

NG

le NOUVEAU
GENEVOIS

Numéro 3 - Mars 2017

FONCTION PUBLIQUE: LE PLR DÉVOILE 16 PROPOSITIONS

Rénovons l'administration!

ÉDITO

Le spleen du fonctionnaire

DOSSIER

Quelle gestion de la fonction publique?

PLR GENÈVE

Appels à candidatures

**MAGAZINE DU
PLR GENEVOIS**

AGENDA

Mai

18 mai 2017 Assemblée générale à Thônex
Détails suivront sur plr-ge.ch!

21 mai 2017 Votation populaire

Juin

15 juin 2017 Assemblée des délégués à Veyrier
Détails suivront sur plr-ge.ch!

Sauf précision ci-dessus, retrouvez informations détaillées, ordres du jour et formulaires d'inscription à une seule adresse : plr-ge.ch!

SOMMAIRE

Mars 2017

P. 3 **ÉDITO** *Le spleen du fonctionnaire genevois*

P. 5 **PLR GENÈVE** *Elections cantonales: appels à candidatures*

P. 6-9 **TEMPS FORTS** *Genève, «Smart City»: opportunités et défis de l'urbanisation à l'heure de la révolution technologique*

P. 10-25 *Dossier: Quelle gestion de la fonction publique?*

- La fonction publique genevoise ou l'oubli des collaborateurs
- Rénovons l'administration!
- Des cadres vraiment responsables?
- Droit privé contre droit public, salaire au mérite: de quoi parle-t-on?
- Fonction publique: le PLR dévoile 16 propositions

P. 26-27 **GENÈVE** *Opération Papyrus: humanisme et fermeté*

Assemblée générale du PLR Genève Appel à candidatures pour les élections statutaires

1. Election d'un-e président-e
2. Election des vice-présidents-es
3. Election d'un-e trésorier-ère
4. Election de 20 membres du comité directeur

Tous les membres intéressés peuvent envoyer une lettre de candidature à l'adresse de la Secrétaire générale, Madame Audrey Covo (audrey.covo@plr-ge.ch) jusqu'au 8 mai 2017, à 12h00. Passé ce délai, le dépôt de candidature est clos. Tous les membres qui auront valablement déposé leur candidature recevront un accusé de réception.

Seuls les membres qui se seront acquittés de leur cotisation 2017 et de leurs autres obligations envers le parti d'ici le 27 avril 2017 seront présentés.

Documents à transmettre pour la candidature à la présidence du PLR Genève :

- Extrait du casier judiciaire
- Extrait du registre des poursuites
- Attestation fiscale

Pour la candidature aux postes de vice-présidents-es, de trésorier-ère et de membre du comité directeur, un CV et un e-mail de motivation suffisent.

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser au secrétariat du parti (022 818 42 42 ou info@plr-ge.ch).

... et plus encore! Bonne lecture!

ÉDITO



Par Julien Marquis, rédacteur en chef

LE SPLEEN DU FONCTIONNAIRE

Vouloir faire le bonheur de quelqu'un malgré lui est une entreprise délicate. La fonction publique genevoise, souvent décriée, en sait quelque chose. C'est que le débat passe la plupart du temps à côté de l'essentiel: les fonctionnaires eux-mêmes. Or, parler de la fonction publique, c'est d'abord et avant tout parler de gestion des ressources humaines.

Qu'on ne se méprenne pas: les constats qu'a pu établir la commission de réflexion mise en place début 2016 par Alexandre de Senarclens au fil de ses auditions sont édifiants. Explosion du nombre et de la complexité des directives en tous genres, multiplication des processus de contrôle à tous les niveaux, des strates hiérarchiques et des services de coordination, «flicage» permanent et autoprotection, accroissement du poids des tâches administratives à l'utilité douteuse, généralisation de la culture du «pas de risque, donc pas d'erreur, et donc pas de responsable», recours à des universitaires pour des rôles de pure coordination administrative, déresponsabilisation, démotivation, absentéisme élevé, licenciements pratiquement impossibles entraînant mobbing et désillusions... La liste des griefs est aussi longue que franchement préoccupante, sans même parler des

coûts de cette bureaucratie écrasante. Dommage, lorsqu'au surplus, les fonctionnaires se disent globalement satisfaits de leurs conditions.

Que faire, donc, pour que le citoyen n'ait pas la désagréable impression que les procédures sont toujours plus longues et compliquées et l'activité de l'administration toujours moins lisible et agile? Substituer à la culture des directives, des contrôles et de la peur une gestion résolument moderne, à savoir une véritable culture de la confiance, de l'erreur, du leadership et de la communication, en donnant notamment aux cadres l'autonomie dont ils ont besoin pour orienter leur gestion vers les objectifs et les résultats.

En d'autres termes, il faut remettre au cœur de l'activité de l'Etat et de l'administration, qui ne doit jamais constituer un but en soi, l'idée du service à la population. Ce qui suppose que le fonctionnaire ne soit pas asphyxié par une bureaucratie qui ne profite qu'à elle-même, mais au contraire suffisamment responsabilisé pour pouvoir s'épanouir dans sa fonction et exprimer pleinement son potentiel.

Tout un programme, en 16 propositions, que *Le Nouveau Genevois* vous invite à découvrir dans le dossier spécial de ce numéro.



RÉDACTION:

Le Nouveau Genevois est l'organe officiel du PLR *Les Libéraux-Radicaux* Genève. Les articles ne reflètent toutefois pas nécessairement l'opinion du parti.
13, boulevard Emile-Jaques-Dalacroze
1205 Genève
info@plr-ge.ch
Tél. 022 818 42 42

ÉDITEUR RESPONSABLE:
PLR Genève

ABONNEMENT:

Abonnement (1 an): Fr. 60.-
Abonnement et adhésion au PLR: Fr. 100.-
Abonnement de soutien: Fr. 200.-
Paraît 9 fois par an

RÉDACTEUR EN CHEF:

Julien Marquis
julien.marquis@plr-ge.ch

CRÉATION ET RÉALISATION:
UNE (une.ch)

PUBLICITÉ:

Contactez la rédaction
info@plr-ge.ch
Tél. 022 818 42 42

IMPRESSION:

Atar Roto Presse SA (atar.ch)
CP 565 - 1214 Vernier

CONCEPT COUVERTURE:
UNE (une.ch)

ELECTIONS CANTONALES : APPELS À CANDIDATURES

Les prochaines élections cantonales approchent ! Dans une année, au printemps 2018, les Genevois éliront pour cinq ans leurs autorités. Le PLR y travaille depuis le premier jour de la législature qui s'achève : des actions concrètes, des résultats qui bénéficient à tous les Genevois, un programme ambitieux et innovant. Tous les ingrédients sont réunis pour faire de cette campagne un succès ! Un seul manque encore : vous !

Le PLR Genève ouvre deux appels à candidatures, pour l'élection au Grand Conseil et pour l'élection au Conseil d'Etat.

Tous les membres intéressés peuvent envoyer leur dossier de candidature à l'adresse de la Secrétaire générale, Madame Audrey Covo (audrey.covo@plr-ge.ch).

Délais à respecter impérativement pour le dépôt des candidatures :

- **Conseil d'Etat : 2 juin 2017, à 12h00**
- **Grand Conseil : 30 juin 2017, à 12h00**

Passé ce délai, le dépôt de candidature est clos. Tous les membres qui auront valablement déposé leur candidature recevront un accusé de réception. Merci de préciser si vous souhaitez vous porter candidat au Grand Conseil ou au Conseil d'Etat.

Seuls les membres qui se sont acquittés de leur cotisation 2017 et de leurs autres obligations envers le parti d'ici le 27 avril 2017 seront présentés.

Traité de manière confidentielle, le dossier de candidature devra être composé des documents suivants :

- 1. Un curriculum vitae**
- 2. Une lettre de motivation**
- 3. Une liste des liens d'intérêts**
- 4. Un extrait du casier judiciaire**
- 5. Un extrait du registre des poursuites**
- 6. Une attestation fiscale**

Alexandre de Senarclens
Président du PLR Genève

Gregory von Niederhäusern
Président du comité des listes

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser au secrétariat du parti ([022 818 42 42](tel:0228184242) ou info@plr-ge.ch).

GENÈVE, « SMART CITY » : OPPORTUNITÉS ET DÉFIS DE L'URBANISATION À L'HEURE DE LA RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE

Plus de 200 personnes ont répondu présent à l'invitation du PLR jeudi 9 mars à Uni Dufour pour une table ronde passionnante à laquelle ont participé diverses personnalités. Retour sur l'essentiel.



Par Sabrina Cohen Dumani et Alexandre de Senarclens

Ce soir-là, le public était invité à se projeter dans le futur. Non pas un futur lointain, le monde que seuls nos enfants connaîtront, mais un futur très proche, le monde que les nouvelles technologies sont en train de transformer. Ce qui frappe dans ces évolutions, c'est leur rythme. Tout va de plus en plus vite : l'invention du jour chasse irrémédiablement celle d'hier.

Vincent Kaufmann, professeur de sociologie urbaine et d'analyse des mobilités à l'EPFL, a introduit le thème des « smart cities » : des villes de plus en plus connectées en fonction des besoins des citoyens (voir encadré).

