle sait que cela ne peut pas être mis en place sans un large partenariat.

Le même député UDC note que plus de 600 postes sont créés cette année et que la dette du canton atteint les 20 milliards de francs avec les 5 milliards de francs de la CPEG. Il estime que le canton doit réagir avant d'être sous la tutelle de Berne. En ce qui concerne les négociations, il relève que cela n'a pas empêché qu'il y ait deux manifestations du Cartel intersyndical. On a ainsi l'impression qu'il y a des blocages. Il demande si M^{me} Fontanet pense qu'on arrivera, à un moment donné, à se mettre d'accord pour l'intérêt général, dans le cadre de ces négociations.

M^{me} Fontanet n'est pas sûre d'être en mesure de répondre. C'est extrêmement politique. Il faut peut-être demander à d'autres groupes ce qu'ils pensent. Il y a une volonté des associations représentatives du personnel de protéger ce personnel et, donc, de s'opposer a priori à toute augmentation des heures de travail. Ensuite, certains partis y sont sensibles et

d'autres non. Il se pose également la question du but à atteindre en matière de délivrance de la prestation, notamment du montant que cela peut engendrer, sachant que le fait qu'une grande partie des collaborateurs travaillent un ou deux heures de plus ne permettra pas de réaliser une économie.

Un député S demande à M^{me} Fontanet si ce projet de loi n'est pas anachronique à un moment où l'on décrète le télétravail, avec un fonctionnement par objectifs et non plus par nombre d'heures, et où il y a une tendance à baisser son temps de travail. Par ailleurs, les auteurs du projet de loi indiquent que l'on pourrait compenser les départs de l'administration par l'augmentation de 2 heures par semaine. Il demande si cela serait possible. D'ailleurs, en prolongeant ce raisonnement, cela signifierait que, s'il y a beaucoup de départs, il faudrait peut-être aller jusqu'à 50 heures par semaine.

M^{me} Fontanet répond que la volonté n'est pas de faire travailler un collaborateur deux fois son horaire pour remplacer quelqu'un. Finalement, pour ne pas avoir à engager quelqu'un qui part, cela dépend de l'organisation au sein du service et cela ne pourrait avoir un effet que dans des services très importants où il y aurait au moins 20 collaboratrices et collaborateurs occupés à une tâche plus ou moins identique pour que ces deux heures aient un effet à ce niveau. Dans certaines fonctions comme l'enseignement, il y aurait un gain rapide, mais le système d'horaires est encore différent.

Concernant l'anachronisme, on est dans le politique. Le fait d'être en télétravail ne change pas grand-chose au nombre d'heures. En revanche, là où l'on est peut-être sur une certaine divergence, c'est dans le cadre de la politique des ressources humaines qui est une politique basée sur la confiance dans laquelle on ne timbrerait plus et où l'on ne verrait donc plus les heures supplémentaires parce qu'on parle en termes d'objectifs. Là, si on augmente les heures de travail, cela donne une plus grande période de travail, mais on serait dans certaines situations de présentisme. M^{me} Fontanet a connu, dans sa vie d'employée d'un grand établissement, des personnes qui étaient peut-être là moins longtemps, mais qui effectuaient un travail considérable et d'autres qui étaient là très longtemps et qui, pour autant, ne travaillaient pas davantage. Au niveau RH, cela peut donc aussi être un questionnement, mais, au niveau financier, M^{me} Fontanet entend le projet de loi. Elle pense qu'il vaudrait la peine d'avoir les chiffres remis au Conseil d'Etat, dont elle ne pense pas qu'ils soient publics, sur les effets d'un tel projet de loi en matière financière, à savoir en tenant compte de celles et ceux auxquels cela s'applique vraiment et pour lesquels on verrait une vraie économie. Après, c'est un choix politique du Grand Conseil.

Le même député S note que ce sont des conditions de travail et l'engagement que l'on a dans sa mission qui font que les gens vont être

effectifs. Dans les années 70, il travaillait 37 heures dans une multinationale américaine où tout le monde travaillait, dans les faits, 42 ou 43 heures par semaine parce qu'ils avaient envie de travailler. En d'autres termes, ce n'est pas le temps imposé de travail qui importe, mais l'engagement de la personne, sa mission, son envie et son entourage.

Un député PLR signale, en préambule à sa question, qu'il trouve compliqué d'avoir un député qui est président du Cartel intersyndical et qui, en même temps, est député membre de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat. Ainsi, il devrait être un partenaire de négociation avec le Conseil d'Etat et, en même temps, il assiste à la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat.

Il estime que, dans l'idée de rétablir la confiance et la productivité au sein de la fonction publique, un aspect pourrait être de nature à recréer de la confiance et de la motivation, c'est la possibilité, à certaines conditions, de faciliter les licenciements au sein de l'Etat. Quand on est un employé consciencieux et qu'on a le sentiment, à juste titre ou non, que le collègue d'à côté n'en fait pas une et qu'il est protégé, il y a un effet démobilisateur et cela pose une problématique de confiance au sein de la fonction publique. Il aimerait savoir si M^{me} Fontanet a des pistes de réflexion. En effet, on sait que la LPAC est très restrictive sur les motifs de licenciement. Il demande s'il y a un objectif de la part du Conseil d'Etat, d'essayer de négocier pour que ces motifs soient facilités, aussi pour éviter des procédures parfois très longues et qui amène à des situations de quasi-harcèlement.

M^{me} Fontanet répond qu'ils travaillent actuellement sur une révision de la LPAC. Au moment de l'avant-projet, elle fera l'objet de discussions avec les associations représentatives du personnel. Il y aura des éléments qui seront favorables au personnel. On peut en effet encore s'améliorer dans ces domaines. Il y aura aussi d'autres éléments qui, de prime abord, paraîtront peut-être moins favorables, mais qui, au final, quand on parle à certaines personnes qui travaillent avec des personnes qui dysfonctionnent, pourraient l'être. Cela pourrait aussi l'être pour ces personnes qui dysfonctionnent parce qu'elles se trouvent dans des situations qui nécessitent de construire des dossiers, ce qui prend énormément de temps. Pendant ce temps, ces personnes peuvent être mises à l'écart, non seulement par les hiérarchies, mais aussi par les collègues. Effectivement, un travail est en cours à ce sujet et M^{me} Fontanet pense qu'il devrait être possible d'aller en début d'année auprès des associations représentatives du personnel.

Un député MCG trouve qu'il est déplacé de critiquer la présence du Cartel intersyndical au sein de la commission étant donné qu'il y a aussi des secrétaires patronaux au sein de la commission de l'économie. Selon le

critère évoqué, ces derniers sont donc aussi un peu juges et parties. Il pense que ce critère n'est pas pertinent parce que, s'il fallait l'indiquer, il faudrait interdire également aux avocats d'être à la commission judiciaire. On ne sortirait alors plus de ces logiques d'un parlement de milice qui doit vraiment être représentatif de tout le monde.

Il a une question sur le périmètre de ce projet de loi. Il comprend que la LPAC ne concerne pas les enseignants, ni les SIG, ni les TPG, ni l'aéroport.

M^{me} Fontanet confirme.

M. Tavernier ajoute que la LIP, qui concerne le personnel enseignant, serait également modifiée. Quant aux HUG, ils seraient aussi concernés par la modification, mais les TPG, les SIG et l'aéroport ne seraient pas concernés.

Un député EAG a bien entendu son collègue PLR. Cela lui permet de préciser qu'il n'est pas membre de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat. Il remplace occasionnellement son collègue EAG. Par ailleurs, il ne cache pas qu'il y a un réel intérêt et qui existe depuis le début de son mandat de député en 2013. Au moment des grèves de 2015, il avait déjà eu l'occasion de le dire en plénière parce que le projet de monter à 42 heures pour toute la fonction publique concernait bien entendu aussi le corps enseignant. M^{me} Fontanet a dit des choses intéressantes à ce propos, mais il aimerait rappeler qu'il existe des études intéressantes sur la charge de travail réalisée par des organismes indépendants. Celles-ci concernent autant l'enseignement professionnel que le secondaire I et II, le primaire et l'enseignement spécialisé et on voit à quelles moyennes hebdomadaires de travail on arrive. Il y a quand même l'aspect de la charge de travail et le nombre d'heures qui est consacré plutôt que juste l'arithmétique et des règles de trois. Il demande si M^{me} Fontanet a une opinion sur le fait qu'il y a des analyses de charge de travail qui existent et qui montre que, actuellement, on devrait plutôt lutter pour la diminuer un peu parce qu'elle est parfois trop importante au regard de la loi.

Le président demande à quelles études indépendantes il fait référence.

Le député EAG répond qu'il y a les études « analyse de la charge de travail (ATE) » n^{os} 1, 2, 3 et 4 faites par le SRED et la n^o 5 faite par Evaluanda. Elles ont été réalisées dans les années 2010 à 2014. Il faut savoir que, pour l'enseignement spécialisé, la moyenne hebdomadaire était de 47 heures 26 minutes.

Le président note que le SRED n'est pas un organisme indépendant. En revanche, c'est le cas d'Evaluanda.

Le président rappelle que les auditions du Cartel intersyndical, de l'UCA, du GCA sont planifiées. Il propose d'en rester là en l'état. Après ces auditions, la commission pourra discuter des éventuelles auditions complémentaires à réaliser.

Séance du vendredi 22 janvier 2021

Audition de M^{me} Françoise Weber, membre du bureau du Cartel intersyndical, de M^{me} Jacqueline Heuer, membre du comité du Cartel intersyndical, et de M. Vincent Bircher, membre du bureau du Cartel intersyndical

Le président donne la parole aux auditionnés sur le PL 12772 visant à instaurer l'horaire hebdomadaire de 42 heures.

M^{me} Weber va commencer par présenter la position du Cartel intersyndical. Ils ont constaté que ce projet de loi est un copier-coller du PL 11323 pour lequel le Cartel intersyndical a été auditionné en 2016 ou en 2017. Les auteurs du précédent projet de loi évoquaient la possibilité pour les fonctionnaires, voire pour tout le personnel du grand Etat, de travailler deux heures de plus pour faire des économies. Aujourd'hui, c'est le même argument qui est utilisé dans l'exposé des motifs, mais c'est essentiellement justifié, selon les auteurs du projet de loi, par la situation du COVID et la baisse du PIB.

M^{me} Weber souligne qu'il est dit, en page 2 de l'exposé des motifs, que, d'après les syndicats, l'Etat employeur pourrait faire des économies en bloquant l'annuité ou en baissant les salaires de 2% sur 4 ans, or les syndicats n'ont jamais fait une telle proposition. S'ils évoquent parfois des pistes d'économies avec leur partenaire, qui est le Conseil d'Etat, elles sont sur d'autres aspects et principalement sur des aspects de management.

Le Cartel intersyndical s'oppose à ce projet de loi pour différentes raisons. Tout d'abord, ils trouvent que ce projet de loi est mal venu. Ils tenaient à rappeler que, s'ils ont des propositions d'économies, de rationalisation du travail ou autres, ils discutent d'abord avec leur employeur qui est le Conseil d'Etat. Ce projet de loi vise à étendre l'horaire à 42 heures pour faire des économies. Dans celui déposé en 2013, les économies comptaient se faire essentiellement par le départ naturel de collaboratrices et collaborateurs, qui étaient évalués au niveau de 1500 voire 2000, en travaillant plus. Le Cartel intersyndical avait alors démonté la plupart de ces arguments et ce sont toujours les mêmes aujourd'hui.

Il faut rappeler que le personnel dans les services publics travaille beaucoup et en particulier pendant la période de pandémie, que cela soit par

du télétravail, où il faut inventer beaucoup de choses pour répondre aux citoyens, ou dans les institutions subventionnées, en particulier les HUG et tout le domaine de la santé et du social. Dire à ce personnel saturé, en sous-effectif et qui travaille sans compter ses heures, qu'il faut travailler deux heures de plus pour éponger un déficit important lié au COVID en plus de la RFFA, c'est très mal accepté. C'est certainement ne pas réaliser ce qu'il se passe dans les services publics qui fonctionnent encore, mais qui sont en grandes difficultés, en particulier le secteur de la santé avec les EMS ou les HUG.

Le Cartel intersyndical est presque choqué de voir revenir un tel projet de loi. Il propose de travailler deux heures de plus pour faire des économies et supprimer un nombre considérable de postes, mais l'équation n'est pas si simple, comme le Cartel intersyndical l'avait démontré lors de ses auditions en 2016 ou 2017. Depuis, la situation n'a pas changé.

