
Au personnel de l'Hospice général

NOUVELLES DIRECTIVES HORAIRES RÉGLEZ VOS MONTRES !

Le 1^{er} janvier 2010, des nouvelles directives horaires sont entrées en vigueur à l'Hospice général. Pourquoi cette nouvelle réglementation ? Quels sont les changements introduits ? A quoi faut-il faire attention ? Explications et petit guide pour s'y retrouver.

A. CONTEXTE ET ENJEUX

Un règlement discuté avec les organisations du personnel

Ces nouvelles directives, accessibles sous la rubrique « gestion du temps » de Fil rouge, ont fait l'objet de huit séances de deux heures de discussions entre la Direction des Ressources humaines d'une part, et le SIT, la Commission du personnel et le SSP/Vpod d'autre part, séances lors desquelles nous nous sommes efforcé-e-s de faire valoir le plus possible les intérêts du personnel dans les textes initialement proposés par les RH.

Un cadre légal général...

En matière de réglementation horaire, l'Hospice général est soumis

- à la Loi sur le personnel de l'administration cantonale (B5 05),
- au Règlement d'application relatif à cette loi (B5 05.01),
- aux directives d'application de l'Office du personnel de l'Etat (OPE).

Une partie des éléments contenus dans les nouvelles directives horaire de l'Hospice ne sont que des rappels des dispositions légales prévues par la B5 05 et son règlement d'application.

... et des dispositions particulières

En revanche, le Statut du personnel de l'Hospice général prévoit qu'il est possible de déroger aux directives de l'OPE en édictant ses propres directives d'application. Ainsi, le cadre légal général demeure le même, mais la mise en œuvre concrète peut différer. Ce sont donc sur ces aspects que l'essentiel des discussions avec les RH ont porté.

Les conditions de travail au cœur des enjeux

Officiellement, il s'agissait pour l'Hospice général de mettre de l'ordre dans les horaires pratiqués dans les différents services et unités. En effet, du fait de l'absence d'une réglementation clairement établie au sein de l'Hospice, une disparité de pratiques s'était peu à peu installée au sein de l'institution, disparité pouvant constituer une souplesse bienvenue dans certains cas, mais également génératrice d'inégalité de traitement et parfois même de pratiques non conformes aux dispositions légales.

Mais ne nous leurrions pas. En ces temps de « recherche d'efficacité », la question des horaires de travail devient un enjeu crucial. En effet, sommé de faire plus avec moins, il s'agit pour l'employeur de

maximiser la productivité du personnel notamment en agissant sur les horaires de travail. C'est là l'autre objectif visé par l'Hospice : un plus grand contrôle et une flexibilisation des horaires, de manière à pouvoir aligner ces derniers sur les périodes d'intense charge de travail. Travailler plus quand il le faut, aller dépanner les équipes en déficit de postes ou récupérer les heures surnuméraires effectuées quand c'est possible.

Or, le risque est ici évident : dans le contexte de pression à la productivité que nous connaissons, nul doute que l'objectif de « travailler plus quand il le faut » sera atteint. En revanche, « travailler moins lorsque l'on peut » risque de rester lettre morte, tant la charge de travail à l'Hospice a augmenté ces dernières années. Et la tendance n'est pas prête à s'inverser, à l'heure où l'Hospice prévoit 17% d'augmentation de bénéficiaires cette année, sans

que le Grand Conseil n'ait accordé un seul poste supplémentaire.

Nous n'avons pas manqué non plus de rappeler qu'à l'Hospice, on n'a pas l'occasion de se tourner les pouces. Car si l'on peut concevoir qu'il puisse exister des variations dans l'intensité de l'activité, les périodes « lights » ne sont pas perdues pour autant. Un ou deux entretiens de moins aujourd'hui avec des bénéficiaires ? Autant de temps à disposition pour faire ce que l'on n'a de moins en moins le temps de faire en temps « normal » : creuser les dossiers, construire des projets de réinsertion, s'informer, se former, bref, maximiser *la qualité* du travail social. Alors souplesse oui, mais attention au flux tendu permanent.

B. LES NOUVELLES DIRECTIVES

1. Limitation de la durée du travail à 8h par jour

Cette règle était déjà applicable à l'Hospice, car inscrite dans le Règlement B5 05.01. Mais le rappel de cette limitation légale aura des conséquences pour quelques 150 collaborateurs-trices dont l'horaire journalier dépasse aujourd'hui 8 heures.

Cette limitation ayant pour ces derniers-ères d'importantes conséquences en matière d'organisation de leur vie privée (activités annexes, solutions de garde pour les enfants, etc), nous avons obtenu un délai au 1^{er} septembre 2011 pour se mettre en conformité.