Le sociologue nous encourage à dépasser notre méfiance : non, la révolution industrielle « 4.0 » ne va pas tout détruire. Nous avons encore de nombreuses marges de manœuvre, l'avenir n'est pas écrit.

Des exemples déjà réalité

Au fond, la question des smart cities est éminemment politique. Dans quel but tout cela existe-t-il ? Que voulons-nous en faire ? Il s'agit d'appréhender cette révolution technologique en replaçant l'humain au centre. Ne craignons pas toutes ces transformations mais envisageons à quel point elles peuvent améliorer notre quotidien !

« Tous les acteurs, y compris le politique, devront changer de culture et faire preuve d'agilité pour faire face à la rapidité des changements induits par la technologie. » - Pierre Maudet

En présentant un exemple de « smart mobilité », TOSA, un système de transport urbain 100 % électrique à grande capacité capable de se recharger en 15 secondes tous les 4 arrêts, Jean-Luc Favre, directeur général d'ABB Sécheron SA, a démontré que ce système de bus a un impact positif sur l'environnement, l'urbanisme, la densité du trafic et sur le modèle d'affaires des TPG. « En plus de la prouesse technologique et écologique, témoigne Jean-Luc Favre, c'est la capacité à développer une vision commune concrétisée par les intelligences réunies d'ABB, des TPG et des SIG, avec l'aide de l'Office de promotion des industries et des technologies (OPI), qui fut déterminante. Sans ces synergies, TOSA n'aurait jamais existé. » Une smart city, c'est aussi une région capable de mettre en place des catalyseurs, en l'occurrence l'OPI, pour encourager plusieurs entreprises à innover ensemble.

Les métiers changent, ils se transforment, se complexifient, tandis que d'autres disparaissent. Cette question est sûrement celle qui provoque le plus de craintes au sein de la population aujourd'hui. C'est aussi celle qui représente la plus grande opportunité de réinventer notre façon de vivre en société et celle dont nous allons répartir nos richesses.

Le directeur des SIG, Christian Brunier, s'est lui aussi voulu rassurant. Il est persuadé que nous pouvons anticiper la future disparition d'emplois. Une fois encore, plutôt que d'envisager cette nouvelle avec crainte, soyons positifs et inventons demain !

UNE VILLE INTELLIGENTE, C'EST QUOI ?

En informatique, un système « smart » est doté de capacités de mesure et de traitement qui lui permettent de s'autoréguler, d'anticiper les problèmes à venir et d'apprendre du passé.

Par extension, l'adjectif « smart » s'accorde à toutes sortes de noms de « systèmes complexes » (un bâtiment, une ville, des réseaux de transport ou de distribution d'énergie...) pour décrire la manière dont l'informatique pourrait les aider à mieux se piloter et à s'améliorer, en particulier en matière de productivité et d'efficacité, de qualité et d'efficacité énergétique, de sécurité et de fiabilité, de souplesse et d'adaptabilité, tant aux conditions extérieures qu'à chaque « utilisateur ».

Ainsi, la définition d'une smart city était assez simple : concevoir une ville entière ou des quartiers de manière globale et intégrée, à l'image des systèmes informatiques de plus en plus présents à chaque instant de nos vies.

Énergie, mobilité, ressources, bâtiments, partage et technologies : grâce à tous ces facteurs, la ville du futur serait moins gourmande en énergie et plus agréable à vivre.



«Demain, c'est déjà aujourd'hui», nous dit-il. Le directeur des SIG a donc présenté une nouvelle façon de travailler au sein de son entreprise de 650 employés : «on a changé notre culture d'entreprise, avec plus de mobilité et de flexibilité dans les horaires, plus de confiance, de liberté, ce qui entraîne une meilleure qualité de travail. En contrepartie, nous sommes plus exigeants et demandons davantage de rentabilité. Tout est question d'adaptation.» (ndlr : lire aussi à ce propos, dans ce numéro, l'article de Pierre Kunz dédié à la gestion de la fonction publique).

Et le politique ?

Le conseiller d'Etat Pierre Maudet a lui aussi insisté sur le changement de culture indispensable pour faire face à la rapidité des changements induits par la technologie. Soulignant l'importance de l'agilité dont devront faire preuve tous les acteurs, dont les politiques font partie. L'exemple le plus marquant est, pour lui, probablement celui d'Uber. Avec l'arrivée de cette société américaine à Genève, il a fallu adapter la loi sur les taxis. «Cette prouesse a pu être accomplie en moins d'un an : élaboration du projet, passage en commission et adoption par le parlement ; une première à Genève», souligne-t-il.

Un exemple qui devrait se répéter à l'avenir, tant les modèles d'affaires se transforment rapidement. L'écueil majeur à résoudre est le décalage, dont la croissance est exponentielle, entre l'apparition d'innovations disruptives adoptées sans délai par les consommateurs et le temps que mettent nos institutions à réguler. La solution passe donc avant tout par une prise de conscience nécessaire de tous les secteurs d'activités, tandis que les acteurs politiques doivent devenir capables d'accompagner ces changements par leur anticipation.

« Les métiers changent, se transforment, d'autres disparaissent : anticipons ! »

Une certitude : nous devons nous préparer à ce tourbillon de la révolution technologique, que nous soyons politicien ou simple citoyen, pour nous assurer que notre pays saura accompagner ces évolutions. Cela paraît indispensable pour que ce futur soit source de progrès pour l'être humain et pour toutes les couches de la société. La technologie semble nous imposer son tempo, à nous d'anticiper celui-ci, afin de profiter au mieux de cette révolution sans devoir la subir.

Tous acteurs du changement

Le PLR est persuadé que nous devons être acteurs de ces changements de paradigmes. Nous devons préparer la population à les accepter et devons, à ce titre, entendre et comprendre les craintes d'une partie de nos concitoyens mais aussi attirer et soutenir les entrepreneurs créatifs pour qui ces changements représentent des opportunités de se réinventer. Avec vous, nous sommes convaincus que seule une ville qui place l'humain au cœur de ses préoccupations est à même de répondre à ces défis aussi bien qu'aux freins de la population face aux changements. Et pour cela, il n'y a pas de modèles de villes, il n'y a que des sources d'inspiration.

Considérer que la ville serait intelligente en ne développant que des solutions technologiques, en pensant que ces dernières apporteraient toutes les solutions à des problèmes complexes, sans impliquer les habitants qui y vivent, conduirait à une impasse. Il s'agit aujourd'hui de donner du sens à la ville et aux humains qui la composent en portant notre attention sur les opportunités de partager pour bien vivre ensemble, tel un exceptionnel laboratoire à ciel ouvert.

Vaste défi, qui ne pourra être relevé sans un partenariat solide entre les acteurs publics et privés, et surtout tous les citoyens.



QUELLE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE GENEVOISE ?

Pléthorique, trop chère et excessivement bureaucratique ? La fonction publique genevoise est régulièrement sous le feu de la critique. Cette critique est-elle fondée ? Comment la fonction publique vit-elle son propre statut ? Quelles réformes pourraient améliorer à la fois son sort, son image et le fonctionnement de l'Etat ?

Ces dix dernières années, depuis le dépôt en 2004 de son projet de loi sur le personnel de l'Etat (PL 9275), le PLR a formulé de nombreuses propositions législatives dans ce domaine. Pourtant, à l'image du projet de 2004, ces projets de loi ponctuels n'ont la plupart du temps pas rencontré le succès escompté. De surcroît, chaque automne, les débats budgétaires animent la Genève politique. Dans ce contexte, les aspects comptables et à très court terme sont déterminants : on parle donc d'« annuités » et de nombre de postes dans l'un ou l'autre service, plutôt que de gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Or, les problèmes budgétaires relèvent de choix politiques. Le « statut » de la fonction publique ne fait pas obstacle à des réductions de postes, ni à des mesures de restructuration impliquant des diminutions d'effectifs. Ainsi par exemple, rien n'empêche aucunement le Conseil d'Etat d'adapter les heures de présence en classe des enseignants, en moyenne entre 15 % et 35 % inférieures à celles de leurs homologues des autres cantons romands. Un Conseil d'Etat fort, appuyé par un parlement responsable, voilà les deux ingrédients nécessaires d'une politique budgétaire rigoureuse.

Ainsi donc, les problèmes liés au statut de la fonction publique sont moins une affaire d'argent qu'une question de gestion, de motivation, d'innovation. Qu'est-ce qui, dans le fonctionnement de l'Etat, pousse à la bureaucratie ?

Qu'est-ce qui, dans le quotidien du fonctionnaire, conduit le secteur public à connaître des taux d'absentéisme fréquemment plus élevés que dans le secteur privé ce qui se traduit non seulement par une perte d'efficacité, mais aussi et avant tout par des atteintes à la motivation, à la santé, voire à la personnalité des collaborateurs ? Qu'est-ce qui entrave la prise de décision des cadres ? Qu'est-ce qui conduit à des attitudes de déresponsabilisation, d'autoprotection, voire de désinvestissement ?