M^{me} Weber signale que le personnel, dans les services publics, travaille plus de 40 heures la plupart du temps. Ils en discutent avec leur employeur, le Conseil d'Etat. Il faut savoir qu'il y a, à l'Etat, un système d'écrêtage des heures qui dépassent un certain nombre d'heures mensuelles. Lorsqu'un pointage est effectué, par exemple si vous avez plus de 10 heures par mois (cela dépend du système horaire, s'il est annualisé ou non), les heures disparaissent simplement. Le Cartel intersyndical est intervenu auprès du Conseil d'Etat à ce sujet, parce qu'il est illégal de supprimer des heures travaillées. Des discussions ont ainsi eu lieu avec leur employeur et il y a, sous contrôle de toutes les hiérarchies, des possibilités de maintenir la réalité du travail si les différentes hiérarchies peuvent démontrer que l'on a travaillé 10 heures de plus durant une semaine ou 20 heures de plus durant un mois, parce que ce sont des réalités qui arrivent tout le temps sur le terrain dans diverses fonctions s'il y a des prestations à faire le soir, le week-end ou plus. Cela démontre que l'on travaille déjà plus que la moyenne de 40 heures dans bien des services. Le Cartel intersyndical s'oppose donc à ce projet de loi.

M^{me} Weber rappelle que, en 2015, le précédent projet de loi avait suscité la fureur des fonctionnaires avec 10 jours de grève sur l'optique de ne pas augmenter à 42 heures pour réduire 1500 ou 2000 postes à l'Etat. On ne sait donc pas très bien si ce nouveau projet de loi est sérieux, mais c'est assez provocant parce qu'ils travaillent à d'autres pistes.

M^{me} Weber donne la parole à ses collègues pour expliquer plus précisément la situation sur le terrain.

M. Bircher travaille au SPMi. Il aimerait revenir sur plusieurs aspects du projet de loi. Aujourd'hui, on est dans un contexte particulièrement

compliqué à cause du COVID. Le secteur de la santé a été particulièrement exposé, mais cela a aussi été le cas du secteur du social dont on a relativement peu parlé. Contrairement à d'autres cantons où certains secteurs de la fonction publique ont touché des primes COVID, aujourd'hui, ce qui apparaît comme une priorité dans l'esprit de certains députés à Genève, c'est d'envisager l'augmentation du temps de travail de ces fonctionnaires qui ont été parmi les premiers exposés. C'est évidemment difficile à comprendre.

Lors des grèves de 2015, l'aspect fondamental qui avait poussé le personnel, en particulier le personnel du secteur social, à se mettre en marche (ils étaient une quarantaine au début et ils ont fini les assemblées entre 400 et 500 travailleurs sociaux sur la durée de toute la grève), c'est notamment l'augmentation du temps de travail. En effet, dans le secteur social, les gens travaillent déjà beaucoup. Les semaines sont chargées et les situations sont complexes et difficiles. Il faut rappeler que cette mobilisation avait débouché sur un manifeste social où étaient mises en avant les difficultés, la surcharge, la fatigue chronique, la complexité des dossiers et des situations sociales auxquelles est exposé le personnel. A cela, il se rajoute l'idée que le secteur social, qui est essentiellement féminin, attend une revalorisation de son revenu depuis des années avec la promesse de SCORE ; or, pour l'instant, il n'y a rien eu. Aujourd'hui, proposer 42 heures sans avoir eu l'option de rendre concrètes les promesses qui ont été faites autour du projet SCORE, c'est l'équivalent de confier une boîte d'allumettes à un pyromane.

Le SPMi a une surcharge chronique dont les commissaires ont peut-être connaissance. Rien que sur l'année 2019-2020, dans les chiffres communiqués par la direction, on assiste à une augmentation de 5% de la charge de travail. La surcharge de travail structurelle, voire chronique, qui règne au SPMi, face à l'absence de postes et à cette augmentation de 5%, sans augmentation de postes entre 2019 et 2029, cela montre à quel point la situation est critique pour le SPMi, mais c'est une situation que l'on trouve aussi aux EPI où le taux d'absence est aujourd'hui de 10% (il est à 14% au SPMi en 2020). Cela montre que la situation est compliquée. Les gens souffrent sur leur lieu de travail. Dans ce cadre, venir maintenant avec un projet de loi qui augmenterait à 42 heures le temps de travail, si l'objectif est de renforcer les syndicats en leur permettant d'avoir de nouveaux membres en raison de la colère du personnel, il remercie ses auteurs parce que c'est exactement ce qu'il va se passer. D'ailleurs, c'est ce qui s'est passé en 2015.

Au-delà des aspects propres au travail social, il faut aussi faire le constat que, depuis des années, il y a une augmentation de la productivité, notamment grâce à l'outil informatique. Aujourd'hui, venir avec une augmentation du temps de travail constitue une certaine aberration. A leur

sens, il faudrait plutôt baisser le temps de travail pour permettre aux salariés, notamment dans le social et au SPMi où ils sont dans un travail où ils sont surtout confrontés à une surcharge mentale, de se reposer et de profiter de leur vie privée et non que le travail se fasse au détriment de ces aspects.

L'augmentation du temps de travail a pour but de diminuer la masse salariale. M. Bircher a le sentiment que la politique devrait plutôt être celle d'engager du personnel pour faciliter la relance et pour augmenter les prestations à la population, notamment dans le secteur social, parce que les conséquences de la crise vont se déployer ces prochaines années et que c'est ce secteur qui aura le plus de besoins à faire valoir.

En conclusion, venir aujourd'hui demander à certains secteurs dans la fonction publique, notamment les secteurs les plus exposés, d'augmenter leur temps de travail alors même que la pression est extrême dans ces secteurs (M. Bircher parlait du SPMi, mais c'est exactement la même chose au SPAD et dans les foyers) paraît être un non-sens absolu.

M^{me} Heuer s'adresse aux commissaires en tant que membre du SIT, membre du comité du Cartel intersyndical et enseignante au collège. Elle a 30 ans d'enseignement derrière elle. Elle a traversé plusieurs ordres d'enseignement. Elle croit donc pouvoir dire qu'ils exercent leur profession avec sérieux et grand sens de la responsabilité. C'est une profession qui a beaucoup évolué pendant ces dernières décennies. Ils portent de nombreuses casquettes comme ils l'ont montré lors de la crise sanitaire. Ainsi, il faut sans cesse rebondir et continuer à se former. Ils collaborent en réseau. La profession d'enseignant ne se résume en effet pas aux heures de présence en classe. Il y a aussi tout ce qu'il y a autour. Il y a le travail en réseau qui a été extrêmement important ces derniers temps.

Quand M^{me} Heuer a entendu parler de ce projet de loi, cela lui a rappelé un déjà-vu assez désagréable puisqu'ils étaient descendus dans la rue en 2015. Cela avait provoqué un tollé, en tout cas auprès de la plupart des enseignants du DIP. Revenir maintenant à la charge en leur demandant de fournir encore plus que ce qu'ils fournissent actuellement, c'est une provocation. C'est un projet relativement aberrant à leur sens.

M^{me} Heuer parle aussi au nom du PAT qui fait partie du tissu du réseau d'une école. Il n'y a pas que les enseignants qui fournissent beaucoup de travail. Elle pense notamment aux infirmières, qui sont surchargées, particulièrement en cette période, et aux techniciens qui travaillent à flux tendu dans les écoles avec l'instauration de l'école à distance. Pour toutes ces personnes autour desquelles on gravite, cela serait mal vu de leur demander d'augmenter en plus leur charge de travail. Il y a de nombreuses études

sérieuses publiées sur le sujet, notamment par le SRED, qui ont prouvé que les enseignants travaillent bien au-delà de ces 40 heures hebdomadaires. De plus, actuellement, cela serait particulièrement mal venu. Ils ont été au front depuis le début de la crise sanitaire. Ils ont assuré le lien avec les parents. Ils apportent aussi un soutien moral aux élèves. Ils doivent également se soutenir entre collègues parce qu'ils se voient très peu. Il y a une espèce de dématérialisation de l'école, une déshumanisation, qui est en train de se mettre en place et qui est relativement inquiétante. M^{me} Heuer espère que l'on pourra revenir à un rythme normal de travail et de relations humaines. En résumé, ce projet de loi semble tout à fait déplacé, particulièrement en cette période de crise sanitaire, raison pour laquelle ils s'y opposent, comme ils l'ont déjà démontré en 2015.

Un député MCG comprend qu'il y a une pression dans de nombreux services de l'Etat. Cela a un effet contre-productif et qui crée de l'absentéisme. La volonté du projet de loi, auquel le groupe MCG est opposé, est d'essayer d'optimiser le fonctionnement de l'Etat, mais il se demande si une réduction du taux d'absence ne pourrait pas avoir le même effet. Il aimerait savoir si les auditionnés ont une idée de ce que l'on pourrait faire pour le réduire. En effet, il peut aller jusqu'à 15% dans certains secteurs. Il y a des problèmes spécifiques pour certains de ces services, mais il s'agit de savoir comment faire pour améliorer une pression peut-être excessive sur de nombreux services de l'Etat.

M^{me} Weber estime qu'il est difficile de faire un lien direct entre 42 heures et augmentation du taux d'absence. L'équation est un peu plus fine. Aujourd'hui, ils alertent régulièrement leur employeur et ils demandent un suivi du taux d'absence. Ils ont aussi des discussions sur l'évolution du taux d'absence et sur ce qui peut être fait pour prévenir des situations difficiles de santé dans les différents départements ou auprès d'employeurs de grands établissements. Effectivement, les raisons du taux d'absence sont multiples, mais il y a très souvent une surcharge de travail, pas assez de postes, notamment au SPAD où il y a eu 25% de taux d'absence. C'est directement lié à une surcharge de travail comme cela a été établi et des postes ont été alloués pour essayer de remédier à la situation.

Il y a aussi une question de reconnaissance de la pénibilité et des difficultés. Un des aspects de reconnaissance, c'est aussi la question salariale et des questions de management. Dans certains secteurs, en particulier dans la santé et le social, il y a des attentes de valorisation salariale qui n'ont pas été satisfaites. Il y a aussi l'aspect directement lié au COVID. Des secteurs entiers ont absorbé la 1^{re} et la 2^e vague et commencent maintenant à craquer. Dans la santé, on sait que les institutions n'arrivent pas à recruter des

remplaçants. C'est donc très inquiétant. Il y a aussi un autre facteur que la moyenne d'âge à l'entrée à l'Etat. Ils ont eu des statistiques par rapport à cela et elle est toujours plus élevée. C'est aussi pour absorber la politique consistant à prioriser des personnes en recherche d'emploi. Il y a ainsi de plus en plus de femmes, parfois plus âgées et des facteurs de santé de manière générale qui, aussi, se dégradent. Ainsi, c'est multifactoriel.

Leurs revendications vont vers une diminution du temps de travail et vers un partage du travail. Cela a été établi, depuis plusieurs années, par leurs syndicats. Il est donc difficile de répondre directement sur la manière de diminuer le taux d'absence. En tout cas, ce n'est certainement pas en augmentant le temps de travail.

Un député PLR entend les auditionnés dire que ce projet de loi tombe au mauvais moment. On est à un moment de crise où certains services, en particulier les services sociaux et les hôpitaux, sont surchargés. Tout le monde en a conscience. Sans polémique, il aimerait savoir si les auditionnés verraient un tel projet de loi d'un meilleur œil s'il arrivait dans une période calme. Par ailleurs, M. Bircher a expliqué qu'une grande quantité de la surcharge de travail implique des heures supplémentaires pour les fonctionnaires et que celles-ci ne sont de loin pas toutes payées. Dans ces conditions, il aimerait savoir ce que changerait l'adoption de ce projet de loi. En fait, cela ne changerait rien pour ces personnes. En revanche, cela changerait peut-être pour des personnes qui ne sont pas dans des services surchargés.