2. Disparition des heures complémentaires

Les directives de l'Office du personnel de l'Etat (OPE), dont s'inspirait jusqu'ici la pratique de l'Hospice, précisent que ne sont considérées comme heures supplémentaires, pour les travailleurs-euses à temps partiel, que les heures dépassant les 40 heures hebdomadaires constituant le temps de travail hebdomadaire d'un-e collaborateur-trice à temps plein. Ainsi, pour un-e collaborateur-trices à 50% par exemple, toutes les heures effectuées au-delà de son temps de travail contractuel (20h hebdomadaires) mais en deçà de 40 heures étaient considérées

comme « heures complémentaires » pouvant certes être récupérées, mais sans majoration aucune.

Nous avons obtenu que désormais, toute heure effectuée en plus de l'horaire contractuel soit considérée comme heure supplémentaire, dont la récupération ou le paiement est soumis à majoration, mettant ainsi fin à une discrimination entre les temps partiels, majoritairement le fait de collaboratrices, et les temps pleins.

Les heures supplémentaires sont compensées selon les barèmes suivants :

Jours ordinaires	Compensation	Samedi	Compensation
6h à 20h	25%	6h à 18h	50%
20h à 24h	50%	18h à 20h	75%
24h à 6h	100%	20h à 24h	100%

Par ailleurs, si les heures complémentaires n'étaient pas récupérées dans un délai de trois mois, elles étaient perdues. Or, le nouveau règlement précise que les heures supplémentaires sont, en principe, récupérées dans les 3 mois. ***Il s'agit de la fixation d'un délai de récupération, mais en aucun cas un terme au-delà duquel les heures sont perdues.***

Attention : l'exécution d'heures supplémentaires par le personnel à temps partiel étant maintenant plus coûteuse pour l'employeur, puisque toutes majorées, la reconnaissance par la hiérarchie de l'exécution de ces heures et de leur bien-fondé sera plus ardue. En principe, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie. Or, il n'est pas rare que des membres du personnel doivent rester plus longtemps au travail pour des motifs de surcharge ou d'urgences. **C'est pourquoi nous avons obtenu qu'elles puissent être validées a posteriori par la hiérarchie en cas de force majeure ou lorsque la hiérarchie n'était pas atteignable au moment de devoir effectuer ces heures.** Des discussions sont donc encore en cours avec les RH pour préciser les conditions d'exécution des heures supplémentaires et les modalités de prise en compte de ces dernières par la hiérarchie. Nous porterons ensuite une attention toute particulière à ce que les heures supplémentaires effectuées pour raisons de service ou de surcharge de travail soient reconnues et compensées correctement.

3. Horaires fixes, variables, ou annualisés

Les nouvelles directives mentionnent trois types d'horaires de service possibles.

a) L'horaire fixe

C'est l'horaire « classique » : horaire de travail fixe, avec une pause d'au moins 30mn entre 12h et 14h.

b) L'horaire variable

Le début et la fin du travail peuvent être fixés librement chaque jour, entre 7h et 19h, pour autant que la présence soit assurée entre 9h et 11h30, et entre 14h et 16h, et qu'une pause d'au moins 30mn soit observée entre 11h30 et 14h. Dans ce type d'horaire, il appartient à chacun de gérer son temps sur le mois, et de ne pas dépasser un solde positif de +40h et négatif de -10h.

Ce type d'horaire pose d'emblée un problème technique : celui de la comptabilisation des heures de travail. Dans la mesure où l'Hospice ne souhaite pas, essentiellement pour des raisons de coût, introduire des pointeuses, **nous avons exigé qu'un outil informatique simple d'utilisation soit mis à disposition du personnel afin que chacun-e puisse tenir son propre décompte rapidement et connaître à tout moment l'état de son solde d'heures.** Des discussions sont encore en cours afin de finaliser la forme et le fonctionnement de cet outil.

Par ailleurs, afin de distinguer ce qui relève de la convenance personnelle de ce qui relève des impératifs de service, **nous avons obtenu que la notion d'heures supplémentaires soit également applicable dans le cadre de l'horaire variable,** lorsqu'elles sont demandées par la hiérarchie.

c) L'horaire annualisé

Ce type d'horaire est déjà appliqué depuis longtemps dans les Maisons de vacances pour les aînés, où le volume d'activité change considérablement durant certaines périodes de l'année, à la Maison de l'Ancre et à Inforjeunes, où des plannings de travail couvrent 365 jours par année.

