

Question présentée par le député :

M. Eric Stauffer

Date de dépôt : 9 octobre 2017

Question écrite urgente

Directive de la préférence cantonale, ordonnance fédérale et témoignage : LE SCANDALE !

Etre visionnaire n'est pas donné à tout le monde ! Rester fidèle à ses idées non plus ! Certains oublient les fondamentaux et par qui ils ont été élus !

Moi je reste fidèle à la ligne que j'ai instaurée depuis 2005 !

En résumé, les faits :

- En date du 16 avril 2012, je dépose un projet de loi pour obliger les sociétés et institutions à annoncer tous les postes vacants à l'office cantonal de l'emploi, projet de loi intitulé « Priorité de l'information aux chômeurs genevois ! », signé également par le député Mauro Poggia... (http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL_10962.pdf)
- Le temps parlementaire étant long, mon projet de loi arrive finalement en séance plénière le 5 décembre 2014... (<http://ge.ch/grandconseil/memorial/seances/010114/89/2/>)
- Entre-temps, le député Poggia est devenu... conseiller d'Etat... chargé de l'emploi et du chômage ; il s'oppose à mon projet de loi dont il était également signataire et dit cette phrase « ... **ce projet de loi part en effet d'un certain bon sens – je serais malvenu de dire le contraire puisqu'un homonyme à moi l'a signé en tant qu'ex-député –, mais c'est vrai que, sur le terrain, on constate aujourd'hui que, davantage que l'obligation, c'est l'incitation qui est importante...** »

L'épilogue de juin 2017 :

– **Berne / Conseil fédéral 16 juin**

Mise en œuvre de l'art. 121a Cst. : le Conseil fédéral arrête les grandes lignes des modifications d'ordonnances.

Cette nouvelle vous a été envoyée par www.admin.ch/news.

CF – Mise en œuvre de l'art. 121a Cst. : le Conseil fédéral arrête les grandes lignes des modifications d'ordonnances

Berne, 16.06.2017 – Lors de sa séance du 16 juin 2017, le Conseil fédéral a décidé de la manière dont il entend mettre en œuvre dans les ordonnances pertinentes l'article constitutionnel relatif à la gestion de l'immigration (art. 121a Cst.) et sa loi d'application. Il s'agit essentiellement de définir les modalités pratiques de l'obligation de communiquer les postes vacants au service public de l'emploi. Cette mesure doit permettre de favoriser les demandeurs d'emploi en Suisse.

Conseil fédéral

Mise en œuvre pratique de l'obligation de communiquer les postes vacants

Les mesures concernant les demandeurs d'emploi constituent la pierre angulaire des modifications législatives adoptées par le Parlement. La priorité accordée aux chômeurs en Suisse implique que les postes vacants dans des groupes de profession, des domaines d'activité ou des régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne doivent être communiqués par les employeurs au service public de l'emploi. Cette mesure vise à favoriser le retour à l'emploi des personnes inscrites auprès du service public de l'emploi en Suisse.

Le Conseil fédéral a décidé aujourd'hui que l'obligation de communiquer les postes vacants s'appliquera à l'échelle suisse dans les catégories professionnelles affichant un taux de chômage, au niveau suisse, égal ou supérieur à 5%. Selon les estimations actuelles, l'obligation concernera trois postes vacants sur dix.

La mesure produira ainsi un effet ciblé, sans compliquer inutilement le recrutement de nouveaux travailleurs. Quelque 187 000 demandeurs d'emploi pourraient en bénéficier.

Comme certains diraient CQFD !

Témoignage

En date du 6 octobre, GEM-Genève En Marche reçoit une ex-employée de l'EMS Les Marronniers sis au chemin de la Bessonnette 9, 1224 Chêne-Bougeries.

Cette employée de juillet 2011 à ce jour, qui pourtant était au bénéfice d'excellentes qualifications, a été licenciée (suite à une maladie) pour le 31 décembre.

Dans les faits :

Cette ex-employée nous expose que, depuis environ 18 mois, un certain nombre de personnes, au sein de la direction et du personnel, ont été poussées, par divers moyens de pression, vers la sortie, soit par une démission, soit par un licenciement suite à un burn-out, ce qui représente environ 25% du personnel (25 personnes sortantes sur 120 employés).

Le début de ce processus a commencé suite au remplacement de M. Joel Goldstein, directeur, par un nouveau directeur résident à Annecy au bénéfice d'un permis G.

Ce dernier n'a pas hésité à « mettre la pression », d'une part, sur les membres de sa direction et, d'autre part, sur le personnel d'intendance, hôtelier et soignant.

Les effets ont été les suivants :

Arrêts de travail pour dépression, arrêts de travail pour surmenage.

Il va de soi que les suites « logiques » du plan ont été des démissions et, le cas échéant, si les employés ne démissionnaient pas, ils étaient licenciés à la fin du délai de protection de l'assurance-maladie.

Premier constat : si nous parlons de restructuration, comment se fait-il que le personnel démissionnaire ou licencié ait été remplacé, et ce même pour des postes qui dans les motifs de licenciement étaient la suppression du poste, par du personnel principalement détenteur d'un permis G, notamment, au sein de la direction ? Genève a déjà vécu ce genre de situation qui avait fait grand bruit à l'époque.