M^{me} Weber répond, par rapport à la question de savoir si les 42 heures seraient possibles dans un contexte plus calme, que les arguments donnés en 2015 restent d'actualité, voire qu'ils se renforcent parce que la pression au travail est énorme. Les besoins de la population par rapport aux services publics augmentent. Ce que les syndicats disent régulièrement, c'est que les effectifs ne suivent pas assez. On l'a vu, l'année dernière, avec le blocage des effectifs pour l'enseignement et d'autres services comme le SPAD. La pression sur le travail est là. Reconnaître les 42 heures que les gens font peut-être, voire davantage parfois, dans certains services, cela ne changera rien parce qu'il n'y aura pas plus de personnel. A cela, si on ajoute qu'il n'y a même pas une valorisation salariale et qu'il n'y a pas plus de partage de travail, on va alors droit dans le mur, parce que les gens ne vont pas accepter qu'on leur reconnaisse le travail qui n'était pas reconnu, mais toujours pas le reste, et qu'il n'y a aucune compensation, reconnaissance ou valorisation salariale. Il y aurait alors un problème.

Aujourd'hui, le contrôle horaire est très fort dans certains services avec peut-être la bonne raison de protéger le personnel qui essaie de faire au

mieux pour répondre aux prestations qu'on lui demande de faire. M^{me} Weber prend l'exemple d'une infirmière scolaire qui navigue sur 4 ou 5 établissements parfois. Elle n'arrive pas à suivre des situations très complexes et très délicates de mise en danger et plus. Elle fait ainsi ses rapports parfois le soir à la maison. Souvent, le Cartel intersyndical est interpellé par des personnes qui n'arrivent pas à prendre leurs vacances parce qu'elles ne savent pas quand les prendre, sinon elles se retrouvent avec des piles énormes à leur retour et elles n'osent pas laisser des situations humaines ou des demandes non traitées. On est dans des situations kafkaïennes où des hiérarchies doivent contrôler si des gens prennent bien leurs vacances pour leur santé, mais où les gens n'arrivent pas à prendre leurs vacances. On est dans ce type de réalité dans de nombreux secteurs. Dans un autre contexte, si on était avec de fortes revalorisations salariales et beaucoup de postes en plus, ce projet de loi aurait une chance d'être discuté, mais, sinon, il ne peut clairement pas être accepté.

M. Bircher indique que, aujourd'hui ou demain, l'augmentation du temps de travail n'est pas une question idéologique. C'est aussi une question de bon sens. Ce n'est pas un projet qu'il pourrait avaliser, qu'il soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Au contraire, il faut diminuer le temps de travail, mais c'est un autre aspect. Ceci étant, les exemples cités par M^{me} Weber sont parlants. Augmenter le temps de travail à 42 heures, au SPMi, ça permettrait seulement de commencer à améliorer un peu la qualité du travail effectué.

Au SPMi, le problème est que le temps imparti pour les situations complexes qu'ils suivent (des enfants victimes de violences, de négligences ou de maltraitances, des adolescents en rupture, des adolescents parfois meurtriers, de la violence au sein de couples...), avec toutes ces situations extrêmes de la vie quotidienne auxquelles ils sont confrontés régulièrement, fait que les effectifs insuffisants ne leur permettent pas de faire un travail au mieux pour les usagers et usagères. Si on augmentait le temps de travail à 42 heures, cela leur permettrait non pas de faire leur travail, mais en tout d'améliorer un peu la prise en charge. Toutefois, cela serait insuffisant. Pour faire leur travail, on peut se demander s'il faudrait l'augmenter à 50 ou 55 heures. En fait, la question n'est pas autour du temps de travail. Pour faire un travail de qualité et offrir des prestations de qualité aux enfants de 0 à 18 ans qui sont suivis sur le canton, le moyen est de limiter le nombre de dossiers en termes de complexité de la situation et de nombre. C'est l'objectif que l'on doit suivre et non l'augmentation du temps de travail. En effet, on va retrouver les heures supplémentaires, quel que soit le nombre d'heures qui sera indiqué.

A partir du moment où il y a un nombre de dossiers limité par intervenant en protection de l'enfant, qui leur permet de prendre le temps avec les parents (en collaboration avec les parents, il est possible de trouver des solutions aux problèmes qu'ils vivent), on peut commencer à faire un vrai travail de qualité. M. Bircher pense qu'il est fondamental pour l'Etat, notamment au SPMi, qu'il puisse affirmer que sa politique de l'enfance est une priorité. En d'autres termes, l'augmentation du temps de travail n'est pas une solution. L'augmentation du nombre de postes et la diminution du nombre de situations par IPE en est une.

Le même député PLR comprend que M. Bircher préconise une diminution du nombre de dossiers. Il demande si cela doit être fait par une action préventive pour diminuer les situations dramatiques décrites par M. Bircher.

M. Bircher note que cela sort un peu du cadre de l'audition, mais un des aspects est qu'un travail de protection devrait être fait de manière préventive. D'ailleurs, cela pourrait être réalisé par l'octroi de postes spécifiques au sein du SPMi. Les commissaires connaissent peut-être les processus d'action éducative en milieu ouvert (AIMO) qui fait ce travail et on pourrait imaginer des postes, au sein du service, qui soient dévolus à ce travail de prévention. Au-delà de cela, ce qui fait défaut dans leur profession, c'est le temps. L'enjeu est qu'il y a trop de dossiers, rien que pour consacrer du temps entre collègues sur des situations pour réfléchir à l'option qui doit être choisie pour permettre à la situation de s'améliorer. Un enjeu fondamental de la protection de l'enfance est de pouvoir prendre le temps de réfléchir aux situations pour déployer les meilleures prestations possibles et, pour cela, il faut du temps.

Le président remercie les auditionnés.

Audition de M. Max Ratzenberger, co-vice-président de l'Union des cadres de l'administration (UCA)

Le président donne la parole à M. Ratzenberger pour s'exprimer sur le PL 12772. La commission ad hoc sur le personnel de l'Etat souhaitait en effet entendre la position du syndicat qu'il représente.

M. Ratzenberger note que le président parle de syndicat concernant l'UCA, or c'est davantage une association professionnelle, déjà que le Cartel intersyndical les considère comme l'employeur à l'instar du Conseil d'Etat. Ils sont ainsi un peu situés entre le marteau et l'enclume.

Le président précise que le terme de syndicat n'était pas péjoratif de son point de vue, mais s'il est inadéquat, il le retire volontiers.

M. Ratzenberger vient s'exprimer concernant ce projet de loi qui pourrait être la réanimation d'un ancien projet de loi. Il faut rappeler qu'un projet de loi avait été déposé en 2015 sur les 42 heures et sur une diminution du personnel. Les cadres et managers ont vu ce que cela représentait dans la gestion des équipes qui sont descendues dans la rue. Cela avait fait beaucoup de bruit à l'époque. Il faut aussi rendre la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat attentive au fait que ce projet de loi vient s'ajouter à différentes autres mesures. Outre le projet d'augmentation à 42 heures, il y a actuellement aussi un dossier sur une modification de la répartition des cotisations à la CPEG qui demande au personnel un sacré effort. La suppression des parkings pour le personnel de l'Etat vient d'entrer en vigueur dans la résiliation des places pour cette année. Il y a la suppression des annuités en 2021 et 2023 ainsi que la suppression de l'indexation. Il y a également le projet de baisse de 1% qui a finalement été abandonné, mais auquel l'UCA était favorable, même avec des taux supérieurs pour les hautes classes de salaires. On peut encore parler de la pression liée à la pandémie ainsi que du dénigrement des fonctionnaires qui touchent encore 100% de leur salaire alors que les personnes aux RHT touchent 80% de leur salaire, même s'il faut rappeler que la majorité des fonctionnaires continuent à travailler comme si de rien n'était. Ils le font peut-être davantage depuis la maison qu'en étant au bureau, mais ils assument leur fonction.

Pour les 42 heures elles-mêmes, si les cadres supérieurs devaient travailler 42 heures par semaine, cela leur ferait une sacrée diminution de leur temps de travail. Cela les touche ainsi peu ou prou. M. Ratzenberger rappelle que les cadres supérieurs sont soumis à l'horaire à la confiance. Ils ne pointent donc pas et ne calculent pas leur temps de travail. La seule incidence qu'il pourrait y avoir sur cette augmentation du temps de travail, cela serait sur la rétribution des heures supplémentaires en fin d'année. Il faut savoir que les cadres supérieurs faisant plus de 100 heures par année ont le droit à une indemnité de 2% et ceux faisant plus de 200 heures par année à une indemnité de 3%. Sur le solde de fin d'année, si on en enlève une centaine d'heures (2 heures multipliées par 52 semaines, cela donne environ une centaine d'heures), il y aurait éventuellement une diminution des indemnités versées, mais seul l'OPE pourrait dire à la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat quel montant d'économie cela représenterait.

Il semble que ce projet de loi consistant à augmenter le temps de travail à 42 heures est d'un autre temps. En effet, le Conseil d'Etat fait actuellement beaucoup d'efforts pour entrer dans ce qu'il appelle « travailler autrement ». Il s'agit notamment de l'installation de l'horaire à la confiance pas seulement pour les cadres supérieurs, mais pour tout le monde. Cela veut dire que

l'objectif n'est plus d'atteindre un nombre d'heures à effectuer, mais plutôt d'atteindre une mission et les objectifs qui lui ont été attribués. Dès lors, le temps de travail n'est plus compté. Ainsi, on demande peut-être de compter 24 minutes de plus par jour, mais, d'un autre côté, le Conseil d'Etat fait tout son effort pour dire qu'on abroge un peu le calcul du temps de travail pour entrer dans ce « travailler autrement » avec l'horaire à la confiance.

Ces 42 heures seraient sûrement perceptibles dans les grands groupes qui pourraient être impactés plus facilement, par exemple les enseignants. A l'époque, le Conseil d'Etat avait calculé, sauf erreur, qu'une heure supplémentaire de présence auprès des élèves provoquait une économie de 35 millions de francs. Ainsi, il serait peut-être plus facile d'installer les 42 heures au niveau des enseignants que dans d'autres fonctions de l'Etat.

Les 42 heures peuvent aussi provoquer des économies dans des équipes où il y a un nombre important de collaborateurs qui exercent la même fonction. Dans un service avec par exemple 10 comptables, avec les 42 heures, cela donne au total 20 heures de plus par semaine. On pourrait ainsi économiser un mi-temps. M. Ratzenberger aimerait toutefois savoir dans quel service ou office on trouve des équipes où les fonctions similaires sont exercées simultanément. C'est par exemple le cas à l'AFC pour les taxateurs, mais, dans un ordre général, il y a vraiment peu d'endroits où les fonctions sont multipliées par un nombre important de personnes. On pourrait augmenter à 42 heures dans les services communs, mais cela serait peut-être plutôt une dilution de la charge de travail sur le temps. Cela serait peut-être aussi une difficulté à dire où l'on va prendre les 5% économisés. En effet, entre une personne qui s'occupe des RH, une personne qui est adjointe scientifique et un cadre, par rapport à ces 3 fois 2 heures, on ne peut pas faire un tout avec ces heures en plus. Selon M. Ratzenberger, il n'y aurait donc aucun surplus de production dans ce cas de figure.

Il faut également constater que le timing pour passer à ces 42 heures est très mal choisi. Le Conseil d'Etat prône le passage au temps partiel pour tous ceux qui le désirent et, en ce moment, beaucoup de personnes sont en télétravail et on voit que la crise sanitaire va perdurer encore un moment. Venir avec ce projet de loi maintenant n'est peut-être pas le bon timing.

Pour l'UCA, au lieu d'essayer de venir avec des mesures linéaires, il faudrait peut-être s'attaquer à d'autres pistes d'économies. En effet, ces 42 heures sont un retour en arrière pour M. Ratzenberger. Il rappelle également qu'il y a d'autres pistes d'économies que même le personnel de l'Etat avait proposées en 2016. Plus de 3000 propositions qui avaient alors été faites ont été résumées en plus de 900 propositions d'économies. Ces listes ont été classifiées, mais, quelque part, n'ont jamais été utilisées. Il y a

donc peut-être quelque chose à reprendre à ce niveau. Quand on essaie de faire des coupes linéaires, ça va un moment, mais à un moment donné il faut peut-être avoir le courage politique de dire que, maintenant, on va s'attaquer aux prestations et voir si telle chose est encore utile ou non. Il s'agit de cibler des économies et non pas de faire des économies d'une manière très large. Il est vrai que des conseillers d'Etat successifs ont voulu créer des services ou des offices parce que cela faisait bien dans le paysage. C'était bien vu à l'époque parce qu'on en parlait beaucoup. Ces services et offices ont subsisté et, maintenant, on peut se demander s'ils ont encore une importance régaliennne au niveau des tâches de l'Etat.