Début 2016, le président du PLR Genève, Alexandre de Senarclens, a souhaité qu'une commission de réflexion sur la fonction publique s'attache à sortir des sentiers battus et à identifier des réponses à ces questions. Pour permettre au Grand Conseil d'aller au-delà d'une opposition stérile entre partisans et adversaires du « statut ». Identifier les problèmes, les nommer, les isoler et proposer des mesures correctrices, tel était son mandat.

Le 27 septembre 2016, le Comité directeur a adopté une prise de positions (disponible sur plr-ge.ch) et notamment 16 propositions, sur la base du travail de la commission, laquelle a entre autres auditionné plusieurs personnalités (fonctionnaires, cadres supérieurs, chercheurs et magistrats). L'Université d'été 2016 a également été l'occasion de recueillir de précieux témoignages. Après la formation en février, *Le Nouveau Genevois* consacre ainsi un dossier spécial à la gestion de la fonction publique.

Bonne lecture !





LA FONCTION PUBLIQUE GENEVOISE OU L'OUBLI DES COLLABORATEURS

La culture de la peur dans l'accomplissement des tâches publiques étouffe les fonctionnaires, paralyse toute prise d'initiative et déresponsabilise les collaborateurs. Et elle échoue à garantir le «risque zéro», sa principale raison d'être. Le PLR propose de lui substituer une culture de la confiance, du leadership et de la communication.

Par Pierre Kunz

En 1994 déjà, le professeur Jean-Daniel Delley notait dans une brochure publiée sous l'égide de Domaine public que «lorsqu'une erreur se produit dans l'administration publique ou qu'un délit y est constaté, on s'empresse de renforcer les règles; ainsi, à vouloir empêcher le mal, on empêche la réalisation du bien».

Depuis lors les interventions médiatiques et les projets législatifs des acteurs, qu'ils se disent de gauche ou de droite, se sont succédé avec une régularité qui n'a d'équivalent que l'insignifiance des résultats. Et malheureusement, le constat s'impose aujourd'hui : au cours des dernières décennies rien ou presque n'a changé, l'Etat de Genève n'a connu aucune amélioration de son fonctionnement et de sa manière de gérer ses personnels.

La culture interne est demeurée celle d'une administration paralysée dans son action par la peur, focalisée non pas sur l'efficacité, la responsabilisation et l'épanouissement de ses collaborateurs mais sur l'application consciencieuse des directives et le respect strict des interdits, cela afin de prévenir toute erreur et toute sanction.

Diriger c'est dialoguer

On le sait, la littérature relative à la gestion des ressources humaines est considérable. En 2012 la Harvard Business Review a publié sous le titre «Le Leadership est une conversation» un article particulièrement intéressant. Ses auteurs y déclinaient les principes qui selon eux sont les fondements au XXI^e siècle non seulement de l'efficacité de la gestion des collectivités privées ou publiques, quelle que soit leur taille, mais aussi de la qualité de la vie professionnelle de chacun des membres de ces structures. Récusant le modèle

directif dit «top-down», ils montraient combien la gestion des ressources humaines doit être désormais fondée sur la confiance et sur le dialogue que les dirigeants entretiennent avec leurs collaborateurs. Ils insistaient sur quelques règles aussi essentielles que simples.

Le dialogue cultivé en permanence et à tout propos impose que les relations entre les cadres et les employés restent étroites dans la hiérarchie comme dans les attitudes voire dans l'espace. C'est cette proximité physique et émotionnelle qui favorise le flux d'information dits «bottom-up» et les échanges. Le but poursuivi est la suppression du plus grand nombre possible de strates hiérarchiques et la création d'une confiance mutuelle authentique entre le chef et ses collaborateurs, ceux-ci devant être convaincus qu'ils bénéficieront de son soutien en cas de prise de risque, d'erreur ou de problème.

Dans ce contexte, le management est amené à questionner et écouter davantage qu'à discourir. Il s'agit de s'entretenir avec les collaborateurs, d'élargir ainsi la voie la plus favorable à la remontée des informations en provenance «du front» et à la prise en compte effective par les cadres des difficultés, des suggestions et des aspirations du personnel.

Les conséquences positives de cette intégration constituent un facteur essentiel non seulement de l'adaptation de l'entreprise ou du service à son environnement changeant, mais aussi et surtout de la satisfaction de chacun dans son travail et du ralliement de tous aux objectifs individuels et collectifs fixés.

L'exception pionnière des SIG

Malheureusement, personne au sein de l'administration publique cantonale (à la Ville non plus d'ailleurs), ne semble avoir pris conscience de ces nécessités. En conséquence, rien ou presque n'y a été entrepris pour faire entrer celle-ci dans l'ère de la connaissance, des technologies intelligentes, de l'information instantanée et de la responsabilité individuelle.

« Le but poursuivi est la suppression du plus grand nombre possible de strates hiérarchiques et la création d'une confiance mutuelle authentique entre le chef et ses collaborateurs. »

Une régie fait exception, les SIG. Dans un rôle pionnier, au cours des dernières années, avec constance et régularité, les SIG ont abandonné leur culture ancienne au profit d'une nouvelle gestion des ressources humaines, ancrée sur trois piliers : la confiance a priori, la responsabilité et l'autonomie. Le nouveau modèle, dit « Equilibre », permet aux collaborateurs qui le désirent (plus de la moitié d'entre eux aujourd'hui) d'être responsables de l'organisation de leurs tâches, de travailler à distance depuis leur domicile ou d'être présents au bureau selon des horaires très libres. La liberté acquise s'accompagne en contrepartie pour le salarié d'un surplus de responsabilité. Il ne lui suffit plus de pointer aux heures d'arrivée et de départ imposées. Désormais, il est amené à organiser son travail afin d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs qu'il a acceptés d'entente avec son supérieur, celui-ci endossant un rôle d'animateur et de soutien.

Ce sont les constats et la littérature susmentionnés ainsi que l'exemple prometteur des SIG qui conduisent aujourd'hui le PLR à voir de manière nouvelle les problèmes qui pénalisent si lourdement la fonction publique de notre canton et à inviter le monde politique et les personnels de l'Etat à s'engager dans la voie des réformes.

Un Conseil d'Etat moteur incontournable de la réforme

Il convient dans une première étape que les conseillers d'Etat reconnaissent qu'ils ont négligé la part essentielle qu'ils doivent jouer dans la gestion des ressources humaines de leur département. Préoccupés excessivement par l'intendance politique et médiatique, ils se contentent de rédiger les règlements internes destinés à prévenir à coups de procédures, de normes, de contrôles et d'interdits tout dérapage ou toute erreur susceptible de ternir la réputation des services dont ils ont la charge. Ces règlements sont ensuite répercutés en cascade par leurs cadres, dans la forme d'une foison de directives et de sous-directives, à tous les échelons de leur administration. Une telle inflation ne peut que susciter au sein du personnel une culture de la peur, favoriser le caporalisme chez les cadres, paralyser l'esprit d'initiative, saper la bonne volonté des employés les plus dévoués et les plus compétents, péjorer la santé mentale et physique des moins solides et favoriser l'absentéisme.

Cette étape franchie, il s'agira pour les conseillers d'Etat d'entreprendre avec détermination les réformes profondes destinées à mettre un terme à cette culture malsaine et à lui substituer celle du leadership, de la communication et de la confiance. Ce qui présuppose bien sûr que les partis, lorsqu'ils choisissent leurs candidats aux plus hautes fonctions exécutives du canton, s'assurent de l'ouverture de ces derniers aux exigences d'une gestion moderne des ressources humaines et de leur détermination à accorder à cette gestion leur attention prioritaire.

MAISON V. GUIMET FILS S.A.

ENTREPRISE DE VIDANGE HYDRAULIQUE

Fondée en 1873

Urgences 24 h. sur 24

Canalisations – Travaux publics
Transports de matières dangereuses
Nettoyage de colonnes de chute
Contrôle des canalisations par T.V.

Rue du Buis 12 – 1202 Genève – Téléphone 022 906 05 60 – Fax 022 906 05 66

B. TOURNIER

GÉRANCE - ACHAT - VENTE
IMMEUBLES - VILLAS - TERRAINS

Cours de Rive 4 - 1204 Genève - Tél. 022 318 30 70 - Fax 022 318 30 89
E-mail : regie@tournier.ch - http://www.tournier.ch

LA VOIX DES 05 GENEVOIS

Nadège
Salzmann

Enseignante

“Genève, un canton ouvert, dynamique, multiculturel. Un canton où l'école fournit un enseignement de qualité et où chacun est libre de développer son projet de vie.”

Plus de témoignages
sur plr-ge.ch ou sur [facebook](https://www.facebook.com/plr.ge)

PLR
Les Libéraux-Radicaux Genève



RÉNOVONS L'ADMINISTRATION !

Des procédures toujours plus longues et complexes. Une administration moins disponible et plus rigide. Des courriers et formulaires incompréhensibles. Une fatalité? Le PLR est convaincu du contraire, à condition d'en finir avec la boulimie législative interne et la multiplication des processus de contrôle, puis de réallouer au «front» les ressources humaines disponibles.

Par Julien Marquis



Vous avez aimé l'inflation législative, qui génère de multiples contraintes pour les citoyens et les entreprises, vous allez adorer la boulimie de directives et autres instructions, circulaires, guides et aide-mémoire. Depuis quelques années, les pratiques administratives font en effet l'objet d'un nombre croissant de directives, toujours plus longues, denses et compliquées.