La réglementation dans ce type d'horaire n'a pas été modifiée, si ce n'est les modalités de décompte des heures en cas d'absence maladie ou accident pour le personnel des Maisons de vacances pour les aînés. Les absences étaient jusqu'à maintenant comptabilisées sur la base de l'horaire théorique, ce qui pouvait amener le personnel à devoir rattraper un nombre important d'heures en cas d'absence durant la période de grande activité des Maisons. Sur proposition de l'Hospice, à laquelle nous ne nous sommes pas opposés, **les 14 premiers jours d'absence seront dorénavant comptabilisés sur la base de l'horaire planifié.**

Les nouvelles directives horaires prévoient donc la possibilité soit de rester sur l'horaire fixe, soit d'introduire dans certains services ou unités - dont l'activité le justifie - l'horaire variable ou annualisé. Mais ce type d'horaires, plus flexibles, ayant des incidences importantes sur les conditions de travail, nous avons obtenu que leur introduction devra être préalablement soumise à l'accord des organisations du personnel.

4. Le service de piquet

La directive relative au service de piquet reprend les principes généraux de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail, et précise le mode de comptabilisation du temps de piquet et sa compensation.

Ainsi, le temps de piquet « passif », c'est-à-dire sans intervention, est compensé à hauteur de 15%, tandis que toute intervention, temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail inclu, est compensée selon les barèmes en matière d'heures supplémentaires.

5. Jours de congés supplémentaires

Cette directive précise les conditions et la procédure relative à l'achat de jours de congés supplémentaires prévu par le Règlement d'application de la B5 05.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, tout le personnel de la fonction publique a en effet la possibilité de bénéficier de 1 à 5 jours de congés supplémentaires sans traitement par année, à la condition d'avoir épuisé son solde de vacances l'année précédente.

6. Séjours hors du domicile pendant une incapacité de travail

Ce point ne faisait pas partie des éléments que l'Hospice avait soumis à consultation des organisations du personnel. Mais nous avons toutefois profité de cet espace de discussion pour clarifier les droits du personnel en la matière, car nous avons constaté qu'il arrivait que les RH déduisent à tort du solde de vacances des séjours hors du domicile durant une incapacité de travail.

Ainsi, il est rappelé et admis que les séjours hors du domicile durant une incapacité de travail ne sont pas déduits du solde de vacances pour autant

- **Que le médecin n'ait pas établi un certificat de reprise de travail,**
- **Qu'il n'y ait pas de contre-indication médicale au séjour hors du domicile,**
- **Que la procédure d'annonce auprès du médecin conseil et des RH ait été respectée.**

C. POUR UNE MISE EN ŒUVRE CORRECTE

Comme nous l'avons dit précédemment, la question de la réglementation horaire est intimement liée à la charge de travail. Adapter les horaires à la charge de travail, ou l'inverse ? Derrière la souplesse apparente de certaines dispositions de ces directives se cache le risque d'une péjoration des conditions de travail, d'une gestion horaire caractérisée par un flux tendu permanent, sans plus aucune possibilité de souffler, non tant pour se reposer, mais simplement pour ne pas s'épuiser et pour prendre le temps d'effectuer un travail social de qualité. Car qu'on le veuille ou non, l'édiction de cette nouvelle réglementation s'inscrit bel et bien dans un contexte de gestion de la pénurie (d'effectifs) du fait de l'austérité budgétaire imposée à l'Hospice. L'enjeu principal reste donc celui de la reconnaissance de la charge réelle de travail à laquelle doit faire face le personnel. Et sur ce point, les réticences de la direction à véritablement entrer en matière ne sont un secret pour personne, et c'est de haute lutte que nous avons obtenu la mise sur pied de séances avec des représentants de la direction pour traiter cette question.

Mais pour revenir à la question des nouvelles directives horaires, il convient donc de rester extrêmement vigilant-e-s quant à leur mise en œuvre, notamment sur deux aspects principaux :

- 👁 **La reconnaissance des heures supplémentaires effectuées** (voir ci-dessus, point 2),
- 👁 **L'introduction de l'horaire variable.** La direction souhaite en effet l'introduire dès cette année dans pratiquement l'ensemble de l'institution. Conformément aux directives que nous avons négociées, cette introduction ne pourra se faire qu'avec l'accord de nos organisations.

C'est pourquoi une assemblée générale sera organisée par la Commission du personnel le 15 avril de 10h à 12h, afin que le personnel puisse prendre position sur ce choix délicat. Réservez donc d'ores et déjà cette date, une convocation vous parviendra par la suite. Nous vous invitons à y participer nombreuses, car ce choix aura des conséquences importantes sur les conditions de travail de chacun-e.

Genève, le 29 mars 2010