Un député MCG aimerait poser une question sur le risque de présentéisme. Comme la commission l'a entendu lors de précédentes auditions, en augmentant le temps de travail, on risque de se retrouver avec des personnes qui feraient un temps de présence qui ne serait pas nécessairement utile. Le député comprend que M. Ratzenberger se référerait un peu au même principe en parlant de dilution. Ainsi, au lieu de faire une tâche en 40 heures, on le fait en 42 heures. Cela étant, il a entendu qu'il y a de gros bataillons d'enseignants et de personnel de la santé qui échappent à ces catégories. Il aimerait néanmoins savoir si c'est un risque que l'on doit prendre en compte dans l'évaluation de ce projet de loi.

M. Ratzenberger confirme que c'est un risque. Il existe même déjà aujourd'hui, quel que soit le temps de travail. Il pourrait s'appliquer d'autant plus quand il y a, dans des services, une vingtaine de personnes qui exercent une quinzaine de fonctions. Une fonction ne peut alors pas être remplacée par une autre. Dès lors, la personne va faire 42 heures, mais elle va peut-être ralentir le rythme. Cela étant, ce n'est pas du présentéisme, mais les personnes vont peut-être être plus consciencieuses et vérifieront peut-être leur travail une fois de plus. Elles travailleront peut-être plus lentement, mais il n'y aurait pas d'économie de productivité. Il y aurait peut-être augmentation de la qualité, mais il n'y aurait pas d'incidence au-delà de cela.

Un député PDC note que l'auditionné a mentionné que l'Etat travaille sur les horaires à la confiance avec des objectifs à fournir. Il demande s'il doit entendre que les objectifs ne sont pas mesurés aujourd'hui au niveau des cadres et des employés et si, dès lors, un travail est en cours pour avoir des outils permettant de mesurer les objectifs. En effet, on peut demander aux gens de travailler 50 heures avec un rendement de 20% comme, en 20 heures, on pourrait rendre 100% de rendement.

M. Ratzenberger indique qu'il existe des outils de mesure, mais dans chaque office et service. A l'OCSTAT, où il travaille, il y a des outils de mesure qui sont appliqués et applicables. Au niveau de l'OCSTAT, ils ont

constaté que la productivité a été identique en 2020 par rapport à 2019. M. Ratzenberger souligne également qu'ils ont démarré le télétravail juste avant la pandémie, le 1^{er} janvier 2020. Ainsi, 3 personnes sont actuellement en télétravail durant un ou deux jours par semaine selon leur taux d'activité. Ces personnes ne pointent déjà plus. C'est l'horaire à la confiance pour ceux qui télétravaillent et cela fonctionne. Il y a peut-être plus de liberté pour organiser son temps de travail et travailler dans des horaires différents, mais les objectifs, avec des indicateurs diffusés dans les rapports de gestion auprès du Grand Conseil, sont calculables. Maintenant, il y a des objectifs quantitatifs. Par exemple, à l'AFC, chaque taxateur a un objectif en termes de nombre de déclarations à traiter. A l'OCSTAT, les objectifs sont difficiles à évaluer quantitativement. Ce sont davantage des objectifs qualitatifs. Ils doivent tenir les délais ou diffuser des informations statistiques, mais on ne peut pas dire que, chaque jour ou chaque semaine, la personne doit faire ci ou cela. Il y a donc bien des indicateurs, ceux-ci ainsi que les objectifs figurant dans le rapport de gestion qui est à disposition du Grand Conseil.

Le même député PDC aimerait savoir qui fixerait les objectifs si cet horaire à la confiance est mis en place demain. En effet, quand le Grand Conseil cherche à bouger, par exemple pour augmenter le temps d'enseignement des enseignants, on voit que c'est compliqué. Maintenant, ce projet de loi propose une augmentation du temps de travail et il peut entendre que celle-ci ne soit pas forcément adéquate ou que le timing soit mauvais. C'est ainsi compliqué. La commission a même entendu qu'il fallait diminuer le temps de travail et diminuer le nombre de dossiers pour que les gens soient satisfaits. En résumé, les objectifs devraient être revus à la baisse avec moins de temps de travail. Il aimerait donc savoir comment l'auditionné verrait l'application de ces objectifs. Logiquement, l'employeur devrait les imposer, mais il demande si M. Ratzenberger verrait une résistance à la mise en place de ces objectifs et à leur succès.

M. Ratzenberger estime qu'il n'y a pas d'incohérence dans le sens où les objectifs pourraient augmenter. C'est à la hiérarchie de fixer des objectifs peut-être plus ambitieux et de suivre leur réalisation. Maintenant, il n'y a pas forcément des objectifs plus ambitieux à mettre partout. Le travail vient des administrés également. Donc, si les administrés n'augmentent pas leurs demandes auprès de la fonction publique, il n'y aura pas forcément plus de travail.

Un député UDC demande s'il y a eu un rapport sur ces 900 propositions retenues pour des pistes d'économies au niveau de l'Etat et s'il y a une publication de celui-ci. Le cas échéant, il aimerait savoir s'il serait possible de faire parvenir ce document à la commission ad hoc sur le personnel de

l'Etat. Concernant les tâches régaliennes de l'Etat, M. Ratzenberger a parlé de services qui seraient aujourd'hui en sous-occupation, voire superflus. Il demande s'il pourrait en dire davantage à ce sujet. Enfin, par rapport aux indemnités pour heures supplémentaires évoquées par M. Ratzenberger, il aimerait savoir combien de fonctionnaires sont concernés.

M. Ratzenberger signale que l'UCA et le GCA ont abordé la question de ce rapport avec M^{me} Fontanet qui n'était pas tellement informée de cette ancienne liste. Les conseillers d'Etat de l'époque avaient délégué ce travail de tri de ces propositions et il en était sorti une liste par domaine d'activités. Cette liste a été compilée au niveau du département. Ils ont donc réabordé, à l'automne, avec M^{me} Fontanet, la question des économies, mais en lui demandant ce qu'il en était de cette liste qui n'a jamais été réellement utilisée ou réactualisée. L'UCA et le GCA viennent de la recevoir en retour, mais, si quelqu'un devait la donner à la commission, ce n'est en tout cas pas eux, parce que c'est une liste qui a été compilée par leur employeur.

M. Ratzenberger précise que tout le monde était au courant de cette liste depuis des années. Quelque part, l'idée était venue d'une boîte à idées où chaque fonctionnaire pouvait adresser des propositions d'économies à son département.

Concernant la question sur les tâches régaliennes, il y a bien sûr des offices et des services, mais ce n'est pas à eux de dire lesquelles sont utiles ou non ou lesquelles sont vraiment indispensables. Ce n'est pas la vocation de l'UCA de déterminer les priorités dans ce sens.

Concernant les heures supplémentaires, selon le règlement des cadres supérieurs, un cadre supérieur, qui aurait effectué plus de 100 heures durant l'année civile, a le droit à une indemnité de 2% sur son salaire annuel. S'il a effectué plus de 200 heures, il a le droit à une indemnité de 3% sur son salaire annuel. Quant au nombre de personnes qui touchent ces indemnités, seul l'OPE pourra renseigner la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat.

M^{me} Flamand-Lew annonce qu'elle peut volontiers transmettre cette synthèse mentionnée par M. Ratzenberger à la commission. Ce document avait été transmis à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat. Cela ne comprend pas les 3000 propositions pour des raisons de protection des données (des noms étaient notamment cités), mais M^{me} Flamand-Lew peut tout à fait transmettre à la commission la synthèse qui en a été faite.

Le président remercie M. Ratzenberger pour ses réponses.

M. Ratzenberger indique que l'UCA reste à disposition de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat pour des compléments d'information.

Audition de M. Didier Crettol, président du Groupement des cadres de l'administration (GCA)

M. Crettol indique que, pour le GCA, ce projet de loi fait penser au remake d'un mauvais film sorti en 2015 et qui avait conduit 11 000 fonctionnaires dans la rue. Il arrive certainement dans un contexte plutôt explosif où les fonctionnaires, comme le reste des employés, sont tendus. On a vu que tout ce qui vise à diminuer des statuts ou de l'existant conduit à une sorte de guérilla ou à de longues séances. Probablement que ce projet de loi date d'une autre époque et, pour eux, il n'est pas acceptable en tant que tel. On ne voit pas comment l'appliquer dans un système où le fonctionnement a changé.

Un député MCG aimerait savoir ce que pourrait impliquer l'éventuelle adoption de ce projet de loi et si cela amènerait éventuellement une difficulté de gestion du fait que l'on aurait des risques de présentéisme ou que cela créerait des conflits artificiels ou une conflictualité supplémentaire à celle qui peut déjà exister dans la fonction publique.

M. Crettol indique que l'on constate aujourd'hui qu'une grande majorité des fonctionnaires ne pointent plus. Le fait d'imposer 24 minutes supplémentaires par jour nécessiterait probablement de remettre en place un système de pointage pour s'assurer que chaque collaborateur de la fonction publique fait bien ces 24 minutes au quotidien et pas une de moins. Cela semble néanmoins dichotomique par rapport à la tendance actuelle, notamment dans les discussions qu'ils ont avec leurs magistrats, d'avoir un travail qui se ferait avec un horaire à la confiance et consisterait à travailler par objectif, dans une organisation qui doit être de plus en plus donnée au collaborateur lui-même. Probablement que le fait de remettre en place un système, qui est de l'ancien monde, sera compliqué. Il le sera d'autant plus que l'on constate aujourd'hui une certaine fracture entre les anciens et les nouveaux. Probablement que les anciens, dont M. Crettol fait partie, avaient l'habitude d'avoir un bureau en fonction de leur grade ou de leur classe. Il y a aussi un certain nombre d'avantages à être sur le terrain et à faire ses heures. Les jeunes ne travaillent toutefois plus de la même manière. Les jeunes managers travaillent avec un esprit de réussite basé sur le fait de venir faire leur travail, de le faire vite et, s'ils ont fini vite, de partir plus tôt, et c'est normal. Il sera donc probablement difficile de revenir en arrière et de réimposer un système de pointage avec le fait qu'il y ait du présentéisme. En effet, ce que l'on faisait en 8 heures, on le fera en 8,24 heures et M. Crettol pense que ce n'est bénéficiaire pour personne.

Un député UDC poursuit dans le même sens que son collègue MCG. M. Crettol a dit qu'une grande majorité des fonctionnaires ne pointent plus. Il

aimerait savoir depuis quand c'est le cas et si M. Crettol dispose de chiffres à ce sujet. Le cas échéant, il faudra poser la question à l'OPE.

M. Crettol répond que le système de pointage et non-pointage est assez ancien. Il a appartenu et appartient toujours à certaines structures d'obliger ou non les collaborateurs à pointer ou non. Pendant très longtemps, les cadres supérieurs étaient exempts de pointage, puis cela a été le cas d'un certain nombre de cadres intermédiaires. Aujourd'hui, notamment à l'OLO, la direction générale a décidé, depuis plusieurs années, qu'on ne pointait plus et, donc, personne ne pointe. M^{me} Flamand-Lew pourra certainement donner davantage de précisions sur les chiffres qui existent sur les fonctionnaires qui ne pointent pas.

M. Crettol aimerait faire une remarque par rapport aux 5% du projet de loi. Aujourd'hui, il faut constater que la génération des baby-boomers va progressivement libérer des places au sein de la fonction publique et ces 5% pourraient ainsi probablement être atteints, ces prochaines années, avec les gens qui ont entre 60 et 65 ans. Aujourd'hui, si on peut imaginer diminuer dans des fonctions où il y a des groupes de travail lourds comme les taxateurs, on peut imaginer peut-être gagner un peu sur des postes de travail. Probablement que sur de petites structures, notamment les structures sociales ou à encadrement social et autres, le fait de diminuer des postes de travail amènera dans une situation extrêmement compliquée. M. Crettol ne veut pas se faire le porte-parole du Cartel intersyndical, mais, dans pas mal d'endroits, c'est plutôt un manque de personnel qui, aujourd'hui, pose problème plutôt que le fait d'avoir des gens en trop. Cela dit, ils travaillent actuellement avec la magistrature sur des pistes d'efficience à mettre en place. A ce niveau, il y a probablement des choses à faire pour un meilleur fonctionnement de l'Etat en gardant les structures actuelles, mais probablement en les modernisant ou en amenant un certain nombre de pistes d'améliorations.

Le président remercie M. Crettol pour ses réponses.

Discussion interne

Le président signale qu'il n'y a pas d'autres auditions prévues sur ce projet de loi.