Une directive pour tout

Cette évolution préoccupante a pour corollaire une forte réduction de la marge de manœuvre et de la liberté d'appréciation des fonctionnaires dans l'accomplissement de leur travail. Les causes de ce phénomène sont multiples : difficulté de notre société à accepter qu'une activité comporte un « risque », volonté d'identifier à tout prix un responsable, voire un coupable, exposition médiatique accrue en particulier pour les cadres, réduction du risque politique, etc.

Or, en contraignant l'employé de l'Etat à se référer à une directive pour toute action à entreprendre, on le déresponsabilise, puisqu'il n'y a en théorie plus d'erreur possible. Cette culture de la peur, qui s'est substituée à celle de la confiance (lire à ce sujet, dans ce dossier, la contribution de Pierre Kunz), entraîne une baisse de la motivation. Le fonctionnaire se trouve asphyxié par un système qui n'exploite pas pleinement son potentiel et ne reconnaît pas la valeur du travail accompli dans l'intérêt public. Pire : chaque niveau hiérarchique est amené à produire un maximum de directives pour se couvrir vis-à-vis du niveau supérieur, ce qui revient à dissuader la prise de risque et d'initiative.

Le citoyen, lui aussi, est perdant : ce système aboutit à des procédures toujours plus longues et plus complexes, à une administration plus tatillonne, moins disponible et plus rigide, autrement dit à des pratiques excessivement « bureaucratiques ». Impossible de comprendre l'intégralité

d'un courrier-type ou d'un formulaire sans téléphoner ou écrire à l'administration, pour apprendre que les champs incompréhensibles s'avèrent inutiles, mais que la directive applicable les rendait obligatoires... Fou!

Contrôler : un but en soi ?

En parallèle, les procédures de contrôle se sont multipliées, et avec elles le nombre de postes dans les services concernés (Cour des comptes, service d'audit interne, divers services de contrôle interne, comité d'audit, système de gestion des risques, commission de contrôle de gestion, loi sur les indemnités et les aides financières [LIAF], etc.).

Les tâches administratives, de coordination et d'accompagnement ont elles aussi pris une ampleur sans précédent et occupent dorénavant une part non négligeable du temps de travail hebdomadaire des fonctionnaires. Tous les domaines sont touchés, du juridique à l'enseignement, du médical au sécuritaire. Les premiers intéressés s'en plaignent légitimement : ils sont d'ailleurs les mieux placés pour constater au quotidien qu'ils passent parfois plus de temps à rédiger des rapports et à remplir des formulaires qu'à accomplir leur mission première.

« Un rééquilibrage des moyens devrait être opéré entre les strates administratives liées à l'accompagnement, à l'organisation interne et surtout au contrôle des autres fonctionnaires, et les services chargés du traitement des dossiers et des prestations. »

En outre, de plus en plus de postes ont été créés pour « coordonner » (comprendre : contrôler) les autres fonctionnaires, alors qu'il manque parfois cruellement de ressources au « front ». Une forme de cercle vicieux, puisque pour se protéger, les fonctionnaires devront à leur tour multiplier les rapports et pouvoir certifier avoir suivi à la lettre une directive.

Priorité aux prestations et aux résultats

La culture managériale doit donc évoluer, pour ne plus être centrée sur les moyens mais sur les objectifs et les résultats. Le PLR a formulé une série de propositions concrètes (lire encadré) autour d'une idée simple : remettre les prestations à la population au centre de l'activité et des préoccupations quotidiennes de l'administration. Edicter des directives, remplir des formulaires internes, contrôler en permanence le travail des autres fonctionnaires n'est pas la mission première de l'Etat, et encore moins un but en soi.

En réduisant par ailleurs drastiquement le poids des tâches administratives des fonctionnaires plutôt qu'en les transférant à de nouveaux collaborateurs engagés spécialement à cet effet pour éviter de repenser les processus, des ressources considérables pourraient être libérées et allouées en priorité aux prestations à la population. Un rééquilibrage des moyens devrait en effet être opéré entre les strates administratives liées à l'accompagnement, à l'organisation interne et surtout au contrôle des autres fonctionnaires, qui ont connu une forte croissance ces dernières années, et les services chargés du traitement des dossiers et des prestations. Enfin, il devrait être exclu de recourir à des collaborateurs scientifiques, titulaires de diplômes universitaires et dont le traitement est élevé, pour accomplir des tâches strictement administratives.

Il n'y a donc pas de fatalité : des remèdes existent pour traiter à la racine les maux dont souffre l'administration publique genevoise, et qui parfois gagnent aussi le secteur privé. Le PLR les a identifiés et pourra s'appuyer sur un programme ambitieux dans ce domaine.



PYTHON

0

N

Stratégie

Alarme – Intervention

Vidéosurveillance

Surveillance

Protection

Enquêtes

Institut de conseil, gestion et formation en sûreté et sécurité

La Plaille, Centre commercial 4 de l'Inde

10 route des Jumeaux

CH - 1227 Geneva (Switzerland)

Contact:

Tél. +41 022 749 19 00

info@python-security.ch

www.python-security.ch

Fax. 022 749 19 10

PYTHON SECURITE SA

Un nouveau regard sur la sécurité



DES CADRES VRAIMENT RESPONSABLES ?

Les cadres de l'Etat devraient par définition jouir d'une certaine autonomie. En pratique, des processus d'une rigidité extrême empêchent une gestion efficace orientée vers les objectifs et le service à la population.

Par Cyril Aellen

Jacques Chirac disait qu'«un chef, c'est fait pour cheffer». Le quotidien du cadre fonctionnaire ressemble assez peu à cette vision. Bien sûr, il a pour responsabilité de donner sens et orientation à l'activité de ses équipes. Bien sûr, il a pour mission de les guider dans le changement, et de proposer des réformes à l'autorité politique. Bien sûr, il a pour ambition de repenser, toujours, la manière dont il pourrait améliorer le fonctionnement de ses équipes, de ses services, des prestations dont il a la responsabilité.

L'Etat lui donne certains outils. A commencer par une offre généreuse et abondante de formation continue, pour lui et ses équipes. C'est très précieux. Pourtant, deux outils fondamentaux lui manquent généralement : la véritable responsabilité de choisir cette équipe, d'abord. Ensuite, la liberté de concevoir véritablement les processus de travail.

Choisir ses équipes : quelle liberté ?

Le «statut» des fonctionnaires (la LPAC) prévoit pourtant la «sous-délégation, en faveur des services, de la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements». Sauf que dans les faits, cette délégation n'est guère mise en œuvre. Et quand la loi ajoute que ces engagements doivent être faits «d'entente avec l'office du personnel de l'Etat», cela conduit de facto à des procédures de recrutement longues, fastidieuses et parfois contre-productives.

En effet, l'office étant chargé de confirmer le niveau de rémunération accordé pour une fonction, il exige du cadre une mise à jour des cahiers des charges de l'ensemble des

collaborateurs du service, des rapports détaillés, et prend souvent plusieurs semaines avant de rendre sa décision. Or, dans l'intervalle, il n'est pas rare que les meilleurs candidats trouvent un emploi auprès d'entreprises plus réactives.

C'est la démonstration même d'un management orienté sur les moyens, plutôt que sur les objectifs. Quant à la décision de recruter ou de fixer la rémunération, elle est en réalité confisquée.

« L'obsession du contrôle, de la réglementation, de la « documentation des processus », conduit à la démotivation de tous et à la paralysie du système, qui coûte probablement plus cher que les risques que ces contrôles prétendent maîtriser. »

S'agissant des démarches visant à se séparer d'un collaborateur, elles supposent l'intervention de nombreux acteurs : état-major du département, service RH, parfois même le magistrat puis, le plus souvent, la Chambre administrative de la Cour de justice. Elles exigent une telle batterie de motifs et de preuves que le cadre doit soit y renoncer, soit s'y préparer de longs mois à l'avance pour accumuler ces preuves. Cette phase bien connue s'avère très sensible pour toute l'équipe, car la personne qui se voit régulièrement signifier ses insuffisances peut le ressentir comme du mobbing ou du dénigrement. Ou alors se mettre en situation d'opposition systématique, voire tomber sérieusement malade, et fragiliser ainsi le fonctionnement du reste du service.

Remodeler les processus

Tous les cadres de l'Etat suivent des cours de management. Ils y découvrent ou approfondissent les techniques de motivation, le design de services, la gestion des stocks et des flux, le pilotage financier, etc. Sauf qu'au sein de l'administration cantonale, et en particulier dans un canton comme le nôtre, la tendance à l'hyper-réglementation dénature cette partie du travail. Les processus doivent généralement être «documentés», exigence minimale du contrôle interne. Ils le sont parfois par des directives, trop souvent par des

règlements (dont chaque modification suppose l'accord du Conseil d'Etat) ou par des lois, intangibles sauf par un vote du Grand Conseil. Lorsqu'il veut acquérir du matériel ou des prestations, le cadre doit défendre son projet auprès de la centrale commune d'achats, et appliquer la législation complexe sur les marchés publics. Et s'il a le malheur d'imaginer une amélioration dans un système informatique, les contraintes techniques budgétaires et légales liées au système d'information de l'administration cantonale vont lui coûter son temps, sa sueur et ses dernières illusions.

