

Date de dépôt : 8 mars 2012

Réponse du Conseil d'Etat**à l'interpellation urgente écrite de M.
combien de victimes ?****Pierre Weiss : 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 :

Avec 110 frontaliers responsables d'unités de soins sur un total de 165, le seuil de tolérance interne aux HUG serait dépassé. Selon leur directeur général s'exprimant dans la Tribune de Genève du 15 février 2012, « des collaborateurs qui résident à Genève s'en sont plaints. J'ai donc décidé de privilégier un reto ur à l'équilibre. Pour tout engagement, ce sera ma priorité. Ce n'est pas de l'ostracisme, mais mon rôle d'arbitrer les insatisfactions » afin de retrouver la cohésion sociale de l'entreprise. « A compétences égales, je s ouhaite que l'on désigne prioritairement des responsables d'unités de soins résident s du canton ». Rappelons encore que les HUG co mptent 300 cadres frontaliers sur 1407, soit 2 1%, et 3 364 collaborateurs frontaliers sur 10 701, soit 31%. Ne sont pas précisés ici le nombre de frontaliers de nationalité suisse.

Sans prendre en considération la conformité juridique de pareille intention, cette déclaration provoque un questionnement en amont, quant à la mesure et aux causes du phénomène dénoncé, et en aval, au sein des HUG et alentours, s'agissant de ses effets.

Qu'il plaise donc au Conseil d'Etat, représenté au s ein du c onseil d'administration des HUG, de se renseigner pour mettre à disposition de ce Grand Conseil les informations suivantes qui sont autant de dimensions spécifiques de la question générale résumée par le titre de cette IUE : « Les HUG, combien de victimes ? »

A) En amont :

Pour les responsables d'unités de soins :

a) statistiquement :

Depuis 2002, année d'entrée en vigueur des Accords bilatéraux, par année et au total sur la période 2002-2011, quels sont le nombre et la proportion de postulants résidents (suisse et étrangers), étrangers et frontaliers qui,
- primo, ont été choisis comme responsables d'unités de soins,
- secundo, n'ont pas été retenus ?

b) au fond :

i) Dans les cas de non-sélection de candidats résidents, quels en ont été les motifs ?

ii) Faut-il y voir en particulier la présence démontrée – et non pas alléguée - d'une filière impliquant les préférences anti-résidentes des responsables des ressources humaines ?

iii) Dans les cas de sélection de candidats étrangers et, séparément, frontaliers, quels ont été les raisons de choix ?

iv) Plus spécifiquement, faut-il y voir une prévalence des compétences professionnelles, de l'appétence au travail, voire d'une connaissance du terroir, séparément ou globalement ?

Pour les cadres :

Dans les cas d'engagements de cadres moyens et supérieurs, membres de la direction compris, quelles sont les réponses à ces mêmes questions, pour la même période ?

B) En aval :

a) Quelle est la définition opérationnelle de l' « équilibre » retenue par la direction générale des HUG (pour les responsables d'unités de soins : une stricte égalité, en précisant les catégories d'origine, une proportion correspondant à leur proportion parmi les cadres ou le personnel, une autre définition statistique) ?

b) Quelle mesure des « insatisfactions » est-il prévu de mettre en oeuvre au sein des HUG ?

c) De façon plus générale, est-il prévu de prendre en considération l'insatisfaction des partenaires institutionnels de ce canton, dont les HUG sont un des employeurs publics et privés les plus importants, tel le Comité régional franco-genevois et les autres organismes où le conseil d'Etat est appelé à dialoguer avec les autorités régionales françaises ?

d) Plus spécifiquement, cette déclaration, considérée comme l'expression du « bon sens » par le chef du DARES (Tribune de Genève du 17 février 2012), est-elle une nouvelle expression du sens de l'« équilibre » entre la direction des affaires régionales et celle de la santé ?

