

Date de dépôt : 8 mars 2012

Réponse du Conseil d'Etat

à l'interpellation urgente écrite de Mme Christine Serdaly Morgan : Exit les frontaliers, bienvenue aux Mauriciens: y a-t-il une politique de recrutement aux HUG ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 24 février 2012, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une interpellation urgente écrite qui a la teneur suivante :

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 phrasés glissés 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 réver

certaines politiques 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 ilien 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 infirmier ES/HES, ambulancier 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 5^e 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 ?

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

L'économie genevoise doit pouvoir compter sur un marché du travail diversifié et ouvert : la compétitivité des entreprises dépend sensiblement de leur capacité à engager une main-d'œuvre qualifiée et en quantité suffisante. Avec 300 000 emplois, Genève compte pratiquement deux emplois pour trois habitants, un taux qui explique clairement pourquoi l'économie de notre canton doit faire appel aux travailleurs résidant ailleurs en Suisse ou en France voisine. De nombreux secteurs économiques ne pourraient tout simplement pas fonctionner sans les pendulaires. C'est le cas notamment des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

Par conséquent, la libre circulation des personnes constitue un facteur essentiel de la croissance économique de notre canton. Dans cette optique, le rôle de l'Etat consiste notamment à s'assurer que les différents accords bilatéraux, liant la Suisse et l'Union européenne, sont appliqués conformément au droit en vigueur. L'accord sur la libre circulation des personnes spécifie que les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ne peuvent faire l'objet de discriminations, du fait de leur nationalité, en matière de recrutement.

Au-delà d'une réalité socio-économique, la région franco-valdo-genevoise est aussi une volonté politique : celle de construire une agglomération équilibrée, durable et qui ne laisse personne sur le côté. Le marché du travail genevois attire des dizaines de milliers de travailleurs dans notre agglomération. Il est donc extrêmement concurrentiel. Cette concurrence est particulièrement dure pour les chômeurs genevois. Dès lors, il s'agit pour l'Etat de leur accorder une attention prioritaire. C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat a doté l'administration cantonale d'une directive sur le recrutement du personnel, le 1^{er} juillet 2011, directive qui a été étendue aux institutions de droit public du Grand Etat le 21 décembre dernier. Ce texte prévoit que, pour tout recrutement, il s'agira, avant de solliciter un permis de travail, de vérifier d'abord l'impossibilité de recruter les profils recherchés auprès des chômeurs inscrits à l'office cantonal de l'emploi (OCE). Cette vérification est attestée par une commission composée des représentants de l'Etat au sein de la commission tripartite, à savoir la directrice du service de la main-d'œuvre étrangère au sein de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), en qualité de présidente (ou son suppléant); un représentant du service employeurs de l'OCE et un représentant de l'office cantonal de la population (OCP).

Le Conseil d'Etat a également annoncé sa volonté de créer un label positif visant à distinguer les entreprises qui font un effort particulier en faveur de la réinsertion des chômeurs.

Par ailleurs, dans le cadre des discussions sur la pénurie des professionnels de la santé, le Conseil d'Etat a arrêté, le 2 février 2011, la désignation et le mandat du groupe de travail de haut niveau chargé de proposer et de coordonner une série d'actions visant à lutter contre la pénurie des professionnels de la santé. L'objectif de ce groupe est de répondre durablement aux besoins de relève en professionnels de la santé dans le canton de Genève et dans sa région transfrontalière en mettant en place une stratégie coordonnée entre les différents interlocuteurs concernés.

Politique de recrutement aux HUG

En ce qui concerne le cas spécifique des HUG, il convient de rappeler que le taux de frontaliers aux HUG est de l'ordre de 40%. Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de le réaffirmer à de multiples reprises : sans les frontaliers, l'hôpital ne fonctionnerait pas.

Le cas des responsables d'unité de soins est particulier. Alors que le taux de frontaliers est de 40% sur l'ensemble des HUG, il est de 70% dans ce secteur, raison pour laquelle la direction a souhaité y porter une attention particulière afin d'assurer le meilleur équilibre possible.

La politique de recrutement des HUG est clairement établie et n'a pas varié. Les engagements ont lieu selon des critères bien définis qui tiennent compte des compétences et du profil recherché. A compétences égales, la mobilité et la promotion interne ont toujours été privilégiées. Les potentiels des collaborateurs sont identifiés par leurs responsables qui promeuvent le développement des compétences et construisent un parcours professionnel. L'engagement du personnel local et du personnel en Suisse présente, pour certains postes, des avantages certains car ces personnes connaissent mieux l'environnement dans lequel ils travaillent.

Il n'en demeure pas moins que les HUG ont toujours recouru à du personnel frontalier compte tenu de leurs besoins en personnel et continuent à le faire. Le nombre de frontaliers engagés par les HUG ces dernières années est resté stable.

Coopération internationale avec l'Ile Maurice

Les HUG ont notamment comme mission le développement de relations internationales, et cela sur de ux axes. De nombreux accords ont été signés dans le but de développer des coopérations dans des domaines médicaux spécialisés de manière à accroître les compétences de l'ensemble des partenaires. S'agissant de l'Ile Maurice, des conventions de coopération existent depuis 2003. D'autres conventions ont un but humanitaire. En général, il s'agit de former du personnel spécialisé, soit à Genève, soit dans le pays de résidence.

Dans tous les cas, les HUG veillent à ce que le personnel formé à Genève retourne dans leur pays d'origine pour améliorer les prises en charge de la population concernée.

Les étudiants mauriciens exerceront une activité d'aides de salle afin de compléter la formation qu'ils ont engagée dans leur pays. Le but de cette coopération est de proposer un terrain de pratique à des futurs professionnels mauriciens en vue de se spécialiser dans le domaine opératoire et de mettre à profit les qualifications acquises aux HUG dans leur pays d'origine. L'accord avec les responsables mauriciens prévoit que ces étudiants, une fois formés aux HUG, retournent exercer leur métier dans les hôpitaux de leur pays d'origine.

Par ailleurs, le marché local n'offre pas suffisamment de personnel qualifié dans le domaine opératoire et les HUG, depuis cette année, ouvrent des possibilités de stage rémunéré de techniciens de salle d'opération (TSO) en emploi. Le bassin de recrutement demeure essentiellement européen. L'accueil d'étudiants mauriciens ne constitue pas une source de main d'oeuvre pour les HUG puisqu'il est prévu, dès le départ, que ces étudiants retourneront dans leur pays une fois formés. Il s'agit bien là de coopération internationale.

En ce qui concerne leur permis de séjour, ils recevront un permis L. Leur salaire annuel sera similaire à celui des aides de salle, soit 62 464 F (classe 8, annuité 0). Le coût total de l'opération – indépendamment des salaires des étudiants – est de 294 000 F, soit deux postes de moniteurs à plein temps et un poste de formateur à temps partiel. Ils auront des logements à Genève dont ils assumeront le loyer, principalement dans les studios proposés par les HUG.

Enfin, s'agissant des liens d'intérêts, il n'en existe aucun hors du cadre habituel de la coopération hospitalo-universitaire internationale.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
Pierre-François UNGER