Un député PLR note que, suite aux auditions, la commission va recevoir le document synthétisant les pistes de réduction des dépenses. Dans l'attente de ce document et vu que les groupes auront leur caucus la semaine prochaine, le député propose de ne pas voter aujourd'hui.

Le président demande à M^{me} Flamand-Lew s'il serait possible de recevoir une réponse sur les collaboratrices et collaborateurs qui pointent ou non au sein du petit et du grand Etat.

M^{me} Flamand-Lew transmettra une réponse sur ce point à la commission.

Le président note qu'il n'y a pas d'opposition à la proposition de son collègue PLR de ne pas voter aujourd'hui.

Un député EAG prévient qu'il risque d'y avoir des déceptions par rapport à ce document. Ces propositions datent quand même. Il s'agissait par exemple de remplacer la police de caractères Times par la police Garamond pour économiser au niveau des toners. Ce sont des choses qui, comme ce projet de loi, datent. C'est celles qui sont sorties en 2016 et c'était un document public. Il précise que c'est en tant que député qu'il a eu connaissance de ces propositions qui émanaient du département de M. Longchamp ou, en tout cas, de ce Conseil d'Etat.

Un député PLR pense que, l'audition du Cartel intersyndical étant terminée, la commission peut éventuellement le réauditionner à propos des propositions qui seront transmises par M^{me} Flamand-Lew, mais que le député EAG pratique la confusion des genres. Il intervient clairement en tant que président du Cartel intersyndical, ce qui est mal à propos.

Le président estime qu'il faut respecter le fait que le député en question siège aussi en tant que représentant d'EAG.

Un député Ve tient à insister sur la qualité du député EAG qui est élu. Il est important, dans les commissions, que l'on reconnaisse ce rôle particulier, qui est aussi un rôle au service de la collectivité, même si cela peut déranger certains. Il y a aussi des représentants des syndicats patronaux ou de l'économie qui sont bien accueillis. Il pense qu'il est essentiel que les différents points de vue puissent s'exprimer librement. Il est extrêmement surpris de l'attitude du député PLR, d'autant plus que celui-ci est souvent intervenu avec la casquette de représentant des milieux financiers, qui fait sa qualité et qui permet aux députés d'être attentifs à la place financière genevoise. Il en remercie son collègue PLR. C'est un milieu qu'il connaît peu et, grâce à son collègue, il a pu davantage l'aborder et le comprendre. Il remercie également le président du Cartel intersyndical de faire part de son point de vue en tant qu'élu du peuple et personne représentant une partie de cette population. Pour lui, toute cette légitimité qui est là semble être essentielle.

Séance du vendredi 5 février 2021

Le président rappelle que la commission a maintenant terminé les auditions souhaitées sur ce projet de loi.

Un député PDC trouve que ce projet de loi, au-delà de son titre qui semble assez fallacieux puisqu'il ne laisse pas apparaître immédiatement le contenu qu'il prône, est assez maladroit. En effet, il ne montre aucune vue d'ensemble et il estime que la gestion du personnel doit partir d'un horizon plus large. La commission a eu la présentation des nouvelles dispositions en cours de réalisation pour la gestion de l'Etat, en particulier la confiance et la plus grande autonomie qui serait accordée au personnel avec un non-contrôle des horaires. Le député pense que la commission devrait attendre que cela se concrétise par un projet de loi avant d'entrer en matière sur ce seul aspect. Lors des auditions, M. Ratzenberger s'est largement étendu sur les efforts du Conseil d'Etat et sur la politique menée par M^{me} Fontanet. Il pense que le département va dans le bon sens. Il serait donc plutôt favorable au rejet de cette proposition.

Il rappelle, par rapport à l'audition du Cartel intersyndical, que c'est leur opposition à SCORE qui n'a pas permis d'améliorer les salaires du personnel soignant et du personnel de l'action sociale. Il est toujours étonné d'entendre dépeindre la situation des personnes au sein de l'Etat comme étant quasiment un roman de Zola alors que, régulièrement, de nombreuses postulations sont faites à l'Etat et que, dès lors que quelqu'un est engagé au sein de l'Etat, c'est assez rare qu'il le quitte. Si les conditions de travail étaient si mauvaises, il ne pense pas qu'on irait dans cette direction. Cela étant, pour le groupe PDC, il n'y a pas de raison d'augmenter les horaires sans avoir une vision d'ensemble plus large qui est justement proposée par M^{me} Fontanet et ses services.

Un député PLR pense que ce projet de loi est un peu prématuré. Le groupe PLR propose de s'abstenir à ce stade s'il fallait voter maintenant. Un travail a été initié par M^{me} Fontanet, qui a d'ailleurs été appuyé par une motion PLR acceptée par la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat en vue de moderniser la fonction publique et de revenir à un rapport de confiance entre l'employeur Etat et l'employé. Cette confiance a aussi pour effet de travailler à la réalisation de la tâche plutôt que sur des horaires stricts, que cela soit 40 ou 42 heures. Il pense qu'il faut attendre les résultats de la politique menée par M^{me} Fontanet pour moderniser la fonction publique, la rendre plus attractive et faire en sorte qu'elle soit peut-être plus motivante pour ses employés. Il s'agit aussi d'avoir peut-être un Etat plus flexible en termes de possibilités de passer d'un département à l'autre ou du petit au grand Etat, ce qui est l'objet d'une autre proposition de motion déposée par le PLR, qui reviendra prochainement à la commission ad hoc sur le personnel

de l'Etat. Il y a ainsi tout un travail de modernisation que le PLR soutient. Il pense que ce n'est pas le moment de changer la loi. Il faut poursuivre sur cette voie avant d'éventuellement suivre cette proposition. Il pense que ce n'est pas mûr et que cela va braquer les fronts à ce stade.

Une députée Ve indique que, pour les Verts, le projet de loi est un peu dépassé puisque, actuellement, le monde du travail a beaucoup évolué. Il n'est plus à l'ordre du jour de parler d'augmentation du temps de travail, mais plutôt de la qualité et des prestations, ce que l'Etat est précisément en train de mettre en place. En plus, c'est sans compter, surtout actuellement, le gros problème de démotivation des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat. Rien que pour cela, il faudrait déjà refuser ce projet de loi. Comme l'a dit le député PDC, c'est un projet de loi relativement maladroit, en tout temps, et le groupe des Verts refusera l'entrée en matière.

Un député S trouve que ce projet de loi est un peu anachronique. Aujourd'hui, les gens ont besoin de travailler un peu moins et ils demandent d'ailleurs de pouvoir travailler à 80% parce qu'ils s'occupent de leur famille ou d'autres domaines. Le projet de loi demande de travailler un peu plus alors que tout le monde reconnaît qu'il y a un stress pour les familles et pour les personnes qui devient difficile à vivre. Cela étant, au lieu de se pencher sur l'augmentation du temps de travail, il faudrait se pencher sur l'organisation de la structure des services. On peut se demander s'il n'y aurait pas des méthodes de travail au sein de ces services qui amélioreraient l'efficacité. Il fait remarquer qu'on peut augmenter le nombre d'heures de travail et quand même diminuer l'efficacité de l'administration. Augmenter le nombre d'heures ne veut pas dire qu'on va faire mieux ou plus. On peut augmenter le temps de travail et, parce qu'ils sont plus fatigués, les gens pourraient prendre plus de pauses. C'est vraiment un projet de loi anachronique et le groupe socialiste votera donc contre l'entrée en matière.

Un député MCG indique que le groupe MCG partage les inquiétudes de l'UDC sur le fonctionnement de l'Etat, mais la méthode proposée n'est pas la bonne. Il y a des pistes plus intéressantes comme la commission a pu s'en rendre compte, notamment avec la nouvelle organisation du travail aux SIG. Il y a sans doute d'autres pistes comme l'ont dit certaines associations professionnelles ou syndicales. L'association des cadres a par exemple parlé de possibilités de réformes internes. Indépendamment de cela, il faut d'abord donner un élément de confiance, améliorer la qualité des rapports de travail au sein de l'Etat parce que l'on voit quand même des signaux inquiétants au niveau de l'absentéisme. Celui-ci a de nombreuses raisons. Cela peut être l'activité ou des problèmes organisationnels, mais les commissaires ont déjà pu voir toutes les problématiques que cela implique.

Il annonce que le groupe MCG refusera ce projet de loi.

Un député UDC aimerait quand même rappeler que ce projet de loi a été déposé par deux députés et non par l'ensemble du groupe UDC. Cela étant, la réflexion qu'il a sur ce projet de loi, c'est qu'une mutation a lieu actuellement avec tout ce qui se passe depuis une année. Il ne dirait pas qu'il faut travailler un peu moins, mais travailler différemment. Toujours est-il que les 42 heures sont en vigueur dans d'autres cantons et à la Confédération. Dès lors, il demande pourquoi le canton de Genève ferait autrement. Il est évident qu'il votera donc en faveur de l'entrée en matière sur ce projet de loi.

Un député EAG signale que son groupe s'opposera évidemment à ce projet de loi pour plusieurs raisons. Il ne revient pas sur la dissonance entre le constat qui est fait et le moyen d'y répondre. Evidemment, la question de l'amélioration du fonctionnement de l'Etat ne passe pas simplement par une réflexion sur son temps de travail.

Il relève que la question du temps de travail est assez intéressante, mais EAG a abouti à la conclusion inverse, c'est-à-dire qu'il faudrait le diminuer. Si on regarde la réalité des heures travaillées en Suisse, elle est de 36 heures en moyenne, tous taux d'occupation confondus. La réalité sociale en Suisse, c'est que les gens travaillent en moyenne 36 heures et non 42 ou 44 heures. D'ailleurs, on voit que ce taux de travail baisse d'année en année, parce que les gens font d'autres choix de conciliation entre vie familiale, vie professionnelle, vie culturelle, vie associative, etc. Autour de la question du temps de travail, il y a un vrai enjeu de société, mais la proposition des signataires du projet de loi va à l'encontre de l'évolution réelle de la société et des aspirations de la population. Dès lors, le groupe EAG s'opposera à ce projet de loi et il invite plutôt à avoir une réflexion sur un abaissement du temps de travail au sein de l'Etat lors des prochaines années.

Vote

1^{er} débat

Le président met aux voix l'entrée en matière du PL 12772 :

Oui : 1 (1 UDC)

Non : 12 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 2 PLR, 2 MCG)

Abstentions : 2 (2 PLR)

L'entrée en matière est refusée.

Catégorie de débat préavisée : II (30 minutes)

Conclusions

Mesdames les députées,
Messieurs les députés,

Maladroit, anachronique, déplacé, sans vision globale d'une gestion efficiente des ressources humaines... Voilà les termes les plus souvent entendus de la part d'une majorité des membres de la commission.

Au-delà du titre passablement trompeur de ce projet de loi, c'est son inadéquation qui a souvent été relevée : inadéquation quant à une gestion constructive des ressources humaines, quant à la confiance qui doit s'instaurer entre un employeur et l'ensemble de son personnel, quant à la responsabilisation des collaboratrices et des collaborateurs, mais aussi quant à une vision globale de ce que devrait être une gestion des ressources humaines moderne et innovante.

Aucune étude sérieuse n'a démontré jusqu'ici qu'une augmentation de la durée du travail pouvait avoir pour conséquence une augmentation de la productivité. Au contraire, dans ces cas, on remarque parfois des tendances nettes à favoriser le « présentiel » lié à un timbrage facilement utilisable.

Le Conseil d'Etat est le patron de la fonction publique, et il appert de plus en plus souvent que l'intervention systématique de notre Grand Conseil dans la gestion des personnels de l'Etat n'a pas lieu d'être, en particulier s'agissant des horaires de travail.

Qui plus est, sa nouvelle politique en matière de gestion des membres de la fonction publique, brillamment présentée par M^{me} la conseillère d'Etat Nathalie Fontanet, a convaincu une majorité évidente des commissaires que cette voie devait être suivie et poursuivie, afin de redonner à la fonction publique une autonomie et une responsabilité accrues, tant dans la gestion des horaires que dans l'atteinte des objectifs préalablement fixés et subséquemment évalués.

Ce projet de loi, de surcroît, est particulièrement mal venu dans cette période pendant laquelle nos fonctionnaires, dont les conditions salariales et les acquis sont certes garantis, ont œuvré de façon remarquable et sans compter afin de faire face à la crise, tout au moins pour la très grande majorité d'entre eux.

Sur cette base, Mesdames les députées, Messieurs les députés, je ne peux que vous recommander de refuser avec la même majorité (une quasi-unanimité d'ailleurs) le PL 12772 qui vous est soumis.