Ces réalités sont intrinsèques à la fonction publique. Il est légitime que le peuple, par le pouvoir qu'il délègue au Parlement, souhaite un certain contrôle sur la manière dont les prestations sont délivrées. Il devient toutefois urgent de comprendre que l'obsession du contrôle, de la réglementation, de la «documentation des processus», conduit à la démotivation de tous, et à la paralysie du système. Une paralysie qui coûte probablement plus cher (en temps perdu, en motivation dégradée, en absentéisme endémique) que les risques que ces contrôles prétendent maîtriser. Sans négliger le coût humain : plusieurs études démontrent en effet que l'industrialisation des services (que l'on observe aussi dans la banque ou l'assurance) constitue l'un des principaux facteurs de risque humain dans le monde du travail.

DROIT PRIVÉ CONTRE DROIT PUBLIC, SALAIRE AU MÉRITE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

En marge de ce dossier sur la gestion de la fonction publique, il n'est pas inutile de revenir brièvement sur deux points qui sont souvent source de confusion, dans la population mais aussi, potentiellement, au sein des partis politiques, et qui en définitive ne répondent pas aux problèmes de gestion des ressources humaines à l'Etat.

Par la commission

Affirmation n° 1 : « Engager un employé sur la base d'un contrat de droit public garantit flexibilité et bonne gestion, à l'inverse de la nomination d'un fonctionnaire par une décision, qui assure à celui-ci une totale sécurité. »

En réalité, dans tous les cas de figure, l'Etat est lié par les principes généraux du droit public (légalité, égalité, intérêt public, etc.). Même les fonctionnaires engagés sur la base d'un contrat (p. ex. Confédération, divers cantons, et à Genève les communes de Meyrin, Veyrier et Satigny notamment) le sont sur la base du droit public (on parle alors de « contrat de droit public ») et non pas sur la base du droit privé, à savoir du Code des obligations. Cette précision est essentielle, car le terme « contrat » peut être source de confusion. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de droit public, de nombreux éléments demeurent nécessairement unilatéraux, comme la rémunération, qui fait l'objet d'une grille salariale pour garantir l'égalité.

A l'inverse, une décision n'est pas forcément synonyme de sécurité : il est possible d'engager par décision pour des missions temporaires de courte durée renouvelables, ou pas. En somme, la discussion est essentiellement d'ordre idéologique et les choix qui pourraient être faits ne sont pas en mesure d'influer significativement sur la gestion de la fonction publique et encore moins sur les coûts.

Affirmation n° 2 : « Le salaire au mérite devrait être introduit et généralisé à l'Etat de Genève pour récompenser l'effort et pour que l'administration gagne en productivité. »

Fondamentalement libéral, le concept du « salaire au mérite » est lui aussi source de confusion. Dans le secteur public, l'Etat est lié par le principe d'égalité, tandis que dans le privé, l'employeur est (plus ou moins) libre de négocier avec son employé le salaire qu'il entend lui verser, son bonus, etc. Ainsi, à l'Etat, il n'est envisageable de faire dépendre de la qualité des prestations de l'employé qu'une toute petite part de sa rémunération, comme son augmentation annuelle par exemple.

« Les controverses que ces questions ont pu susciter se sont avérées stériles : elles ne répondent pas aux problèmes de gestion de la fonction publique. »

La Confédération a introduit un tel système. Les résultats des études menées par différents politologues sont plutôt négatifs : la quasi-totalité des employés obtiennent la petite augmentation supplémentaire due à leur « mérite », ce qui revient de facto à octroyer à tout le monde une augmentation, comme dans le système classique de l'annuité, l'augmentation annuelle. Par ailleurs, ce système génère du contentieux et des contraintes administratives accrues.

En bref, les contraintes à l'Etat sont trop importantes pour que le système de rémunération soit calqué sur celui du secteur privé. Même à petites doses, il pose des difficultés même dans un cadre politique et culturel plus propice à une telle évolution, comme celui de la Confédération.

En fin de compte, que ces affirmations soient vraies ou fausses, là n'est pas vraiment la question. En réalité, les controverses que ces questions ont pu susciter par le passé se sont avérées stériles : elles ne répondent pas aux problèmes de gestion de la fonction publique. En outre, les entretiens menés par la commission de réflexion sur la fonction publique l'ont révélé, les fonctionnaires et les cadres ne placent pas la rémunération au rang de principale source de motivation dans leur travail. Si les décisions de réductions salariales (pour les cadres dirigeants, conformément à la décision du Grand Conseil dans le cadre du budget 2015) ou de suspension des annuités créent des frustrations, aucun fonctionnaire ne pense qu'il serait plus efficace au travail s'il était mieux rémunéré.



FONCTION PUBLIQUE : LE PLR DÉVOILE 16 PROPOSITIONS

Un Etat qui fonctionne, au service des citoyens et non l'inverse. Des prestations de qualité, par une administration disponible et agile, au terme de procédures plus courtes et plus simples. Permettre au fonctionnaire d'exprimer pleinement son potentiel au travail, au sein d'une administration efficace, volontaire et valorisante.

Pour y parvenir, le PLR a adopté le 27 septembre 2016 les propositions suivantes :

1. Les partis politiques devraient veiller à désigner des candidats au Conseil d'Etat disposant d'une solide expérience et des compétences nécessaires au pilotage d'un département composé de plusieurs milliers de collaborateurs.
2. Chaque conseiller d'Etat devrait être autorisé à engager deux collaborateurs personnels de son choix sur la base d'un contrat de droit privé pour la durée de la législature, renouvelable si le magistrat est réélu.
3. La politique des ressources humaines d'un département devrait être élevée au niveau d'une priorité pour le chef de celui-ci.
4. Le Conseil d'Etat devrait déterminer, lors de l'élaboration de tout projet d'acte normatif, si les textes à modifier ou à compléter sont encore nécessaires, en tout ou partie, et dans la négative, proposer leur abrogation.
5. Le même examen systématique devrait s'étendre aux directives. A ce titre, le Conseil d'Etat devrait charger le collège des secrétaires généraux ou le collège des responsables du contrôle interne de réaliser d'ici à la fin de la législature une révision complète des directives ; un plan d'action devrait viser à la suppression de toutes les directives, à tous les niveaux, qui ne sont pas indispensables à l'accomplissement des missions essentielles de l'Etat dans l'intérêt de la population.
6. La pertinence des diverses procédures de contrôle devrait être réévaluée, notamment à l'aune de leur coût et de leur efficacité.
7. Le poids des tâches administratives dans le temps de travail des fonctionnaires devrait être diminué au maximum.

8. La suppression des rapports, formulaires et procès-verbaux à vocation strictement interne et sans impact sur les prestations à la population devrait être étudiée systématiquement et préférée au transfert de ces charges vers de nouveaux postes administratifs.
9. Le Grand Conseil devrait s'interroger sur les moyens de limiter sa boulimie législative et l'inflation du nombre d'objets parlementaires qui induisent, pour l'administration, une charge importante pour lui fournir des données, des rapports ainsi que pour assurer la présence des cadres aux séances des commissions parlementaires.
10. Les ressources ainsi libérées par l'application des mesures ci-dessus devraient être allouées en priorité aux missions premières de l'Etat, à savoir aux prestations à la population.
11. Le contrôle du travail des fonctionnaires ne devrait pas être permanent, mais intervenir a posteriori: une culture de l'erreur devrait être intégrée dans la gestion des ressources humaines.
12. D'une manière générale, il conviendrait de substituer à la culture des directives, des contrôles et de la peur de l'erreur une culture du leadership et de la communication.
13. Le licenciement d'un fonctionnaire pour «insuffisance des prestations» pourrait être valablement prononcé moyennant l'accord de deux supérieurs hiérarchiques ou en cas de refus d'un autre poste correspondant à ses capacités.
14. L'enquête administrative devrait être limitée aux situations où la sanction disciplinaire la plus grave la révocation est envisagée.
15. L'autonomie de gestion des cadres intermédiaires et supérieurs devrait être renforcée; ils ne devraient pas endosser des responsabilités politiques qui reviennent au magistrat et être exposés inutilement à la pression médiatique et politique.
16. La compétence de promouvoir, ou non, un collaborateur, devrait leur être réservée, puisqu'eux seuls sont en mesure d'apprécier la qualité de son travail.

Retrouvez la prise de positions complète (constats et propositions détaillés) dans une brochure de 11 pages disponible sur plr-ge.ch.



OPÉRATION PAPYRUS : HUMANISME ET FERMETÉ

Les médias s'en sont fait récemment l'écho : Pierre Maudet vient de lancer, avec le soutien de la Confédération, l'opération « Papyrus ». Un projet qui vise à la normalisation de la situation personnelle et professionnelle d'un certain nombre d'étrangers sans-papiers.

Par la rédaction

La démarche du conseiller d'Etat PLR n'est pas nouvelle. En effet, une première tentative avait eu lieu en 2005, portée par Martine Brunuschwig Graf, alors présidente du Conseil d'Etat. Sans le soutien de Berne, l'opération n'avait pu être menée à bien.