Par avance, je remercie le Conseil d'Etat de répondre à ce questionnement général que devrait faciliter le sens de l'harmonie, qui l'anime dans son action et dans ses discours, entre les diverses composantes de la région franco-valdo genevoise.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Engagements et promotions internes des infirmières et infirmiers responsables d'unité (IRU) de 2002 à 2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008			2009	2010	2011	Total
Engagements externes													
Frontaliers		1								1			2
Promotions internes													
Suisse										1	1		2
Résident GE		2					1		1	2		3	9
Frontalier	2	2	2				1	3	3	5	3	14	35
Total	2	2	4				2	4	4	9	4	17	48

Sauf à examiner chacune des 48 procédures d'engagements et de promotions internes répertoriées dans ce tableau, il n'est pas possible de répondre aux questions relatives aux « secundo », à savoir les candidats qui n'ont pas été retenus si tant est qu'il y en ait eu dans chaque cas.

Les motifs de non-sélection pouvant affecter les candidats locaux sont multiples (problèmes professionnels auprès d'un autre employeur, impossibilité de faire des nuits ou des week-ends, etc.). On peut toutefois avancer l'hypothèse que la proportion de 35 frontaliers promus en interne à des postes d'IRU n'est que le reflet de la proportion de ceux-ci dans le corps des infirmier(ère)s de « base ». Cette proportion résulte aussi bien de l'attractivité des conditions salariales offertes à Genève que de la pénurie d'infirmier(ère)s en Suisse. A cela s'ajoute le problème aigu du logement qui amène régulièrement des candidats d'autres cantons romands à renoncer à un poste aux HUG. Il n'est ainsi pas possible d'affirmer parmi les responsables des ressources humaines la présence – pour reprendre les termes de l'interpellation urgente écrite – d'une « filière impliquant des préférences anti-résidentes ».

Cadres moyens et cadres dirigeants engagés depuis 2002 (hors cadres dirigeants et médecins chef-fe-s de clinique)

S'agissant des cadres, les chiffres mentionnés ci-dessous permettent clairement à eux seuls d'infirmier l'existence d'une préférence anti-résidents. Par ailleurs, pour les cadres dirigeants, la majorité des sélections se déroulent en commission de sélection avec la présence de 3 à 5 autres cadres internes.

A) cadres

Permis de travail	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total	
Suisses	17	20	22	15	18					14	13 15 6	145
Aut. Frontalière G	18	7		7	10		9			6	7 8 4 75	
Permis B	1			1		2	1	1	2			
Permis C	5	5	4	6	1					1	3	25
Total	41	32	34	33	26	9	10	2	2	23	30 24 14 266	

B) cadres dirigeants

Permis de travail	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total		
Suisses	2	1			2		2	4			3	14	
Aut. Frontalière G			1								3	4	
Permis B							1					1	2
Permis C					1			1					2
Total	2	1			3		3	5	1		6	1 22	

Politique de recrutement des HUG

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. Un collaborateur interne a en effet l'opportunité de connaître les structures et l'organisation des HUG. Les potentiels des collaborateurs sont identifiés par leurs responsables qui promeuvent le développement des compétences et construisent un parcours professionnel. Le potentiel des infirmières et infirmiers responsables d'unité est alors souvent testé en effectuant des remplacements.

L'engagement du personnel local et du personnel en Suisse présente, pour certains postes, des avantages indéniables car ces personnes connaissent mieux l'environnement dans lequel elles 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.

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. Une définition opérationnelle de l'équilibre telle que requise par l'interpellation urgente écrite est cependant à proscrire. Il ne peut s'agir que d'un rééquilibrage fin et progressif, au gré des mutations et des départs.

La restitution service par service des résultats de l'étude de satisfaction du personnel est en cours au sein des HUG et pourrait susciter lors des réunions prévues à cet effet des interventions permettant de mieux mesurer cette problématique. Quant au dialogue avec les autorités régionales françaises de même qu'avec tous les autres organismes locaux impliqués dans le domaine de la santé, il a toujours été ouvert et le demeure. Les HUG ont veillé à développer des relations harmonieuses avec les Hôpitaux français de la région. De nombreuses coopérations existent, en particulier avec l'Hôpital de St-Julien.

Garantir une région franco-valdo-genevoise équilibrée et durable

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).

Il 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.

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