Projet de loi (12772-A)

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (Sauvegarde des salaires et du pouvoir d'achat de la fonction publique)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Modification

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 15A Durée ordinaire du travail (nouveau)

La durée normale du travail des catégories de personnel énoncées aux articles 1 et 4 est, en moyenne, de 42 heures par semaine, soit au total 546 heures par trimestre.

Art. 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

ANNEXE 1

De: Communication (PRE)
Envoyé: mercredi 6 avril 2016 14:19
Objet: Consultation transversale des collaboratrices et collaborateurs de la fonction publique

Indicateur de suivi: Assurer un suivi
État de l'indicateur: Terminé

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Conformément à l'engagement pris le 20 janvier dernier, le Conseil d'Etat vous transmet aujourd'hui ses premières observations ainsi que l'intégralité des réponses issues de la procédure de consultation transversale organisée du 21 janvier au 4 février 2016.

Nous avons le plaisir de vous adresser ci-dessous les liens vous permettant d'accéder à ces documents :

- [Synthèse](#)
- [Liste des suggestions](#)

Le Conseil d'Etat tient à saluer l'esprit positif qui ressort de cette procédure de consultation. Nous vous remercions une nouvelle fois pour la qualité et la pertinence de vos propositions et remarques, ainsi que la créativité dont certains d'entre vous ont fait preuve en assortissant vos réponses d'exemples concrets ou de documents de référence.

Pour rappel, la procédure permettait, sur base volontaire, de façon anonyme ou nominative, individuellement ou en groupe, de formuler des suggestions, remarques ou propositions permettant d'améliorer l'efficience, éviter des lourdeurs administratives, de faire des économies et/ou de procurer de nouvelles recettes à l'Etat de Genève.

Cette consultation a abouti à l'élaboration d'un total de **3070 suggestions constructives**. Un travail de classification et de consolidation de ces réponses a alors été entrepris par l'intermédiaire des référent-e-s désigné-e-s par chaque conseiller-ère d'Etat.

Coordonné par le département présidentiel, le dépouillement de la consultation a été organisé selon plusieurs étapes. Par égard pour leurs auteurs, il a été décidé de rendre anonyme la publication des suggestions. **Les remarques attentatoires à l'honneur – très peu nombreuses – ont été éliminées**. Un premier découpage a été effectué, permettant de regrouper les propositions concernant l'Etat dans son ensemble ainsi que chaque département de manière spécifique. Les suggestions concernant le département présidentiel ainsi que l'Etat dans sa globalité ont été rassemblées sous la dénomination « transversale » (TRA).

Une classification objective homogène des suggestions par département a ensuite été mise en place selon les trois thématiques de référence (pistes d'économies; pistes d'efficience; pistes de recettes), elles-mêmes subdivisées en cinq catégories (politique et gestion ressources humaines; organisation interne et processus; logistique et informatique; prestations; autres). Enfin, une attribution a été ajoutée à chaque suggestion, permettant ainsi de préciser le sujet de celle-ci.

L'analyse des propositions concernant un département spécifique a été confiée à la responsabilité du ou de la conseiller-ère d'Etat en charge. Le Conseil d'Etat s'est concentré sur l'examen des propositions concernant l'Etat dans sa globalité. **Au total, après fractionnement des réponses, 915 suggestions transversales ont été inventoriées.**

Au niveau statistique, on constate que l'efficience de l'Etat domine les préoccupations des collaboratrices et collaborateurs, en particulier l'organisation interne et les processus appliqués au sein des départements. Parmi les pistes d'économies envisagées, la majorité des suggestions concernent les ressources

humaines. Les pistes d'efficience se concentrent sur l'organisation interne des départements, plus particulièrement la gestion des ressources humaines et des processus administratifs. Moins nombreuses, les pistes de recettes concernent pour l'essentiel la fiscalité, les taxes et émoluments.

La méthode de classification employée a permis de consolider les remarques similaires pour établir une synthèse regroupant un total de 200 suggestions, remarques ou propositions globales permettant d'améliorer l'efficience, éviter des lourdeurs administratives et/ou de faire des économies à l'Etat de Genève. Quelque 35 propositions globales de nouvelles recettes à l'Etat de Genève ont enfin été synthétisées.

Après cette première analyse des suggestions transversales, le Conseil d'Etat a décidé de poursuivre sa réflexion jusqu'à l'automne prochain. Chaque suggestion transversale fera l'objet d'une analyse approfondie et circonstanciée ces prochains mois, dans l'objectif d'intégrer les propositions réalistes dans le projet de budget 2017.

Nous souhaitons ici vous exprimer notre sincère reconnaissance quant à l'engagement dont vous faites preuve pour que nous puissions, ensemble et avec votre soutien, trouver des solutions capables de répondre aux défis que notre canton devra relever ces prochaines années. Dans le respect de son engagement de transparence, le Conseil d'Etat vous tiendra régulièrement informés de la progression de cette réflexion et de l'analyse des propositions recueillies.

Veuillez recevoir, chères-ers collaboratrices et collaborateurs, l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja Wyden Guelpa

Le président :
François Longchamp



Consultation transversale des collaboratrices et collaborateurs

Synthèse des premiers résultats

Du 21 janvier au 4 février 2016, le Conseil d'Etat a lancé une consultation auprès des collaboratrices et des collaborateurs des sept départements. Cette consultation a été organisée sous la forme d'un sondage électronique permettant de formuler, de manière anonyme ou nominative, individuellement ou en groupe, jusqu'à six réponses à la question suivante:

« Avez-vous des suggestions, remarques ou propositions permettant d'améliorer l'efficacité, éviter des lourdeurs administratives, de faire des économies et/ou procurer de nouvelles recettes à l'Etat de Genève? »

Cette procédure de consultation a abouti à l'élaboration d'un total de 3070 suggestions selon la répartition suivante:

DÉPARTEMENT	SUGGESTIONS RECUEILLIES
PRE	82
DF	333
DIP	1675
DSE	457
DALE	145
DETA	287
DEAS	91
Total	3070

Saluant l'esprit positif dans lequel s'est déroulée la consultation, le Conseil d'Etat a entrepris, dès le 5 février 2016, un travail de classification et de consolidation des réponses par l'intermédiaire des référent-e-s désigné-e-s par chaque conseiller-ère d'Etat.

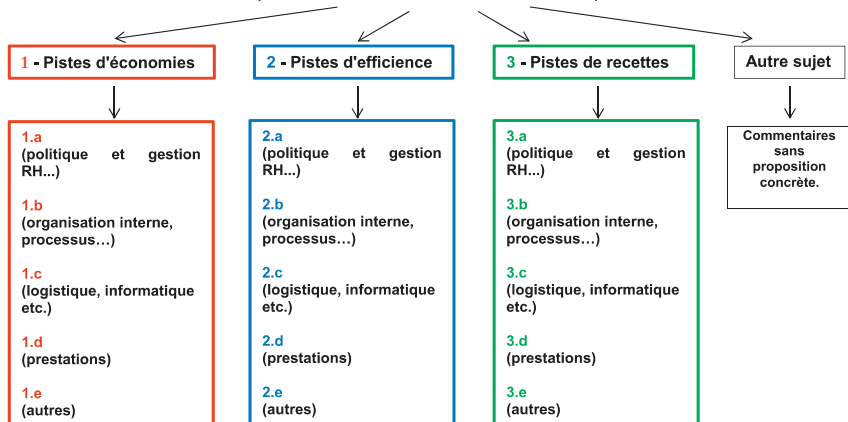
1. Dépouillement de la consultation

Coordonné par le département présidentiel, le dépouillement de la consultation a été organisé selon plusieurs étapes. Un premier découpage a été effectué, permettant de regrouper les propositions concernant l'Etat dans son ensemble ainsi que chaque département de manière spécifique. Les suggestions concernant le département présidentiel ainsi que l'Etat dans sa globalité ont été rassemblées sous la dénomination « transversale » (TRA).

Une classification objective homogène des suggestions par département a ensuite été mise en place selon les trois thématiques de référence (pistes d'économies; pistes d'efficacité; pistes de recettes), elles-mêmes subdivisées en cinq catégories (politique et gestion ressources humaines; organisation interne et processus; logistique et informatique; prestations; autres). Enfin, une attribution a été ajoutée à chaque suggestion, permettant ainsi de préciser le sujet de celle-ci.

La méthode de classification des propositions peut être résumée comme suit:

Suggestions concernant chaque département (TRA, DF, DIP, DSE, DALE, DETA, DEAS)



2. Classification des suggestions transversales

L'analyse des propositions concernant un département spécifique a été confiée à la responsabilité du ou de la conseiller-ère d'Etat en charge. Début mars, le Conseil d'Etat a quant à lui procédé à un bref examen des propositions concernant l'Etat dans sa globalité. La présentation ci-dessous reflète ses premières observations concernant les suggestions transversales.

Au total, après fractionnement des réponses, 915 suggestions transversales ont été comptabilisées selon la répartition suivante:

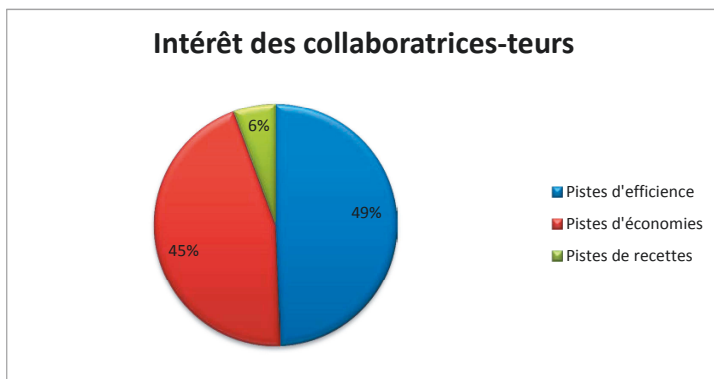
PROVENANCE (DÉPARTEMENT)	SUGGESTIONS TRANSVERSALES
PRE	74
DF	132
DIP	322
DSE	155
DALE	66
DETA	130
DEAS	36
Total	915

La classification des suggestions transversales a été opérée comme suit:

Pistes d'économies TRA 1		Pistes d'efficience TRA 2		Pistes de recettes TRA 3		Autre sujet	
TRA 1.a	188	TRA 2.a	89	TRA 3.a	2	65	
TRA 1.b	84	TRA 2.b	235	TRA 3.b	0		
TRA 1.c	54	TRA 2.c	52	TRA 3.c	2		
TRA 1.d	15	TRA 2.d	4	TRA 3.d	4		
TRA 1.e	41	TRA 2.e	40	TRA 3.e	40		
Total	382		420		48	65	= 915

3. Statistiques

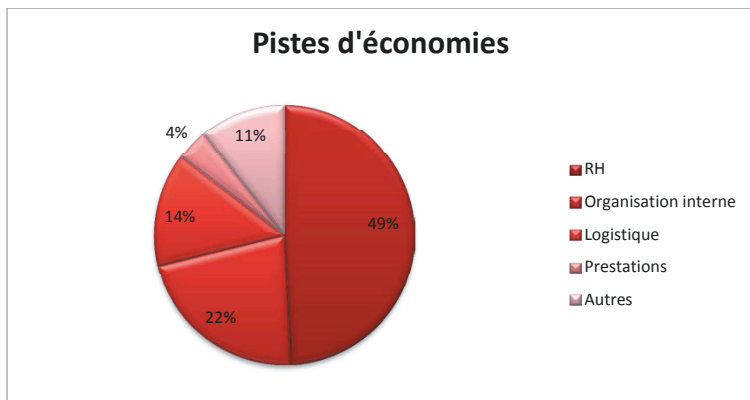
Au niveau statistique, on constate que l'efficience de l'Etat domine les préoccupations des collaboratrices et collaborateurs, en particulier l'organisation interne et les processus appliqués au sein des départements.