Cette ex-employée a alerté le syndicat SIT, ils ont eu comme seule réponse que notre demande n'était pas groupée et qu'il était difficile d'entrer en matière.

Même la présence du conseiller d'Etat M. Mauro Poggia lors d'une séance au SIT n'a pas éclairci cette situation et n'a apporté aucune réponse, et ce malgré les espoirs mis en sa personne.

A GEM-Genève En Marche, nous avons une autre explication :

1. Le Conseil d'Etat n'est pas capable d'arbitrer lors des séances de budget et c'est vers le ministre le plus faible qu'il se tourne pour exiger des économies.
2. Que le conseiller d'Etat chargé du social met sous pression les institutions, comme l'EMS en question, et que ce dernier pour faire des économies et rester dans la loi baisse le taux d'activité de 100 à 80% des employés sans pour autant réduire le cahier des charges et pire, en supprimant certains postes, cette nouvelle direction remet les taux de 80% à 100%, mais qui en réalité correspondent à du 150%.
3. Licenciement d'anciens employés devenus trop coûteux (avec les années de service) pour les remplacer par des employés, notamment au niveau des cadres, au bénéfice d'un permis G.

Afin d'étayer notre explication :

L'ex-employée (toujours la même personne), actuellement en arrêt de travail pour « burn-out » a subi des pressions dues à une surcharge de travail, avec un passage du taux d'occupation de 80% à 100% (accepté par cette dernière), sans pour autant qu'elle ait été informée que la surcharge de travail n'était, de loin pas, correspondante à celle du taux d'occupation.

Elle était surchargée dans ses fonctions en grande partie à cause des arrêts de travail de divers collègues, ayant subi des pressions similaires, sans pour autant être remplacés ou alors de manière temporaire par du personnel d'une agence, mandatant des employés temporaires pour la plupart titulaires du permis G, ne connaissant pas le fonctionnement du service en EMS.

L'ex-employée s'est vue confrontée à devoir servir, à trois personnes, les 60 résidents de cet EMS. En plus, elle devait encore assumer la formation des personnes temporaires venant « à la petite semaine ».

Pour compléter cette charge de travail, les mêmes trois personnes devaient s'occuper aussi, et en plus de leur travail, du service lors d'événementiel (entre trois et six événements par mois).

L'ex-employée aujourd'hui licenciée ne demande rien pour elle.

L'ex-employée tient simplement à dénoncer un système de gestion et d'économie lâche !

L'ÉTAT N'ASSUME PAS SON DEVOIR ENVERS LES PERSONNES ÂGÉES !

La cerise sur le gâteau

GEM-Genève En Marche s'est aussi posé la question, vu l'ampleur du taux d'absentéisme, ce qu'il en est du point de vue de l'assurance perte de gain. GEM a découvert que c'est le Groupe Mutuel qui assure cet EMS, et cet assureur a voulu dénoncer son contrat le liant avec l'établissement, au motif que les cas de maladie et/ou le taux d'absentéisme étaient trop élevés.

Sous pression de la direction, le contrat n'a pas été dénoncé, mais remanié de sorte que les assurés c'est-à-dire les employés se sont vus obligés d'accepter un nouveau contrat avec, bien évidemment, une augmentation substantielle des primes.

C'EST UN VÉRITABLE SCANDALE !

La direction (nouvelle) jongle entre avec deux conventions collectives, celle des cafetiers-restaurateurs et celle du domaine de la santé, mélangeant les emplois et conventions, apparemment en prenant la moins avantageuse pour l'employé.

Les questions au Conseil d'Etat :

1. *Quel est le point de vue du conseiller d'Etat chargé de l'emploi et des affaires sociales sur ce qui précède ?*
2. *Quel est le montant de la subvention de l'Etat et les chiffres des économies faites sur la subvention à l'EMS Les Marronniers de 2015 à 2017 (par année), ainsi que le coût des employés licenciés (même si l'assurance-chômage est fédérale pour 18 mois) pour l'Etat ? En effet après la période de chômage, c'est le canton qui assume les coûts !*
3. *La directive du Conseil d'Etat sur la « préférence cantonale » a-t-elle été mise en œuvre pour le cas cité ?*
4. *L'EMS Les Marronniers a-t-il déposé des demandes de recherche d'emplois à l'OCE ?*
5. *Sur le cas cité, est-ce que l'OCIRT a fait une enquête sur les conditions de travail des employés de cet EMS ?*
6. *Nous souhaitons au nom de la LIPAD et de ma fonction de député obtenir les accords initiaux avec le Groupe Mutuel ainsi que ceux*

renégociés au motif que nous y avons droit : l'EMS Les Marronniers étant subventionné, le droit privé ne s'applique pas !

7. *L'ordonnance fédérale a-t-elle été mise en application à Genève, et si oui par quelles mesures ?*
8. *Sur les années 2015, 2016 et intermédiaire 2017, quels sont les chiffres de l'EMS Les Marronniers, notamment les charges en personnel et personnel temporaire et/ou sociétés de service mandatées ?*