

*Interpellation présentée par la députée:
Mme Christine Serdaly Morgan*

Date de dépôt : 23 février 2012

Interpellation urgente écrite

Exit les frontaliers, bienvenue aux Mauriciens: y a-t-il une politique de recrutement aux HUG?

Mesdames et
Messieurs les députés,

Plus de recrutement externe ou de promotion interne d'infirmierEs responsables d'unité au bénéfice de permis de frontaliers. Préférence nationale. Calmer le climat social et apaiser les tensions, dit le directeur des HUG.

Une démocratie ne peut tolérer le glissement vers des mesures discriminatoires, ainsi que des phrases glissées ici ou là, avec pour conséquence de dresser des populations contre d'autres. La décision du directeur des HUG s'apparente à un dérapage que nous ne devons aucunement cautionner. Les questions de chômage comme de pénurie de personnel se règlent avec des stratégies globales et concertées.

La politique du « Kleenex » est de surcroît inacceptable: on ne peut se servir dans le marché du travail d'un pays durant des années, et du jour au lendemain, pour des motifs qui ne semblent avoir aucun fondement du point de vue de la politique des ressources humaines de l'institution, mettre un terme à la pratique.

Elle est aussi dangereuse et irresponsable en termes de politique étrangère quand Genève évolue dans une agglomération où l'essentiel de sa frontière est partagée avec la France, et où de nombreux projets doivent se construire ensemble. Le Canton de Genève peut-il se payer le luxe, par une décision qui ne comporte aucune dimension stratégique, fruit, semble-t-il, de la seule décision d'un directeur sans son Conseil d'administration, de mettre en péril un ensemble organisé de relations et de projets ? Sauf à faire rêver certains

politiciens de mesures de rétorsion qui pourraient conduire à toutes sortes d'excès comme la remise en question du financement du CEVA par nos partenaires français, ou de murs érigés entre nos deux pays, l'on voit mal comment, sans discussion aucune et alors qu'une réflexion est portée au sein du Comité régional franco-genevois sur les besoins en personnel de santé, un directeur d'institution peut se permettre de prendre une telle décision de manière unilatérale.

Au-delà des considérations morales, légales et politiques de cette décision, qu'en penser, par ailleurs, face à d'autres pratiques des HUG, qui lui sont en totale contradiction ?

L'institution forme en effet depuis 2011 un groupe de Mauriciens comme techniciens de salle d'opération pour les HUG. Au terme de leur formation, prévue en septembre 2012, ils seront engagés pour une période de 3 ans aux HUG. Une deuxième volée est déjà prévue. Ici, il est problématique de recruter du personnel de l'autre côté de la frontière, là, on investit massivement, en envoyant des collaborateurs à l'Ile Maurice, pour former du personnel îlien et « l'importer ».

Pour des raisons d'aide au développement, il est méritoire que les HUG forment du personnel à l'étranger, de manière à augmenter les compétences dans le pays où ils interviennent (ce qu'ils pratiquent déjà). Mais là, il s'agit tout bonnement de contourner le système de formation suisse et ses possibilités de qualifier ou de spécialiser des professionnels ici, avec deux titres suisses existants¹, en montant une formation « maison » à laquelle correspondra certainement un salaire « maison ». Toutes les caractéristiques d'un dumping de la formation et d'un dumping salarial sont ici réunies.

A l'heure où, face à la pénurie de personnel, l'on cherche à rendre les carrières dans la santé attractives, notamment par la possibilité d'évoluer en se spécialisant, la mesure est contre-productive. Elle est aussi immorale en privant des professionnels « locaux » d'accéder à des emplois, et en puisant dans les ressources humaines d'un pays étranger, contrairement aux recommandations de l'OMS (Organisation mondiale de la santé) adoptées par la Suisse².

¹ Diplôme de technicien ES ou de technicienne ES en salle d'opération (formation de niveau tertiaire en 3 ans) et Etudes postdiplômes ES soins d'anesthésie/intensifs/d'urgence (spécialisation de niveau tertiaire pour infirmierE ES/HES, ambulancierE ES ou sage-femme HES)

² Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé, adopté par l'Assemblée mondiale de la Santé le 21 mai 2010.

Nous ne nous attarderons pas ici sur toutes les questions qui se posent par ailleurs : comment imaginer que des personnes formées dans des hôpitaux qui ont, pour bon nombre d'entre eux, des plateaux techniques, des blocs opératoires et des dispositifs médicaux aujourd'hui vétustes puissent acquérir les compétences utiles pour l'exercice du métier de technicienNE en salle d'opération aux HUG ? Quelle est la nature du permis qui leur sera accordé ? Que se passera-t-il au-delà des trois années de leur séjour ? Où et comment seront logées ces personnes ? Comment s'est opérée la sélection des personnes en formation ? Quels sont les liens d'intérêt éventuels entre certains cadres des HUG et l'Ile Maurice ? Quel est le coût de cette opération ?

Le Conseil d'Etat investit dans une réflexion sur les besoins en personnel de santé, développe un projet d'agglomération et renforce ses dispositifs pour éviter le dumping salarial. Un ensemble de mesures qui sont à même de répondre de manière constructive à l'une des problématiques majeures des années à venir qui est celle des besoins en personnel de santé. Peut-il dans le même temps encourager une politique de préférence nationale –voire même cantonale - dans le domaine de la santé et cautionner des pratiques pour le moins douteuses de recours à du personnel étranger ?

Les HUG et Genève sont également actifs, sur le plan des professionnels des soins en accueillant, par exemple, le siège de l'organisation mondiale des infirmières, et en mai prochain, le 5è Congrès mondial des infirmiers de l'espace francophone, soit 1'000 à 1'500 participants. Les HUG en sont co-organisateurs avec la Haute école de santé pour le SIDIIEF (secrétariat international des infirmiers et infirmières de l'espace francophone). N'y a-t-il pas là quelque paradoxe à disposer d'une politique de ressources humaines pour le moins discutable ?

Ma question est la suivante :

Face aux agissements contradictoires des HUG, quelle est la politique de recrutement du personnel soignant et médical des HUG, et comment le Conseil d'Etat entend-il se positionner face aux obligations internationales de la Suisse, ainsi qu'au cadre de formation national, dans ses devoirs de contrôle des HUG ?