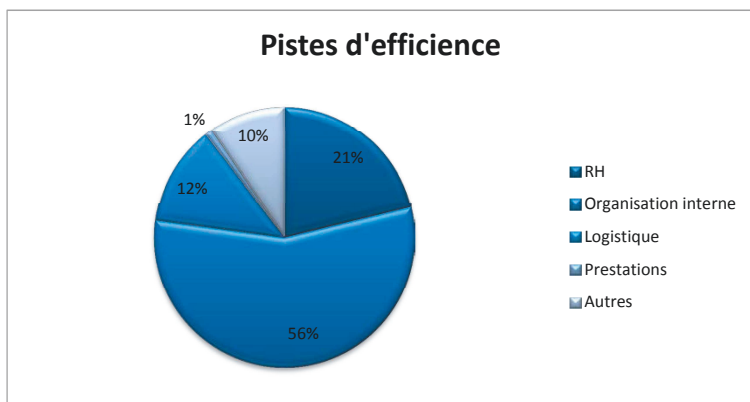
Sur 915 suggestions transversales, près de 180 concernent plus particulièrement le fonctionnement de l'exécutif et du législatif. Si la loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat est souvent questionnée, les collaboratrices-teurs s'interrogent également sur le fonctionnement du Grand Conseil et le système d'indemnisation des députés.

Parmi les pistes d'économies envisagées, la majorité des suggestions concernent les ressources humaines, plus particulièrement le statut de fonctionnaire, le contrat de travail

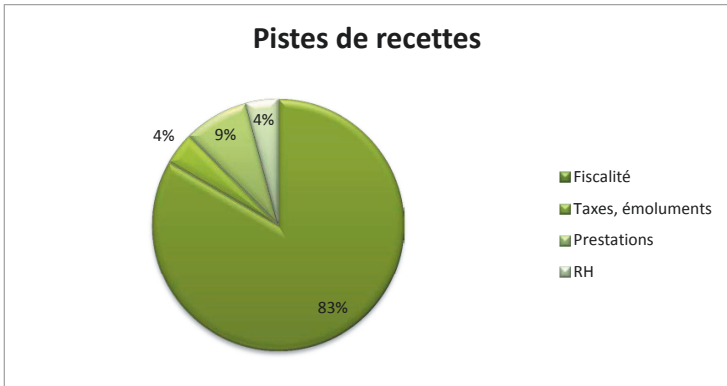
ainsi que les conditions de salaire, recrutement et licenciement. De nombreuses propositions sont également en faveur de la numérisation des documents, permettant la réduction ou suppression des supports papier.



Parmi les pistes d'efficacité, la majorité des suggestions concernent l'organisation interne des départements, plus particulièrement la gestion des ressources humaines et des processus administratifs. Des améliorations en matière de définition (structure) des départements est également souvent mentionnée. La cyberadministration est en outre proposée pour améliorer le fonctionnement interne de l'Etat.



Les pistes de recettes sont moins nombreuses, et concernent pour l'essentiel la fiscalité ou des propositions de taxes et d'émoluments. Autre proposition, celle d'augmenter les recettes de l'Etat en favorisant les partenariats publics privés.



4. Synthèse des suggestions transversales

La méthode de classification employée a permis de consolider les remarques similaires pour établir une synthèse regroupant un total de 200 suggestions, remarques ou propositions globales permettant d'améliorer l'efficacité, éviter des lourdeurs administratives et/ou de faire des économies à l'Etat de Genève.

Quelque 35 propositions globales de nouvelles recettes à l'Etat de Genève ont enfin été synthétisées.

Ces suggestions sont résumées comme suit:

PISTES D'ECONOMIE ET D'EFFICACITE

Ø Structure et organisation des départements
Supprimer ou regrouper certains services ou activités en doublon.
Fixer de manière permanente la dénomination des départements et leur structure.
Responsabiliser les services.
Optimiser le rattachement des offices aux départements.
Supprimer les RH dans les départements et les centraliser à l'OPE.
Supprimer les Finances dans les départements et les centraliser au DF.
Supprimer, réduire ou réorganiser les effectifs « communication » des départements, SIG et HUG.
Regrouper les activités d'enquête au sein d'un seul service pour les questions fiscales.

Regroupement des activités communes OCE et Hospice général.
Centraliser l'ensemble des services du contentieux de l'Etat à terme au sein d'un Office centralisé.
Mettre en place une « green team » à l'interne.
Créer une cellule technique interdépartementale pour lutter contre les nuisances et les atteintes environnementales.
Ø Logistique : bâtiments occupés par l'administration
Acquérir les bâtiments occupés par l'administration.
Remplacer dans tous les bâtiments la signalétique par des tableaux numériques.
Libérer les locaux qui sont la propriété de l'Etat et occupés par la fonction publique en Vieille-Ville, pour les louer à des privés.
Regrouper les services et offices d'un département dans le même bâtiment que son SG.
Regrouper les ressources logistiques dans un même lieu.
Supprimer des bureaux en location utilisés par l'Etat.
Assouplir les règles comptables pour une meilleure gestion du parc immobilier de l'Etat.
Ø Contrat de travail
Supprimer le statut de fonctionnaire.
Engagement des conseillers personnels des CE avec des contrats de durée déterminée de 5 ans, renouvelables en fonction des législatures.
Favoriser pour toute la fonction publique les contrats à durée déterminée.
Donner la possibilité de réduire son taux d'activité pour une durée limitée, et donner la garantie de retrouver son 100% à l'issue de cette durée.
Favoriser le temps partiel pour les cadres dès 55 ans.
Réintroduire le système PLEND.
Inciter au temps partiel en le rémunérant à 10% de plus.
Encourager la réduction du taux d'activité en contrepartie de jours de congé supplémentaires.
Offrir la possibilité de prendre 1 ou 2 semaines de vacances supplémentaires en les déduisant du salaire.
Mettre en place un congé "proche aidant" de courte durée, rémunéré. (max. 12 jours/an).
Imputer les congés de Noël à la récupération des heures supplémentaires.
Favoriser le temps partiel pour engager des chômeurs.
Supprimer le paiement forfaitaire des heures supplémentaires des cadres.
Compenser les heures supplémentaires uniquement en congés non payés.
Supprimer les primes de risques et maladie pour certains fonctionnaires.
Instaurer un congé sans solde obligatoire pour tous avec compensation en vacances supplémentaires.
Ø Salaires, indemnités et annuités
Introduire le salaire ou la prime au mérite.
Adapter la grille salariale au cahier des charges.
Adapter les salaires et classe lors des réaffectations de postes.
Adapter les salaires au coût de la vie.
Baisser les salaires des cadres sans responsabilités.

Réduire de 3% les salaires < à 100'000.
Supprimer le 14 ^e salaire des hauts cadres.
Réduire de 1 ou 2% le salaire de tous.
Intégrer la monnaie "Léman" dans le paiement des salaires.
Supprimer, rationaliser les indemnités ou les remplacer par des montants forfaitaires.
Accorder une indemnité "vélo".
Systématiser l'attribution des annuités 1 année sur 2.
Geler les annuités des cadres.
Ø Suppression de postes et licenciements
Identifier et supprimer les postes et les niveaux hiérarchiques en doublon dans les états-majors.
Faciliter l'application de l'article 23 de la loi B 5 05 (suppression de postes).
Modifier les procédures de licenciements pour les faciliter.
Simplification des modalités de fin de contrat (alignement sur secteur privé).
Modifier le droit au traitement en cas d'absence prolongée.
Introduire 80% du salaire en cas d'arrêt maladie dès le 1 ^{er} jour d'absence.
Participation du médecin conseil aux RH pour prévenir les absences longues durée.
Ø Relations CE administration
Favoriser l'écoute et le dialogue avec les collaborateurs.
Fixer des objectifs précis aux équipes directionnelles.
Redimensionner le rôle du SG vers une fonction de chef administrateur.
Responsabiliser les fonctionnaires et leur donner une autonomie dans la gestion des budgets et des prestations.
Retrouver la confiance des cadres.
Créer une boîte à idée permanente sur support électronique.
Plus de reconnaissance du travail des collaborateurs.
Intégrer les collaborateurs dans le processus de décision.
Ø Elaboration des budgets
Optimiser les processus et délais de construction du budget et de la planification des investissements.
Prioriser la mise en place de la PDI.
Donner la vérification des budgets à un organe d'Etat.
Mieux contrôler les budgets d'investissement des grands projets.
Ø Traitement des conseillers d'Etat et chancelier
Révision de la Loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'Etat et du chancelier d'Etat, en particulier les questions de retraite et indemnité de départ.
Ø Cartes de vœux administration
Supprimer ou rationaliser le processus cartes de vœux administration.
Conservier uniquement l'électronique pour économiser les frais de papier et envoi.
Supprimer ou rationaliser les envois.

Ø Cartes de vœux CE
Supprimer ou rationaliser le processus cartes de vœux CE.
Conserver uniquement l'électronique pour économiser les frais de papier et envoi.
Supprimer ou rationaliser les envois.
Ø Campagnes de communication CE
Budgéter et soumettre obligatoirement toutes les campagnes communication à l'autorisation CE.
Baisser le montant des budgets des campagnes communication soumis à l'autorisation CE.
Prioriser et rationaliser les campagnes communication.
Ø Evénements protocolaires
Rationaliser l'organisation des événements protocolaires.
Rationaliser les représentations CE aux événements protocolaires.
Ø Sorties et séminaires administration
Organiser les sorties et séminaires des fonctionnaires uniquement à Genève et dans des lieux appartenant à l'Etat.
Ø Sortie et séminaires CE
Organiser les sorties et séminaires CE uniquement à Genève et dans des lieux appartenant à l'Etat.
Ø Organisation du Conseil d'Etat
Réorganiser les départements avec moins de CE.
Clarifier le rôle de la chancellerie.
Ø Coordination et action gouvernementales
Rédiger un plan d'actions/mesures global avec planning de mise en œuvre, signé par tous les CE ainsi que les nouveaux, de législature en législature.
Meilleure définition de la vision d'ensemble du CE et adoption d'un programme commun.
Adopter une démarche basée sur la valeur ajoutée (priorisation des politiques publiques et des actions).
Simplifier le processus de décision.
S'inspirer du canton de Vaud (Score, choix des réforme, gestion du budget et des dépenses).
Développer les passerelles avec le secteur privé.
Créer des groupes de réflexions sur les économies potentielles.
Organiser des enquêtes de satisfaction auprès des citoyens.
Organiser un débat sur la réforme de l'administration genevoise.
Création d'un organe d'audit au sein de l'Etat.
Reporter la mise en place des projets non indispensables.
Eliminer les doublons canton-Ville de Genève.
Pouvoir judiciaire : supprimer l'instance de recours à la CACJ.
Ø Gestion des dépenses
Sous-traiter les tâches non régaliennes à l'extérieur.
Concentrer les dépenses sur les domaines prioritaires.
Prioriser les Genevois en que bénéficiaires de l'aide sociale.
Suivre les recommandations de la CdC.

Ø Formations proposées aux collaborateurs
Supprimer ou rationaliser le programme de formations proposé par l'OPE.
Limitier le nombre de formations pouvant être suivies chaque année par les collaborateurs.
Supprimer les formateurs externes pour ne garder que des formateurs internes.
Ne pas rémunérer le collaborateur qui réalise d'autres activités pour l'Etat pendant son temps de travail.
Simplifier les demandes de formation et leur remboursement.
Ø Recrutement
Privilégier le recrutement en interne pour tous les postes vacants et à repourvoir.
Réserver le bulletin des places vacantes pour les collaborateurs.
Adopter systématiquement la préférence cantonale.
Lancer un programme de détection des talents potentiels à l'interne.
Imposer le recrutement d'apprentis ou de chômeurs à des postes non stratégiques.
Favoriser le recrutement des jeunes.
Ø Stratégie
S'aligner sur la stratégie RH de la Confédération
S'inspirer du programme EquiLibre mis en place par les SIG.
Adopter temporairement les 42h pour tous les collaborateurs jusqu'à ce que la dette soit < à 100 millions, et revenir à 40h après.
Supprimer la participation de l'Etat à la CPEG.
Fusionner des caisses de pension Police et PJ avec la CPEG.
Augmenter la part de cotisation 2e pilier à 50/50.
Ø Gestion des collaborateurs
Favoriser la mobilité des collaborateurs au sein de l'Etat.
Supprimer ou espacer les entretiens d'évaluation .
Donner aux directions générales la gestion de leurs ETP sur la durée de la législature.
Harmoniser, étendre ou supprimer le processus de pointage.
Harmoniser les cahiers des charges des fonctions identiques dans les départements.
Ø Conditions de travail
Améliorer la flexibilité des horaires de travail.
Accorder la possibilité de venir travailler le dimanche.
Introduire l'horaire annualisé.
Favoriser le télétravail et le partage de bureau.
Favoriser les vidéoconférences entre collaborateurs.
Aménager les bureaux en « open space ».
Améliorer la flexibilité du temps et lieu de travail par des postes CITRIX (postes informatiques virtuels).
Ø Dépenses et notes de frais internes
Supprimer ou restreindre les apéritifs du personnel et les repas « séances de travail ».
Harmoniser les règles en la matière pour tous les départements.
Plafonnement du montant des frais remboursés.
Supprimer l'achat des cafés pour collaborateurs dans certains services.

