

Rapport

de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier :

- a) M 1658-C** Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la motion de M^{mes} et MM. Ivan Slatkine, Jean Rossiaud, Anne Marie von Arx-Vernon, Guillaume Barazzone, Alain Charbonnier, Elisabeth Chatelain, Marie-Françoise de Tassigny, Jacques Follonier, Eric Ischi, Claude Jeanneret, Sylvia Leuenberger, Christian Lüscher, Claude Marcet, Véronique Pürro, Francis Walpen pour une véritable politique des ressources humaines au sein de l'Etat
- b) M 776-D** Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la motion de M^{mes} et MM. Jacques-André Schneider, André November, Sylvia Leuenberger, Max Schneider, Robert Cramer, Fabienne Bugnon concernant un plan de redressement financier pour rétablir l'équilibre du budget de fonctionnement du canton
- c) Q 3620-B** Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la question écrite de M. Guy Mettan concernant la mise en application de la nouvelle loi sur l'administration cantonale (LPAC)
- d) P 1535-D** Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la pétition contre le projet de loi sur le personnel de l'administration cantonale

Rapport de M. Christo Ivanov

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat s'est réunie le 7 avril 2017 pour traiter les M 1658-B, M 776-C, Q 3620-A et P 1535-C.

Elle a siégé sous la présidence de M. Alberto Velasco. Le procès-verbal a été tenu par M. Gérard Riedi. M. Lionel Rudaz, secrétaire adjoint au secrétariat général du Grand Conseil, assistait la commission. Qu'ils soient remerciés pour la qualité de leur travail.

Séance du 7 avril 2017

Le président constate qu'énormément de questions soulevées dans ce rapport sont d'actualité aujourd'hui. Pour avoir participé à une enquête sur l'office des poursuites, il peut dire que certains points relevés sont d'actualité.

Un commissaire (PLR) a présidé cette commission à sa création en 2002-2003. En lisant le rapport du Conseil d'Etat sur ces objets parlementaires déposés depuis quelque temps déjà, il se demandait quelles étaient les améliorations apportées au fonctionnement de la fonction publique. La droite avait proposé un projet de loi, en 2005 sauf erreur, qui voulait calquer le régime de la fonction publique à Genève sur celui de la Confédération, mais il n'a pas été possible d'arriver au bout. Il a été retiré parce que le rapport du Conseil d'Etat rappelle le manque d'imagination ou de courage des députés, puisque toute une partie des problèmes sont encore sur la table. On parle souvent de la mobilité professionnelle, mais le commissaire aimerait savoir si des progrès ont été faits à ce niveau. Il se dit que le chemin parcouru n'a pas conduit à une amélioration significative de l'efficacité de la fonction publique.

Une commissaire (EAG) fait remarquer, par rapport à la question de son préopinant, que la LPAC a subi plusieurs modifications pas forcément à son avantage et qui répondaient plutôt aux vœux de son parti qu'à ceux du personnel de la fonction publique. Elle n'est pas certaine que cela soit véritablement dans l'intérêt de la fonction publique et du service public.

En ce qui concerne les questions de mobilité ou d'efficacité de la fonction publique, plutôt que de regarder le dispositif légal qui définit les conditions du personnel de la fonction publique, il faudrait aussi s'interroger sur le contexte qui perdure depuis un certain nombre d'années et qui influe relativement défavorablement sur ce qu'un préopinant appelle l'efficacité. Elle dirait la qualité des services publics et la quantité des prestations à la population. Concernant la mobilité, il est difficile d'être mobile quand les effectifs d'un service sont bloqués ou qu'il n'y a ni augmentation ni réajustement des postes.

C'est un des éléments qui devrait éclairer les questions posées par son préopinant.

