

**Hôpitaux Universitaires de Genève**  
Direction des Ressources Humaine  
M. Patrick Nicollier, Directeur  
Rue Gabrielle-Perret-Gentil 4  
1205 Genève

**Par courriel**  
Secreariat.DRH@hcuge.ch

Genève, le 05.05.2023

**Concerne : Consultation sur le temps d'habillage**

Cher Monsieur,

Notre Syndicat a bien reçu les différents documents concernant la consultation sur le temps d'habillage.

Pour rappel, nous vous avons écrit un courrier en date du 11 avril 2019 pour demander l'application de la LTr et vous demander de nous soumettre une proposition concrète de mise en œuvre conforme au droit. Vous nous avez répondu en mai 2019 que vous vous saisiriez du sujet dans les meilleurs délais et que vous consulteriez les partenaires sociaux en temps opportun.

Le 16 mars 2021, nous avons été contraints de porter plainte auprès de l'Office Cantonale d'Inspection des Relations de travail face à l'absence de prise en compte du temps d'habillage comme temps de travail.

Le 7 septembre 2021, vous avez répondu à l'OCIRT que la mise en conformité serait effective au premier semestre 2022.

Constatant que les HUG continuaient à violer la loi et sans position de l'OCIRT, nous avons demandé la qualité de partie pour ce sujet. Le 5 avril 2022, l'OCIRT a accepté notre demande de qualité de partie pour le temps d'habillage.

Finalement, le 21 mars 2023, nous avons mis en demeure l'OCIRT de rendre une décision qui fasse cesser l'atteinte d'ici la fin du mois d'avril 2023. L'OCIRT nous a répondu que vous aviez effectué un sondage durant l'année 2022 afin de cerner plus précisément les pratiques et le personnel potentiellement concerné. L'étude a été finalisée courant février 2023. L'OCIRT a également annoncé qu'une consultation aurait lieu afin de permettre la mise en conformité.

À ce jour, nous constatons que la loi continue de ne pas être respectée. Toutefois, nous reconnaissons l'effort du projet mis en consultation.

Pour répondre à votre consultation, chacun des points de votre périmètre de consultation est explicité ci-dessous.

### **Durée du forfait**

Vous avez annoncé la prise en compte d'un forfait de 6 minutes par amplitude horaire pour l'habillage et le déshabillage. Nous vous prions de nous transmettre les détails de l'étude ayant conduit à la proposition d'un forfait temps de 6 minutes.

Selon le document daté du 21 avril 2023, vous notez que seuls 13% des responsables de soins ont accordé en 2020 un temps d'habillage. Pour ces secteurs, le temps pris en compte varie : 72% ont annoncé une prise en compte de 5 min, 9% une prise en compte de 10 minutes et 18% une prise en compte de 15 minutes. La moyenne est ainsi de 7,2 minutes avec cette granularité. Ce temps correspond-il au temps effectif pour ces secteurs ou seulement au temps accordé ? Aussi, s'agit-il du temps d'habillage à l'arrivée et au départ ? Enfin, de quels secteurs s'agit-il et dans quel(s) bâtiment(s) se situent-ils ?

Pour notre part, nous contestons le forfait de 6 minutes car il ne correspond pas à la réalité. Nous avons réalisé une simple mise en situation dont vous trouverez la vidéo accélérée ci-jointe. Le temps nécessaire pour le départ d'une unité, le changement et la dépose des habits a ainsi pris 8,50 minutes dans une situation où il n'y avait pas d'attente aux ascenseurs ou au distributeur. Vous conviendrez que cela est bien supérieur aux 3 minutes prévues dans le forfait.

Nous proposons donc de réaliser une mise en situation dans chaque bâtiment avec la participation des organisations représentatives du personnel. L'objectif est de mesurer l'impact de ce temps sur le personnel en effectuant ces exercices le matin, lorsque la plupart des employés arrivent.