Supprimer ou simplifier les notes de frais en les remplaçant par des forfaits.
Ø Journaux et revues de presse
Supprimer les abonnements journaux papier au profit des électroniques.
Abandonner les revues de presse au profit d'outils web (Swissdocs, Newsdesk de NexisLexis).
Ø Publications
Supprimer l'élaboration des brochures (notamment le rapport de gestion) ou les réduire au minimum.
Favoriser les brochures électroniques, y compris les brochures votations élections (papier sur demande).
Ø Cyber administration à l'interne
Supprimer ou réduire le papier au profit du numérique.
Supprimer ou réduire les courriers postaux internes et externes au profit du numérique.
Créer une base de données virtuelle pour stocker tous les documents utiles Etat.
Créer la e-gestion administrative (plateforme intranet).
Supprimer les timbreuses au profit du pointage sur SIRH.
Authentifier la signature électronique pour permettre la validité des documents on-line.
Ø E-démarches / Cyber administration pour le citoyen
Créer un système de prise de rdv des administrés par email et traitement par vidéo conférences.
Dématérialiser certaines prestations telles que l'EGE.
Ecole: privilégier les contacts parents par email.
Favoriser le transfert des données via internet.
Favoriser les formulaires électroniques.
Transmettre les factures Etat par email.
Ø Gestion fournisseurs
Supprimer les mandats externes lorsqu'ils peuvent être réalisés à l'interne.
Négocier et réduire les tarifs fournisseurs.
Publier tous les appels d'offre.
Privilégier les contrats fournisseurs avec montants forfaitaires.
Ø Gestion des processus
Supprimer de l'allocation de montants annuels fixes des budgets de fonctionnement alloués aux services.
Supprimer le mécanisme des reports budgétaires.
Fixer un plafonnement budgétaire en fonction de ce que le service rapporte.
Verser une prime au cadre qui a économisé sur son budget.
Donner des enveloppes budgétaires à respecter sur la législature.
Attribuer aux établissements scolaires la gestion des budgets « matériel scolaire».
Eliminer les encaissements par chèque.
Créer la propre plateforme d'encaissement de l'Etat.
Unifier la plateforme d'encaissement en ligne.
Inventorier et rationaliser les processus et directives administratifs et budgétaires.
Homogénéiser le classement des dossiers et documents.

Simplifier les processus administratifs, notamment ceux liés aux achats.
Réviser les procédures de la CCA.
Ø Fonctionnement interne
Supprimer le secret de fonction à l'interne et décroisonner les services de l'Etat pour faciliter le traitement des dossiers.
Ø Logistique / Economie d'énergie et recyclage
Eteindre les lumières et les ordinateurs chaque soir.
Remplacer les ampoules par des LED.
Remplacer les interrupteurs par des minuteries.
Contrôler l'application des mesures de réduction de papier.
Installer des machines à recycler le papier dans les lieux stratégiques.
Limiter les impressions papier et le nombre de documents par séance.
Créer un inventaire du mobilier /stock du matériel à disposition sur intranet.
Economat: limiter l'accès aux fournitures.
Ø Informatique
Enregistrer le recto-verso d'office sur les imprimantes.
Supprimer les licences Microsoft Office au profit de logiciels licence libres.
Remplacer la police d'écriture Arial par Garamond pour économiser de l'encre.
Introduire un système d'archivage électronique simplifié et performant (iGEKO p.ex).
Mutualiser le matériel informatique.
Ø Prestations
Supprimer temporairement les prestations les plus coûteuses.
Prioriser et rationaliser les prestations.
Externaliser des prestations non régaliennes
Créer un service d'enquête pour le service des prestations complémentaires à la famille, et AVS/AI.
Ecole : refonte du Collège pour diminuer à 3 ans d'enseignement
Suppression des prestations en doublon avec les Etablissements subventionnés.
Réduction des subventions culture.
Réduire les subventions en fonction de la santé financière des bénéficiaires.
Ø Grand Conseil
Réduire les indemnités et jetons de présence des députés.
Remplacer les jetons de présence par un forfait.
Ré-estimer de l'arrondi du jeton de présence.
Réduire le nombre de commissions et leur durée.
Diminuer les frais de représentation et repas.
Diminuer le nombre de députés.
Supprimer les voyages / sorties députés.
Supprimer ou modifier le droit des députés d'élaborer des projets de loi.
Supprimer les textes législatifs issus des parlementaires qui ne sont pas traités dans un délai imparti à définir (alignement sur la pratique fédérale).

PISTES DE RECETTES

Ø Divers
Augmenter l'âge de la retraite.
Légaliser les drogues, autoriser l'ouverture des coffee shops et taxer ce commerce.
Autoriser l'ouverture des commerces le dimanche afin de créer des emplois et de booster l'économie du canton.
Accélérer le désenchevêtrement des tâches canton-communes.
Favoriser la fusion des petites communes.
Nationaliser des secteurs clés.
Profiter des taux bas pour émettre un emprunt interne destiné aux employés et autres, et générant un taux fixe supérieur au marché.
Récupérer l'argent des scandales (SIG...).
Récupérer les montants de dénonciations spontanées des contribuables.
Obtenir de la BCGE le remboursement du sauvetage public de 2009 par une suppression de la dette qui se retourne contre les citoyens.
Imposer les indemnités accordées aux députés.
Réclamer des pénalités aux fournisseurs en cas de retard ou mauvaise exécution.
Encaisser les montants versés aux collaborateurs qui donnent des cours/séminaires au nom de l'administration.
Ø Taxes et émoluments
Appliquer des émoluments pour chacune des prestations de l'Etat.
Augmenter les amendes et contraventions.
Augmenter les tarifs TPG.
Augmenter les taxes universitaires.
Facturer les places de stationnement aux collaborateurs, et louer ces mêmes places le weekend au grand public (vente de macarons).
Facturer toutes les prestations facturables et monitorer leur recouvrement par une task force externe, qui développera une conduite commune en cas de non recouvrement.
Taxer les communes pour les formations dispensées par l'OCPAM (sapeurs-pompiers et protection civile).
Taxer les transactions financières.
Vérifier que les tarifs des émoluments de l'État aient bien été indexés dans les limites maximales prévues par les dispositions légales et/ou réglementaires, sans que cela nécessite pour autant le dépôt de projets de loi.
Ø PPP
Financer certaines prestations à l'aide de PPP.
Développer les PPP.
Ø Fiscalité des privés
Augmenter les impôts.
Imposition des Genevois non fiscalisés.

Mise en conformité et imposition des Suisses en France voisine.
Imposition à la source pour tous les résidents.
Augmenter les impôts des grandes fortunes.
Rétablir les recettes fiscales d'avant 1999.
Proposer au peuple de revenir sur la dernière baisse d'impôt.
Réévaluer la situation de ceux qui ne paient pas d'impôt.
Ø Fiscalité des entreprises
Augmenter les impôts des multinationales et banques.
Imposer à un taux plus élevé les entreprises n'employant pas un ratio (à déterminer) de contribuables genevois.

5. Analyse

Le Conseil d'Etat remercie une nouvelle fois très chaleureusement l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement dans ce processus de consultation transversale, ainsi que pour la qualité et la pertinence des propositions présentées. Par égard pour leurs auteurs, il a été décidé de rendre anonyme la publication des suggestions. Les remarques attentatoires à l'honneur – très peu nombreuses – ont été éliminées.

Ces prochaines semaines, les observations de chaque conseiller-ère d'Etat concernant la faisabilité des propositions concernant spécifiquement son département viendront s'ajouter à cette première analyse sommaire des suggestions transversales.

La réflexion globale du Conseil d'Etat se poursuivra jusqu'à l'automne prochain. Chaque suggestion fera l'objet d'une analyse approfondie et circonstanciée ces prochains mois, dans l'objectif d'intégrer les propositions réalistes et concrètes dans le projet de budget 2017.

Dans le respect de son engagement de transparence, le Conseil d'Etat tiendra régulièrement informés les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat, de la progression de cette réflexion et de l'analyse des propositions recueillies.

Pour toute information complémentaire: M. François Longchamp, président du Conseil d'Etat, par l'intermédiaire de Mme Florence Noël, directrice communication et information, PRE, tél. 022 327 90 80 ou 079 343 16 54.



03. Horaire fondé sur la confiance

1. Base légale

Article 7B al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC – B 5 05.01) et article 6A du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale (RCSAC – B 5 05.03).

2. Commentaire

Définition

L'horaire fondé sur la confiance se caractérise par une grande autonomie laissée au membre du personnel pour organiser son activité en tenant compte des objectifs fixés par son supérieur hiérarchique.

Pour rappel, les objectifs doivent être clairement attribués et définis. Les résultats doivent être mesurables, atteignables et réalisables dans un temps déterminé. Le membre du personnel doit s'organiser pour réaliser ses objectifs et veiller expressément à ce que les prestations du service soient garanties. Dès lors, le membre du personnel organise librement la mission qui lui est confiée et gère ses horaires en accord avec son supérieur hiérarchique.

Tout de même, il faut accorder une grande importance à la protection de la santé des membres du personnel. Dès lors, la durée du travail quotidien ne devrait pas dépasser 10h45.

Solde d'heures

Le membre du personnel ne saisit pas son temps de travail et ne peut faire valoir un solde d'heures.

Est réservé le règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale (RCSAC – B 5 05.03).

Mise en œuvre

Cet horaire doit impérativement s'inscrire dans le cadre d'un projet d'évolution de la culture managériale centrée sur les principes de résultat, responsabilité, autonomie, collaboration et confiance. Un tel projet vise notamment la mise en place d'objectifs, et promeut l'autonomie dans l'organisation du travail, la collaboration, le travail en équipe, l'innovation et la co-création. Pour ce faire, les entités et hiérarchies intéressées sont invitées à s'adresser préalablement à leur direction des ressources humaines pour l'élaboration d'un tel projet.

Personnel soumis

Tous les membres du personnel cadres supérieurs (dès la classe 23) sont soumis à l'horaire fondé sur la confiance.

Les autres membres du personnel peuvent être soumis à ce type d'horaire moyennant le préavis du chef de département ou de son secrétaire général.

Date de dépôt : 9 mars 2021

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Christo Ivanov

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le PL 12772 propose d'augmenter la durée normale des heures par semaine à 42 heures pour les catégories de personnel, soit : le personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux.

Ce qui équivaldrait à augmenter le travail journalier de 24 minutes.

Une durée de travail hebdomadaire de 42 heures serait similaire à celle pratiquée par la Confédération et par plusieurs autres cantons suisses comme : Fribourg, Valais, Berne, Zurich, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Lucerne, Saint-Gall, Grisons, Thurgovie, Glaris, Schaffhouse, Zoug, Tessin, Obwald et Nidwald.

Ce projet de loi vise une modification de la durée normale du travail dans la fonction publique, mais a aussi comme objectif de faire figurer un élément aussi fondamental que la durée normale du travail dans la loi elle-même et non plus dans son règlement d'application.

Il est curieux de constater que Genève travaille moins que les autres cantons suisses mais rémunère de manière généreuse les heures supplémentaires pour ses hauts cadres comme indiqué ci-dessous.

En réponse à une QUE que j'avais déposée récemment, il s'avère que l'Etat verse plus de 3 millions de francs à ses hauts fonctionnaires comme indemnités forfaitaires (règlement sur les cadres supérieurs de l'AFC (RCSAC – B 5 05.03)). En plus de leur traitement annuel, pour plus de 100 heures supplémentaires, c'est deux pour cent du traitement de base versé ; pour plus de 200 heures supplémentaires, c'est trois pour cent du traitement qui sera versé.

La situation de la dette cantonale est proche de 20 milliards, en tenant compte des futures dépenses pour la CPEG, des dépenses liées au Covid-19, du déficit important pour l'année 2020, sans compter le pied de bilan.

Il conviendra tôt ou tard de trouver une solution pour réduire cette dette qui péjore notre économie, et c'est pourquoi ce projet de loi propose d'augmenter le temps de travail de notre fonction publique de 24 minutes par jour.

Pour toutes ces raisons, la minorité de la commission ad hoc du personnel de l'Etat vous recommande d'accepter le PL 12772.