

Absences dans l'administration genevoise

Mettez des postes de terrain et vous verrez diminuer les absences !

Le Conseil d'État semble découvrir avec le plan d'action dévoilé le 22 juin les absences dans ses services de l'administration. Les absences maladies (en moyenne de 5,4%) ont augmenté – et il n'y a là rien d'étonnant – plus particulièrement entre avril 2020 et avril 2022 (période « Covid »). Chiffres à l'appui, il fait sa démonstration et annonce à la veille de vacances scolaires sa volonté d'engager des expert·es pour suivre la problématique de l'absentéisme à l'État.

Depuis des années, les syndicats alertent sur ces taux d'absences et ont partagé leurs inquiétudes avec l'employeur (le Conseil d'État). Dans certains services les absences maladies dépassent très largement les 10% pour des raisons qu'ils ont identifiées et exposées itérativement à la délégation du Conseil d'État aux ressources humaines : déficit d'effectif, épuisement du personnel (SPAd, SPMI notamment), carences managériales, qui induisent une perte de sens du travail. Le Cartel a régulièrement demandé des budgets pour favoriser la mobilité professionnelle, sans succès. Il n'existe aucune vraie politique pour aménager des fins de carrières. Souvent le personnel est confronté à des tâches qui sont sans cesse modifiées, voire qui s'avèrent vaines, des cahiers des charges imprécis et incompris. Les besoins et propositions du personnel pour améliorer le fonctionnement et la performance de l'administration ne sont pas pris en considération par des hiérarchies, soumises elles-mêmes à de fortes pressions et davantage formées à signifier au personnel l'impossibilité d'octroyer les ressources attendues qu'à avoir l'aptitude de proposer des solutions qui soulagent.

Depuis des lustres, les absences sont scrutées, ainsi que sa prévention, par des mécanismes et des procédures qui induisent des pressions sur les collaborateurs et collaboratrices absent·es : culpabilisation du personnel lors d'entretiens de suivi RH qui mettent en cause le droit d'être malade, accusant même parfois les employé·es de mettre l'équipe à mal par leur absence. La « bienveillance » prônée n'est pas toujours de mise. Le Cartel doute que le plan présenté par le Conseil d'État puisse réduire cette pression. Au contraire, si l'on se fie aux volontés de ce dernier de revoir les droits à la perte de gain.

Dans le cadre d'un groupe de pilotage (placé sous l'égide du Conseil d'État il y a une décennie mais qui n'a plus été réuni depuis deux ans), le Cartel a eu l'occasion de traiter des absences longues durées avec l'Office du personnel de l'État. Ses constats et remarques n'ont malheureusement pas été suffisamment pris en considération. Et les ressources manquent pour accompagner une reprise sereine. Par ailleurs, il n'existe pas de budget ou de moyens pour garantir la mobilité du personnel. Il n'existe pas non plus de possibilité d'alléger des fins de carrières. Enfin, il n'existe pas de budget suffisant pour assurer le remplacement du personnel malade, ni pour octroyer les postes de terrain nécessaires, aptes à permettre au personnel de délivrer les prestations directes aux usagères et usagers. Les « expert·es » devront donc assurer le suivi administratif d'une problématique sans détenir de levier concret pour agir.

Pour le Cartel, la question de la santé du personnel est primordiale et, dans ce sens, approuve l'intention de renforcer le service de santé du personnel de l'État. Ce plan d'action sera suivi attentivement, si les moyens pour le mettre en place sont obtenus. Le Cartel est par ailleurs choqué de ne pas avoir été informé des 27 mesures mises en place et rappelle au Conseil d'État que le respect du partenariat social est incontournable pour espérer obtenir une amélioration du traitement et la prévention de l'absence, et, partant, un meilleur bilan de la santé du personnel.

Le bureau

Contacts :

Olivier Baud, président

Françoise Weber, membre du bureau

Francesca Marchesini, membre du bureau