Pierre Maudet a eu à cœur, dès 2012, de rechercher une solution à un problème dont le Grand Conseil avait lui-même souhaité le règlement via la motion 1555, acceptée en 2005 par tous les partis à l'exception de l'extrême-gauche. Ce qui nécessitait, avant tout, la construction d'une relation de confiance avec la Confédération et le respect des décisions prises par celle-ci en matière d'asile.

Soutien fédéral

Si Genève est le seul canton suisse à se lancer dans cette voie pour l'instant, il n'est pas non plus devenu un canton permissif. C'est ainsi tout à son honneur que de vouloir mettre fin à l'hypocrisie qui règne depuis des dizaines d'années dans ce domaine, à savoir d'ignorer que des personnes sans autorisation de séjour travaillent dans l'ombre et dans la crainte d'être expulsées. Or, celles-ci ont un emploi, la plupart du temps dans le secteur de l'économie domestique, et répondent de ce fait à un besoin identifié sur le marché du travail. Pour beaucoup néanmoins, il était plus simple d'ignorer le problème plutôt que de le régler.

La différence entre l'homme d'Etat et l'homme politique ? Le premier agit dans le respect du cadre légal et de manière responsable quand le second s'agit sans proposer de solutions concrètes et réalisables. Il faut ainsi le souligner, la solution mise en œuvre s'inscrit dans le cadre légal existant. Elle est le fruit d'un long travail de persuasion, accompagné d'une période de tests préalables, pour s'assurer qu'il n'y aura pas « d'appel d'air ».

« L'opération Papyrus répond de manière équilibrée, pragmatique et globale à la condition particulière des étrangers sans-papiers. »

Cette opération est pragmatique et au service de l'intérêt général. Elle est bâtie autour de plusieurs axes interdépendants, soit un processus de normalisation du statut de séjour d'un groupe de travailleurs sans-papiers, un dispositif de contrôle et d'assainissement des secteurs économiques particulièrement touchés par le travail au noir et la sous-enchère salariale, un dispositif d'insertion et de stabilisation des personnes concernées (qui bénéficiera aussi à la main d'œuvre indigène) ainsi que des mécanismes de renvoi des étrangers qui ne répondent pas aux critères fixés par le projet.

Des mesures qui répondent donc de manière équilibrée, pragmatique et globale à la condition particulière des étrangers sans-papiers tout en tenant compte de l'ensemble des aspects soulevés par leur situation, notamment ceux

liés au travail clandestin (dumping salarial, distorsion de concurrence, manque à gagner pour les assurances sociales). Ce processus s'est donc déroulé, dans un premier temps, dans la plus grande discrétion et en parfaite osmose avec les autorités fédérales.

Des critères simples et objectifs

Concrètement, les critères pertinents, objectifs et cumulatifs, ont été établis en tenant compte du cadre légal et de la marge d'appréciation possible. Les conditions d'une normalisation de la situation d'un étranger sans titre de séjour sont les suivantes :

- séjour effectif et continu de 5 ans (pour les familles avec enfants scolarisés) ou de 10 ans pour les autres catégories, à savoir les familles avec enfants non scolarisés, les familles sans enfants et les célibataires ;
- intégration réussie et prouvée (niveau A2 de français du cadre européen de référence pour les langues et scolarisation des enfants notamment) ;
- absence de condamnation pénale ;
- indépendance financière complète.

Solution gagnant-gagnant

Un premier bilan intermédiaire de l'opération menée sera effectué dans une année. Gageons qu'elle sera un succès. En fonction des conclusions de l'évaluation externe qui sera effectuée, le canton et la Confédération examineront quelles mesures pourront ou devront être prises en vue de la gestion future du dossier des étrangers sans-papiers, et en détermineront les modalités sur cette base.

Il s'agit donc bien d'une opération gagnant-gagnant. Elle permettra aux personnes concernées de vivre au grand jour et de payer leurs impôts, contribuant ainsi, de manière officielle cette fois, au bon fonctionnement de notre collectivité. C'est la preuve qu'il est possible de conduire une politique migratoire ferme, novatrice et digne, tout en respectant le cadre légal.



GROUPE SPG-RYTZ
UN RÉSEAU
DE COMPÉTENCES

SOCIÉTÉ PRIVÉE
DE GÉRANCE S.A. RYTZ &
CIE S.A.

GENÈVE NYON T. 058 810 36 10
T. 058 810 30 00 LAUSANNE T. 058 810 35 00
www.spg.ch www.rytz.com

UN CONSEIL IMMOBILIER GLOBAL

PROJETS PLR PENDANTS DEVANT LE GRAND CONSEIL



Par Mohamed Atiek

Chaque mois, le NG vous propose un panorama (presque) exhaustif des projets PLR encore pendants devant le Grand Conseil. Les nouveaux projets apparaissent en couleur. Nous ne manquerons pas, dans ces colonnes, de vous tenir informés des suites données à ces différents textes. Retrouvez-les aussi, de même que les projets déjà adoptés et le programme complet du parti, sur plr-ge.ch.

Focus sur...



... le projet de loi 11961, adopté par la quasi-unanimité du Grand Conseil moins quelques abstentions. La Cour des comptes a dressé un constat sévère sur l'information et l'orientation scolaire et professionnelle (IOSP) : elle est aujourd'hui dans un état désastreux. En effet, les maîtres de classe ne disposent pas de suffisamment de temps à consacrer à l'orientation professionnelle avec leurs élèves. De plus, la qualité de la documentation qui leur est destinée est discutable.

Le chômage des jeunes à Genève est plus élevé que la moyenne nationale. Il est donc important d'offrir une meilleure orientation professionnelle aux élèves du canton afin d'aider les jeunes à trouver plus facilement leur voie. C'est pourquoi le député Gabriel Barrillier a déposé un projet en ce sens. Ce projet, porté ensuite par un rapport du député et président du PLR Alexandre de

Senarclens, a rencontré un franc succès auprès du parlement. Il demande que l'IOSP ne soit plus de la responsabilité des enseignants mais de la responsabilité de conseillers en orientation professionnels de l'Office pour l'orientation et la formation professionnelle et continue (OFPC). Ainsi, ces conseillers assureraient une permanence au sein des établissements scolaires du canton et pourraient garantir un meilleur suivi des élèves qui en ont besoin.



• PL 12023 : « Pour limiter les zones réservées »

En bref : les zones réservées donnent la possibilité au Conseil d'Etat de faire adopter des modifications de zones, à titre provisoire et pour une durée de cinq ans au plus, sur un périmètre déterminé. Ce projet de loi permet de définir plus strictement les conditions de détermination de ces zones réservées dans le but d'éviter des abus qui auraient pour conséquences le blocage de toute construction sur des terrains privés notamment.

• PL 11735 : « Pour accélérer la construction de logements »

En bref : afin de décourager les recours abusifs contre les constructions, les émoluments doivent être augmentés

et la partie qui obtient gain de cause doit pouvoir demander des dommages-intérêts pour couvrir le dommage qu'elle a subi du fait de la procédure.

• PL 11462 : « Pour permettre d'accéder à la propriété de son logement »

En bref : le projet consiste en un toilettage de la loi sur l'aide à la propriété individuelle pour insuffler une nouvelle dynamique de promotion des aides prévues par la loi plutôt que de décourager les propriétaires qui les sollicitent.

• PL 11400 « Pour favoriser la réalisation de logements »

En bref : pour inciter les communes à construire des logements d'utilité publique, le projet vise à affecter une partie du fonds LUP cantonal de 35 millions/an à la réalisation des équipements publics, jusqu'ici à la seule charge des communes, ce qui s'avère souvent source de blocages. Ce mécanisme s'inscrit d'ailleurs dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle constitution.

• PL 11175 : « Pour l'aménagement d'un nouveau quartier urbain de qualité sur le site de la Pointe de la Jonction (600 logements au cœur de Genève!) »

En bref : construisons au-dessus du dépôt TPG, dans un cadre exceptionnel, au cœur de la ville, proche de toutes commodités ! Un projet similaire a été réalisé à Zurich.

• M 2325 : « Pour la réalisation de quartiers et de logements de qualité »

En bref : il est urgent de créer de nouveaux logements afin de remédier à la pénurie de logement ! Le plan directeur cantonal et les divers instruments de planification identifient certains périmètres voués à être densifiés. Afin de raccourcir les procédures et de limiter l'atteinte aux droits des propriétaires, il est demandé d'étudier un déclassement en zone ordinaire, au lieu de la zone de développement usuellement utilisée, pour un périmètre défini de la commune d'Onex.



• M 2296 : « Pour des mesures permettant d'améliorer la propreté publique à Genève mise à mal par l'incivilité croissante »

En bref : la dégradation de l'espace public à Genève par le dépôt de déchets en tout genre va en augmentant ces dernières années. Cette motion demande que le plan « propreté » soit réactualisé, qu'une signalétique annonçant les contraventions encourues soit mise en place et que les APM soient davantage impliqués.