Un commissaire (MCG) estime que tout cela est interconnecté. Il ne dirait pas, de manière générale, que la fonction publique est inefficace ou inefficace, même s'il y a des cas particuliers qui sont inhérents à la taille de l'Etat (on retrouve toutefois la même problématique dans les grandes entreprises). Là où l'on n'a probablement pas ou très peu progressé, c'est dans le management et les ressources humaines. Il voit que cela n'a pas tellement évolué au niveau de l'encouragement en faveur de la mobilité du personnel ou de la réorientation de leur carrière.

Il a fait 30 ans dans l'administration et il peut dire que c'était plutôt les deux pieds sur la pédale de frein pour éviter les mouvements et les désirs de certains de s'élever, ou même de venir eux-mêmes avec des formations effectuées en dehors des heures de travail. Même en venant avec de nouvelles compétences pour essayer de trouver un travail ailleurs, neuf fois sur dix ces personnes se voyaient opposer un refus. A l'époque, il existait des dispositifs (ils ont été supprimés depuis parce qu'ils ne marchaient pas) pour s'inscrire dans un processus où des annonces étaient publiées, mais les chefs de service mettent souvent les pieds au mur en disant qu'ils ne vont pas prendre telle personne, qu'ils ne laissent pas imposer par la direction des ressources humaines quelqu'un qui vient d'un autre service. C'est toute la difficulté. Il y a un travail à faire, mais c'est souvent au niveau de la hiérarchie ou de la direction des ressources humaines, et pas dans l'inefficience ou l'inefficacité de la fonction publique.

Un commissaire (UDC) indique que, pour le groupe UDC, il est nécessaire que la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat ne se concentre pas sur ce qui a été fait avant pour donner des bons et des mauvais points. Pour la suite, tout dépend du projet SCORE que la commission attend toujours. C'est une des raisons pour lesquelles le groupe UDC souhaite savoir quelle direction prend le projet SCORE. Il participera activement aux travaux, mais pas dans une optique consistant à sortir les vieilleseries. Le rapport du Conseil d'Etat traite certes de la révision de la grille salariale, mais le Grand Conseil attend toujours qu'elle se matérialise à travers SCORE. Maintenant, il faut aller de l'avant.

Un commissaire (S) n'est pas opposé à l'introspection, mais à la teneur de la loi, une commission parlementaire doit traiter les objets qui lui sont renvoyés par la plénière. Ce n'est pas un conseil d'administration ou un groupe de réflexion sur le fonctionnement de la fonction publique. Si des objets sont renvoyés à la commission, il faut les traiter. En l'occurrence, plusieurs objets vont arriver et il serait intéressant de pouvoir les aborder au plus vite. Ainsi, il

trouverait bon que la commission puisse passer au point suivant de son ordre du jour.

Le président met aux voix la proposition de prendre acte du rapport du Conseil d'Etat.

La proposition de prendre acte du rapport du Conseil d'Etat sur les M 1658-B, M 776-C, Q 3620-A et P 1535-C est acceptée à l'unanimité par : 12 oui (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 2 PLR, 2 UDC, 2 MCG).

La catégorie des extraits (III) est préavisée.

SCORE

(R: 14.12.16) / 5.2
copie

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Protocole relatif au processus visant un nouveau système de rémunération

du 22 JUL 2015

entre

le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève,

d'une part, et

des associations représentatives du personnel

d'autre part.

1. Objet du protocole et principes généraux:

Création d'un partenariat de travail avec les associations représentatives du personnel pour

- Contrôler, ajuster et stabiliser le classement relatif de l'évaluation des postes entre eux selon la méthode SCORE,
- ajuster la courbe salariale
- prévoir la maintenance et le suivi après la mise en place du nouveau système.

La valeur ajoutée de SCORE par rapport au système en vigueur doit être démontrée tant par la consistance des résultats concrets que par ses qualités supérieures en matière d'équité, d'universalité, de stabilité, de transparence, de souplesse et de préservation de la culture professionnelle.

Le champ d'application de SCORE portera sur l'ensemble du personnel de l'Etat et du secteur subventionné appliquant la grille et les mécanismes salariaux de l'Etat y compris les cadres, les employés et les auxiliaires.