Nous demandons également d'objectiver ce temps par une enquête auprès du personnel, par exemple à l'aide de traceurs selon la méthode utilisée pour le projet PTP. De notre côté, nous allons réaliser un sondage auprès de l'ensemble du personnel pour disposer de données tangibles et inclure les collaborateurs à la consultation.

Enfin, nous aimerions savoir si l'aspect forfaitaire exclut toutes les majorations ou indemnités pour ce temps de travail. Par exemple, est-ce qu'une arrivée ou un départ du service la nuit ne modifie pas le crédit temps et n'est pas majorée des indemnités.

### **Critères d'éligibilité retenus**

Vous nous avez informés que seul le personnel qui doit se changer entièrement pour des raisons professionnelles est éligible. Nous comprenons que l'enfilage d'une blouse dans le bureau ne fait pas partie du temps de travail. Cela concerne notamment une partie du personnel médical et certains cadres soignants. Cependant, qu'en est-il du personnel qui doit enlever le haut de leur tenue pour enfiler un pull ou un polo pour des raisons d'hygiène, sans changer le bas, il s'agit notamment une partie du personnel de cuisine ? En effet, le Seco précise dans son commentaire que l'« enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville » fait partie du temps de travail.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le Travail, OLT1, Art. 13,

### **Alimentation d'un compteur**

Nous apprécions la création d'un compteur ad hoc "compensation habillage" qui alimente le solde horaire du collaborateur. Cette méthode permet de visualiser le temps total à récupérer.

### **Modalité de récupération**

Nous demandons que cette récupération se fasse d'entente avec le collaborateur afin de permettre un meilleur repos. En outre, vous annoncez qu'un chainage entre le compteur "compensation habillage" et "solde horaire" sera possible pour la récupération. Au cas où le chainage entre les deux soldes ne permet pas la prise de journée complète, la prise de demi-journée devrait être proscrite, sauf en cas d'entente avec le personnel.

### **Délai de planification**

Vous annoncez un délai de planification de 3 mois pour récupérer la compensation d'habillage. Ce délai semble trop court pour permettre la prise de jours de repos, en particulier pour le personnel à temps partiel et celui organisé en 12 heures. Comme vous l'avez noté, un forfait de 6 minutes correspond à 2,8 jours de compensation par an, soit 0,7 jour par quadrimestre pour un temps plein organisé sur 5 plages horaires par semaine. C'est pourquoi nous proposons une planification semestrielle.

### **Responsable du suivi**

Vous annoncez que le suivi est réalisé par le/la responsable hiérarchique du/de la collaborateur/trice. Nous comprenons cette proposition qui permet de répondre au mieux aux réalités du terrain. Toutefois, nous rappelons que les jours de compensation doivent être fixés d'un commun accord avec la personne concernée.

### **Activation / suspension du forfait**

Nous demandons que les partenaires sociaux soient consultés en cas d'activation ou de suspension du forfait. Aussi, nous ne manquerons pas de vous transmettre des situations si nous sommes saisis par le personnel pour faire valoir ses droits.

### **Réalisation de « bilans intermédiaires »**

Nous vous rejoignons sur la nécessité de partager et de discuter avec les partenaires sociaux sur le déploiement de cette mise en conformité des HUG.

### **Rétroactif**

Le périmètre de la consultation ne porte pas sur le rétroactif. Cependant, nous vous avons saisi sur la question depuis 2019. Le personnel a donc travaillé des heures sans reconnaissance aucune. Cela constitue une créance des HUG envers le personnel concerné. De quelle manière les HUG comptent-ils reconnaître les crédits temps réalisés par le personnel ces dernières années ?

Enfin, nous saisissons l'occasion pour rappeler notre souhait de trouver un accord négocié sur la prise en compte du temps d'habillage comme demandé dans notre courrier du 16 avril 2019.

En vous souhaitant bonne réception de la présente et dans l'attente de réponses à nos questions, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, en l'assurance de nos sentiments distingués.

Pour le SSP,



Quentin Stauffer, secrétaire  
syndical.

Copie :  
Nos Membres  
Me Dandrès