• PL 11855 : « Mesure d'urgence en faveur de la CPEG »

En bref : les rentes versées par la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) sont trop élevées en comparaison des cotisations perçues. Ainsi, 75 millions de francs ont été puisés dans les réserves en 2015, alors que le taux de couverture de la caisse est censé augmenter pour répondre aux exigences fédérales. Face à cette situation catastrophique, le groupe PLR propose d'augmenter d'un pourcent le taux de cotisation, avec une prise en charge paritaire entre l'Etat et l'employé. Cette mesure d'urgence vise à limiter l'hémorragie, en attendant des réformes en profondeur.

• PL 11594 : « Autonomie en faveur des établissements publics médicaux et des hautes écoles »

En bref : les HUG, l'Université et les hautes écoles doivent pouvoir fixer librement la rémunération de leur personnel.

• PL 11548 : « Caisse de pension de l'Etat : prise en charge paritaire de la cotisation »

En bref : de l'avis des députés, cumulée aux autres avantages de la fonction publique, la prise en charge de la cotisation LPP à hauteur de 2/3 crée un déséquilibre difficilement justifiable avec le secteur privé et un trop lourd fardeau pour le contribuable.

• PL 11471 : « Attribution de la moitié du bénéfice des SIG à leurs propriétaires, l'Etat et les communes »

En bref : l'aéroport et les autres établissements publics sont tenus de par la loi ou leur contrat de prestations de restituer une partie de leur bénéfice à l'Etat. Il s'agit de créer la base légale nécessaire concernant les SIG, en prévoyant une répartition calquée sur la part du capital détenu par les différents propriétaires (55% pour l'Etat, 30% pour la Ville, 15% pour les autres communes).

• PL 11177 : « Suppression des doublons entre canton et communes : appliquons sans tarder la nouvelle constitution ! »

En bref : la réforme de la répartition des tâches est l'une des priorités de la législature, comme l'a confirmé François Longchamp. Déposé au printemps 2013 déjà, le projet demande le dépôt d'un premier train de mesures dans les deux ans.

• PL 10949 : « Recours à la grève et service minimum »

En bref : sans toucher au droit de grève, le texte consiste simplement à créer la base légale suffisante, comme dans les autres cantons, pour imposer un service minimum dans les services vitaux en cas de conflit social, afin d'assurer des prestations de qualité et en tout temps à la population. La dernière grève aux HUG a donné lieu à un non-respect inacceptable du service minimum, ayant causé des retards dans des analyses.

Emplois et économie

• PL 11716 : « Ouverture du samedi »
En bref : les magasins devraient pouvoir ouvrir le samedi jusqu'à 19h, afin de mieux répondre aux besoins des consommateurs et de faire face à la concurrence française.

• PL 11715 : « Ouverture du dimanche »

En bref : les magasins devraient pouvoir ouvrir quatre dimanches par année, afin de mieux répondre aux besoins des consommateurs et des touristes et de faire face à la concurrence française.

• PL 11427 : « Ouverture des magasins le 31 décembre conditions et compensations »

En bref : le but du projet consiste à garantir l'ouverture le 31 décembre, pour prévenir tout problème à l'échéance de la CCT signée à l'automne 2013.

Fiscalité

• PL 11491 : « Imposition communale au lieu de domicile »

En bref : une réforme majeure pour deux progrès concrets : des impôts communaux, enfin pleinement démocratiques et un soutien aux communes qui construisent des logements.

• PL 8640 : « Aménagement de la taxe professionnelle communale »

En bref : il faut cesser de taxer inutilement le travail, et réduire progressivement la taxe professionnelle communale.

• M 2260 : « Péréquation intercantonale : pour une meilleure prise en compte des villes centres ! »

En bref : l'Assemblée fédérale traite (février 2015) de deux initiatives cantonales issues de cantons contributeurs à la péréquation financière intercantonale (RPT). Les députés PLR proposent que Genève suive ce mouvement et dépose également une telle initiative. Les critères utilisés par la

RPT ne sont plus adaptés aux réalités d'aujourd'hui et, en particulier, les charges des villes centres ne sont pas assez prises en considération.



• PL 12018 : « Pour un contournement routier du village de Sorat »

En bref : Ce projet de loi fait suite à une pétition de 1051 signatures demandant principalement la réalisation d'une route d'évitement du village de Sorat qui connaît un trafic de transit important. Un crédit d'étude est donc demandé par le PLR.

• M 2356 : « Pour un développement équilibré des transports dans le cadre du plan directeur cantonal 2030 »

En bref : Pour mettre en œuvre aussi rapidement que possible les nouvelles infrastructures de transports indispensables pour Genève, le groupe PLR demande que le plan directeur cantonal 2030 soit mis à jour pour confirmer la volonté populaire de développer les transports d'une manière équilibrée. Ainsi, il est demandé que le plan directeur 2030 réaffirme la nécessité de la traversée du lac. De plus, le groupe PLR demande que les autorités genevoises s'engagent auprès des autorités fédérales pour que l'élargissement du contournement autoroutier ne souffre aucun retard. Enfin, la Confédération a exigé la réalisation d'études sur la traversée du lac: le PLR demande que celles-ci soient menées à terme sans délai.

• PL 11589 : « Ouvrant un crédit d'étude de 300'000 F pour la réalisation du contournement routier du village de Chancy »

En bref : il s'agit de lancer une étude de faisabilité de l'évitement du village de Chancy par un contournement routier, cas échéant en tranchée couverte.

• PL 11581 : « TPG : garantir un service minimum à la population »

En bref : un service minimum doit être assuré en cas de grève du personnel des TPG. Des sanctions doivent être prévues en cas de violation de cette obligation.

• PL 11547 : « TPG : augmentation

modérée du maximum des activités en sous-traitance »

En bref : la sous-traitance de certaines lignes est actuellement plafonnée à 10% du total des charges; le projet entend passer à 20 %, pour permettre aux TPG d'évoluer dans un cadre moins contraignant.

• M 2199 : « Pour un renforcement de la maintenance du matériel roulant à Genève »

En bref : un centre de maintenance, pôle d'excellence et de formation professionnelle, existe à Cornavin, de sorte qu'il est inutile d'investir en France – ni ailleurs à Genève – dans la construction d'un autre centre.



• M 2354 : « Pour un accès approprié à la policlinique d'ophtalmologie des HUG »

En bref : Le groupe PLR demande que soit mis en place aux abords de la policlinique des cas de stationnement pour les patients ou au moins des cas de stationnement pour les urgences ainsi que des places exclusivement réservées aux handicapés.

• M 2348 : « Hausse des primes d'assurance-maladie : défendons les Genevois ! »

En bref : une nouvelle loi fédérale sur la surveillance de l'assurance-maladie est entrée en vigueur début 2016 et offre dorénavant au canton la possibilité d'obtenir des informations auprès des assureurs et de l'Office fédéral de la santé publique, ainsi que de prendre position sur l'évaluation des coûts pour le canton, avant l'approbation des tarifs par la Confédération. Le groupe PLR demande donc au Conseil d'Etat d'utiliser tous les moyens légaux à sa disposition, en particulier ceux mis en place par la nouvelle loi, afin de défendre au mieux les intérêts des assurés genevois et de limiter les hausses des primes annuelles.

M 2326 : « Pour étudier les conditions de mise en œuvre d'un programme cantonal de dépistage organisé du cancer colorectal »

En bref : tous les ans, en Suisse, près de 4000 personnes apprennent qu'elles sont atteintes de cancer du côlon, et environ

1600 personnes en meurent. Certains examens permettent un dépistage précoce, avec un impact essentiel sur les chances de guérison. Un programme de dépistage permet ainsi de réduire de 25 à 50 % le nombre de décès. Cette motion demande d'étudier la mise en place d'un tel programme dans le canton.

• M 2323 : « Pour la concentration de la médecine universitaire hautement spécialisée et la répartition de services de médecine générale, de réadaptation et de psychiatrie dans le canton de Genève »

En bref : cette motion vise à soutenir dans la durée, d'une part, une offre de soins médicaux de base et spécialisés de qualité à l'ensemble de la population et, d'autre part, le développement scientifique, l'innovation et la médecine hautement spécialisée au niveau le plus élevé. Dans ce but, elle demande une nouvelle organisation des HUG, afin de regrouper les activités universitaires sur le site Cluse Roseraie et de répartir les activités non universitaires sur les autres sites, tels l'hôpital des Trois-Chêne, Beau-Séjour, Bellerive, Joli-Mont, Loëx et Montana, ainsi que Belle-Idée.

• M 2241 : « Libre choix de l'hôpital : garantir l'égalité de traitement entre cliniques privées et HUG »

En bref : Mauro Poggia souhaite privilégier la division privée de l'hôpital au détriment des cliniques, en restreignant l'accès des patients au bénéfice d'une simple assurance de base. Une démarche contraire à l'esprit de la révision de la LAMal.

• M 2234 : « Pour un concordat intercantonal sur la mise en réseau des structures hospitalières de Suisse occidentale »

En bref : cette motion a pour but d'entamer des discussions en vue d'améliorer la planification hospitalière par une meilleure répartition de l'offre médicale, assurant une couverture sanitaire idéale pour l'ensemble de la population de Suisse occidentale.



PL 12043 : « Pour une commission consultative équilibrée »

En bref : ce projet de loi vise à simplifier l'organisation des commissions consultatives prévues par la loi sur la faune, en supprimant la commission consultative de régulation de la faune, dont les compétences « doublent » avec la commission consultative de la diversité biologique.