La nouvelle grille et la nouvelle échelle salariale n'entraînent aucune diminution du traitement annuel perçu par le personnel en fonction à l'entrée en vigueur de SCORE.

Le Conseil d'Etat s'engage à proposer le financement nécessaire pour mettre en œuvre SCORE.

Le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel affirment leur intention d'aboutir à un accord global.

Les points qui vont articuler le déroulement des négociations sont repris comme séquences de la démarche de travail exposée ci-après.

Les sous-groupes de concertation avec des titulaires de fonctions, annoncés en début d'année 2015, sont abandonnés au profit d'un groupe de travail unique avec des membres des associations représentatives du personnel.

Le groupe a une vocation technique. Le lieu de négociation politique reste, pour toutes les étapes du processus, les rencontres entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DELRH) et les organisations représentatives du personnel.

2. Démarche de travail proposée

Les négociations se déroulent de manière séquentielle.

- 1) Collocation des fonctions, positions relatives, examen détaillé de cas problématiques ou douteux :
 - Prise de connaissance et examen des filières métier par domaine fonctionnel;
 - Possibilité d'examen détaillé de fonctions selon une liste établie d'un commun accord.

Au terme de cette étape: analyse globale de la grille, identification des incohérences de hiérarchisation ainsi que des possibilités de standardisation. Etablissement des premières solutions de correction.

- 2) Courbe salariale et relation avec la structure de collocation. Vérification empirique.

Au terme de cette étape, les indemnités à intégrer, à maintenir et/ou à transformer sont listées, définies et argumentées. Les paramètres de la courbe sont stabilisés.

- 3) Boucle de rétroaction (retour sur les éléments fondamentaux du système en cas d'incohérences, lacunes ou défaillances constatées).

Au terme de cette étape, les correctifs, les solutions techniques ponctuelles ou d'arbitrages politiques sont élaborés.

- 4) Mesures transitoires et dispositif de maintenance (commission et voie de recours, réévaluations et évolution du système, etc.).

Au terme de cette étape, les conditions de bascule, de mise en œuvre et les règles de gestion sont définies.

3. Réserve

Chaque partie se réserve le droit d'informer l'autre d'une divergence fondamentale et, cas échéant, de se retirer des travaux.

4. Modalités de travail

Groupe d'examen de la grille des emplois-référence

Un groupe de quatorze personnes est constitué afin de procéder à l'examen technique de la grille des emplois-référence. Sept d'entre elles – dont quatre permanentes, - ainsi que leurs suppléantes le cas échéant – sont légitimées à représenter les associations du personnel.

Les autres membres sont des représentants des différents employeurs et des spécialistes de l'évaluation de fonctions.

Les rencontres donnent droit à des décharges syndicales aux conditions usuelles. Il est accordé à ce titre un temps de préparation aux séances équivalant à la durée de ces dernières.

Le groupe se réunit en principe une fois par semaine.

Sur demande, des séances d'arbitrage avec la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DELRH) peuvent être organisées.

Support technique

Selon les besoins exprimés par le groupe, par exemple simulations, contrôle par sondages, auditions de titulaires de fonction, la logistique nécessaire au traitement de ces points est confiée à l'office du personnel de l'Etat (OPE). Ces travaux sont examinés par le groupe de travail.

AU NOM DES ASSOCIATIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUIVANTES

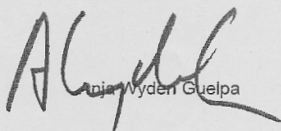
Pour le Cartel: Patrick Flury, Davide de Filippo et Marc Simeth

Pour le GAP: Daniel Weissenberg

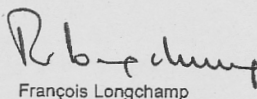
Pour le SSP-VPOD: José Caiano

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancière :


Anja Wyden Guelpa

Le président :


François Longchamp