• M 2359 : « Pas de compensation forestière au détriment des terres agricoles »

En bref : aujourd'hui à Genève, le défrichage d'un terrain se fait à des conditions très strictes spécialement quand il s'agit de défricher des terrains sur lesquels la forêt a progressé. La loi exige des compensations qui se font souvent, à défaut d'alternatives, en zone agricole. Sachant que la forêt progresse et que les surfaces agricoles diminuent, le groupe

PLR demande que les zones agricoles soient préservées des compensations forestières.



• R 766 : « Reconnaissance et encouragement du bénévolat : pour une exonération fiscale des indemnités de bénévoles »

En bref : pour soutenir le bénévolat, il est proposé d'exonérer d'impôts les petites indemnités parfois versées, dans la mesure où elles peuvent, pour certains couples par exemple, suffire à provoquer le passage à un taux supérieur d'imposition.



• PL 12019 : « Maturité professionnelle santé-social »

En bref : le PLR souhaite élargir la palette de formations offerte par l'ECG, qui permettrait aux étudiants d'obtenir également un CFC de type ASE (par exemple) en 3 ans, puis une maturité professionnelle santé-social avec une année de formation supplémentaire, de manière à faciliter l'accès au marché du travail.

• M 2357 : « Facilitons les maturités professionnelles en formation duale »
En bref : Afin d'éviter que les détenteurs et détentrices de CFC souhaitant améliorer leur formation ne soient découragés par les conditions d'admission en maturité professionnelle, relativement strictes à Genève, le groupe PLR demande que le département de l'instruction publique assouplisse les conditions d'entrée en maturité professionnelle.

• M 2355 : « La Cité des Métiers et la première année du collège de Genève »

En bref : Depuis 2015, les élèves ne sont plus tenus de s'y rendre. Or, force est de constater que la première année du collège est une année d'orientation, notamment vu le taux élevé d'échec durant cette année, si bien qu'afin d'améliorer l'accès à l'information sur les métiers ainsi que les formations possibles dans le but d'assurer à tous les élèves du canton une formation qui corresponde à leurs compétences, il convient que les élèves de première année du collège de Genève visitent la Cité des Métiers.

• PL 11961 : « Pour une meilleure orientation professionnelle »

En bref : malgré la réforme du Cycle d'orientation, qui avait notamment pour objectif d'améliorer l'orientation professionnelle des élèves, des lacunes importantes subsistent. Au vu de l'importance d'une information de qualité, le PLR demande que l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) soit chargé directement de dispenser les cours de préparation au choix scolaire et professionnel dans les classes, à la place des enseignants comme c'est le cas actuellement.

• PL 11926 : « Formation des enseignants du primaire en 3 ans »

En bref : les enseignants genevois sont les seuls de Suisse à devoir suivre une formation de quatre ans. De plus, cette formation trop longue est également insuffisamment orientée vers la pratique. Malgré l'acceptation d'une motion PLR demandant déjà de réduire cette formation à 3 ans, la Conseillère d'Etat en charge du DIP s'y refuse. Ainsi, le groupe confirme sa demande, cette fois, sous la forme d'un projet de loi.

• M 2306 : « Valoriser la voie de la formation professionnelle duale par une information et orientation effective au

CO et alléger les conditions en matière pédagogique pour les entreprises formatrices »

En bref : malgré l'importance de la formation professionnelle, une faible proportion d'entreprises forme des apprentis, ce qui accentue le manque de places d'apprentissage. Les conditions imposées aux entreprises formatrices en matière de pédagogie sont fixées par le droit fédéral. Cette motion demande, d'une part, au canton de proposer à la Confédération un allègement des exigences et, dans l'intervalle, de faciliter au maximum la formation pédagogique. D'autre part, une meilleure valorisation de la formation professionnelle est demandée au cycle d'orientation.

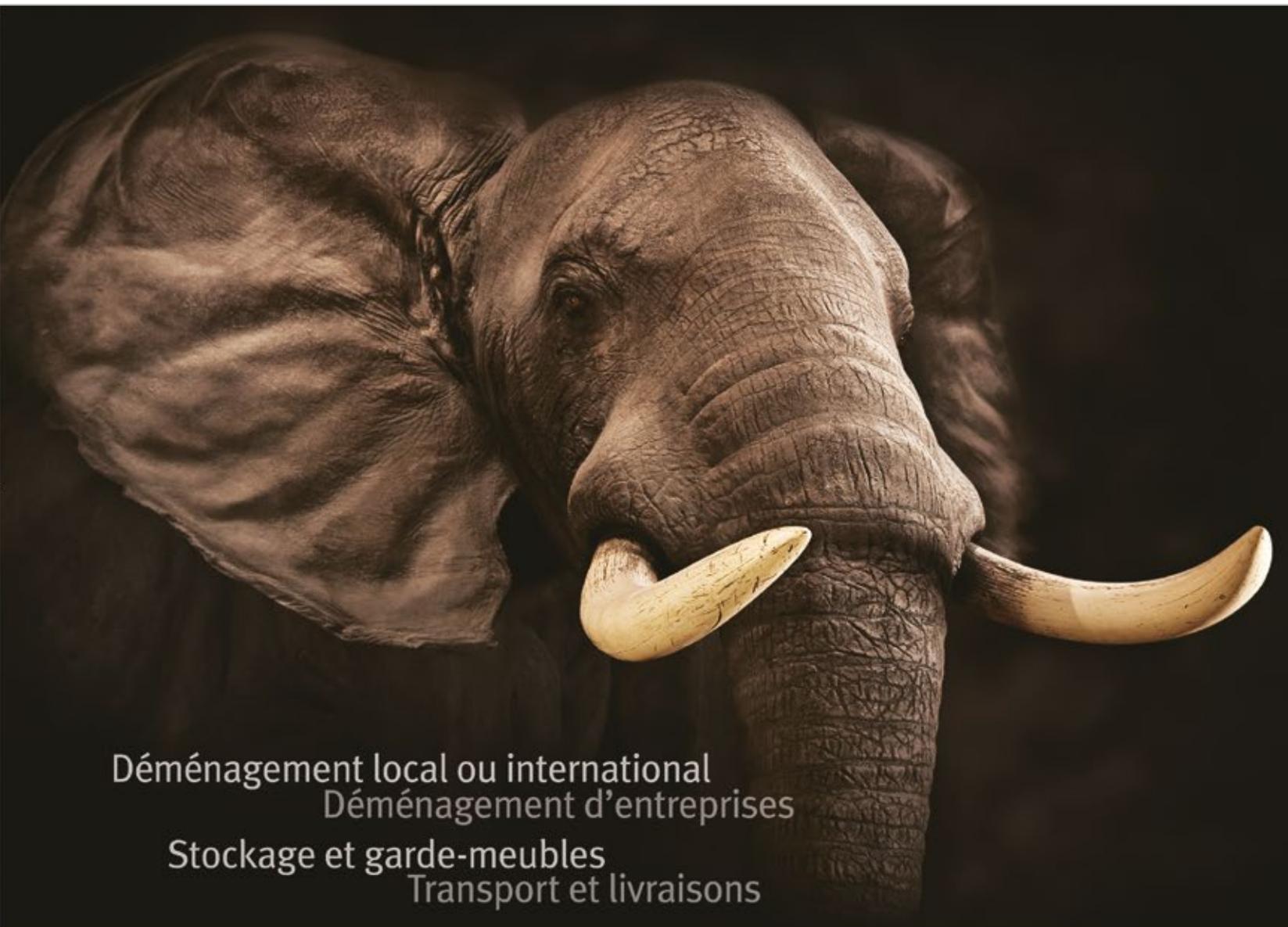
• M 2305 : « En faveur d'une formation des maîtres crédible à Genève »

En bref : suite au rapport accablant sur l'IUFE, l'actuel institut de formation des maîtres, délivré en novembre 2015 par la Cour des comptes, une étude fouillée sur les alternatives à cet institut universitaire est nécessaire et doit être conduite par un organisme extérieur au canton. Dans l'attente d'une solution réfléchie, l'IUFE doit rester fermé.

• M 2218 : « Développons le partenariat public-privé en faveur des bâtiments des hautes écoles genevoises »

En bref : la motion invite à favoriser ce mode de financement, notamment par la création d'un fonds spécial alimenté par des contributions volontaires, et à étudier l'opportunité d'un relèvement du plafond de la déductibilité de ce type de dons.

Balestrafic: fort par nature!



Déménagement local ou international
Déménagement d'entreprises
Stockage et garde-meubles
Transport et livraisons

Ce n'est pas un hasard si nous avons choisi l'éléphant comme symbole. Cet animal représente la force, l'intelligence, mais aussi l'esprit d'équipe et la loyauté. Des valeurs qui sont les nôtres et que nous partageons avec nos clients.

Quels que soient vos besoins en terme de logistique, de stockage ou de déménagement, nous avons votre solution.

Pour vous en convaincre, il ne vous en coûtera rien, si ce n'est le temps que vous voudrez bien nous consacrer afin que nous étudions et comprenions vos besoins.

BALESTRAFIC

www.balestrafic.ch

17-19 rue Baylon - 1227 Carouge - Tél. 022 308 88 00