



Date de dépôt : 12 août 2026

Rapport du Conseil d'Etat

au Grand Conseil sur la motion de François Baertschi, Jean-Louis Fazio, Patrick Lussi, Caroline Marti, Julien Nicolet-dit-Félix, Pierre Nicollier, Daniel Noël, Thierry Oppikofer, Xhevrie Osmani, Ana Roch, Souheil Sayegh, Alexandre de Senarclens, Louise Trottet, Alberto Velasco, François Wolfisberg : Lieu de résidence des employées et employés de l'Etat : état des lieux et harmonisation

En date du 14 février 2025, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une motion qui a la teneur suivante :

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- *qu'il est apparu que plusieurs centaines d'employées et employés de l'Etat et des entités publiques autonomes résident hors du Grand Genève (hors du canton, du district de Nyon, des départements français de l'Ain et de la Haute-Savoie) ;*
- *que plusieurs dizaines d'entre eux résident dans des cantons ou pays situés à plusieurs heures de trajet de Genève ;*
- *que cet éloignement suscite des questionnements quant à leur disponibilité, la fiabilité du respect des horaires de travail, l'impact environnemental des trajets ou la connaissance du terrain dans lequel leur mission s'insère ;*
- *que l'engagement de personnel résidant à Genève ou proche de Genève doit être privilégié ;*

- *que la particularité de certaines fonctions ou le taux d'activité peut néanmoins justifier que certains employés et certaines employées puissent résider dans des régions éloignées de Genève ;*
- *qu'il apparaît des travaux de la commission du personnel sur le PL 13249 que les dispositions légales, réglementaires ainsi que les pratiques départementales actuelles en matière d'engagement de personnel résidant hors du Grand Genève ne sont pas uniformisées ;*
- *la directive transversale relative à la procédure de recrutement au sein des institutions de droit public et les entités subventionnées dans le cadre du processus du recrutement de nouveaux collaborateurs,*

invite le Conseil d'Etat

- *à faire un état des lieux des règles et pratiques en vigueur au sein de l'Etat et des entités publiques autonomes s'agissant de l'engagement de personnel résidant en dehors du Grand Genève ;*
- *à évaluer les risques et les impacts liés à l'engagement de personnel résidant dans des régions (très) éloignées du canton ;*
- *à évaluer les risques et les impacts liés à l'application stricte d'un périmètre de résidence pour le personnel de l'Etat et des entités publiques autonomes ;*
- *à évaluer les avantages et désavantages d'imposer des règles relatives au lieu de domiciliation pour le personnel de l'Etat et des entités publiques autonomes ;*
- *à faire des propositions d'harmonisation des règles et pratiques en vigueur dans les différents départements s'agissant de l'engagement, respectivement des restrictions d'engagement de personnel résidant dans des régions éloignées de Genève.*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Historique légal

Jusqu'à début janvier 2007, la LPAC¹ prévoyait que, pour être fonctionnaire, le membre du personnel devait être domicilié dans le canton de Genève. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration pouvait accorder aux fonctionnaires des dérogations pour tenir compte de la propriété d'immeubles antérieure à l'engagement, de contraintes familiales graves, de la nationalité, du taux d'activité réduit ou de la fin prochaine des rapports de service d'un membre du personnel.

Avec la loi 9116 du 1^{er} décembre 2006, l'obligation de domicile dans le canton de Genève a été supprimée. La possibilité d'exiger, pour le personnel soumis à la LPAC, l'obligation de domicile doit respecter la condition selon laquelle « l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement des devoirs de service ». Le personnel enseignant voit son obligation purement et simplement abrogée. La LPol² était muette sur ce point.

La loi 9904 du 23 mars 2007 complétait le traitement de la question de domiciliation dans sa teneur actuelle (art. 15 LPAC et art. 126 LIP³) en donnant la possibilité au Conseil d'Etat ou au conseil d'administration de demander le domicile dans le canton de Genève lorsque l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement du domicile porte préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

Pour le législateur, la liberté d'établissement est la règle. Dans l'usage de son pouvoir réglementaire, le Conseil d'Etat bénéficie d'une marge de manœuvre relativement étroite car limitée par le droit supérieur et la jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de restriction des droits fondamentaux. Les départements ont été consultés en 2007.

Il en ressortait que le respect du principe de la liberté d'établissement pour les membres du personnel était globalement accueilli comme une mesure de bon sens, conforme au droit et tenant compte de l'évolution de la société, de la mobilité croissante, du contexte régional ainsi que de la crise du logement. Néanmoins, chacune et chacun admettait que des situations particulières en nombre limité pouvaient justifier une restriction à cette liberté. Une

¹ Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; rs/GE B 5 05).

² Loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol; rs/GE F 1 05).

³ Loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP; rs/GE C 1 10).

restriction devait, de préférence, concerner des situations individuelles au détriment de situations catégorielles ou sectorielles.

Ce qui pouvait justifier une restriction à la liberté d'établissement était l'intérêt public mentionné dans la loi en rapport étroit avec les caractéristiques et les exigences de la fonction occupée. Etaient relevés les éléments suivants en lien avec :

- l'éloignement : la garantie d'intervention rapide sur le lieu de travail ou dans le canton de Genève, ainsi que de la ponctualité nécessaire dans le respect des horaires et de l'organisation du travail (service de piquet par exemple);
- le caractère sensible ou exposé de la fonction : la proximité étroite avec le pouvoir politique ou les responsabilités assumées dans un niveau hiérarchique élevé, connoté politiquement ou symboliquement;
- le contexte social, politique et culturel : les connaissances particulières du contexte local nécessaires à l'exercice de la fonction, voire « le rapport étroit » avec la population exigé par l'exercice d'une fonction donnée.

Ces réflexions n'ont pas été développées de manière plus approfondie. La formulation réglementaire que nous connaissons aujourd'hui « être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domicilié dans le canton » a été introduite en 2008 dans le RPAC⁴, lors de la mise en œuvre de la délégation de compétences, au travers des conditions d'engagement (art. 55, al. 1, lettre c) et des conditions de nomination (art. 45, al. 1, lettre c). Le Conseil d'Etat s'en remettait, sur délégation, aux départements voire aux entités publiques autonomes, pour désigner, le cas échéant, les personnes concernées par une domiciliation dans le canton de Genève.

Préférence cantonale et priorité aux demandeuses et demandeurs d'emploi lors de recrutements au sein de l'Etat

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, depuis 2006 déjà, la préférence cantonale lors de l'engagement de personnes dans l'administration était prise en compte avec notamment la priorité donnée aux demandeuses et demandeurs d'emploi.

Par voie d'extrait de procès-verbal, le Conseil d'Etat a décidé que tout poste vacant au sein de l'Etat devait faire l'objet d'une annonce au service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE), en 2011 parallèlement à

4 Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC; rs/GE B 5 05.01).

sa publication sur le bulletin des places vacantes et depuis 2014 préalablement à sa publication. Ceci avait abouti en 2014 à l'élaboration de deux directives transversales (l'une pour l'administration, l'autre pour les entités publiques autonomes) précisant les règles de collaboration avec l'OCE lors de recrutements et répétant la priorité donnée aux demandeuses et demandeurs d'emploi.

En parallèle, les conseillères et conseillers d'Etat ont été de plus en plus impliqués lors du recrutement de personnes non suisses et non domiciliées dans le canton de Genève. Il s'agissait lors de l'engagement d'une personne non suisse et non domiciliée en Suisse, voire non domiciliée dans le canton de Genève, d'apporter « la preuve » qu'il n'y avait pas la possibilité d'engager une résidente genevoise ou un résident genevois avant de pouvoir engager une personne non domiciliée à Genève.

Etat des lieux des règles et pratiques s'agissant de l'engagement de personnel résidant en dehors du Grand Genève

S'agissant de l'engagement de personnel résidant en dehors du Grand Genève (canton de Genève, district de Nyon, départements de l'Ain et de la Haute-Savoie), il ressort de la consultation menée auprès des départements et des entités publiques autonomes que, de manière générale, la préférence pour une domiciliation dans le canton est transmise de manière orale, sans faire l'objet d'une directive formellement uniforme ou contraignante. La priorité est systématiquement donnée aux candidatures provenant du marché local, notamment à travers la publication préalable des offres d'emploi à l'OCE. Plusieurs entités appliquent une préférence cantonale forte, voire exigent une justification particulière en cas de recrutement de personnes domiciliées en dehors du Grand Genève. Dans certains cas, l'engagement de telles personnes doit être validé par les secrétariats généraux ou les magistrats et magistrats compétents. En l'absence de candidates ou candidats adéquats sur le marché local, certaines entités admettent, sous condition, le recrutement de candidates ou candidats extérieurs, en particulier dans les secteurs souffrant de pénurie de personnel (notamment dans le domaine médico-social, informatique, ou pour certaines fonctions spécifiques comme le personnel enseignant ou les travailleuses et travailleurs sociaux). Ce recrutement est alors souvent soumis à des validations supplémentaires et des justifications circonstanciées.

Par ailleurs, des éléments liés à l'organisation du travail, tels que la capacité d'assurer une présence rapide sur site (exigence d'intervention dans un délai de 30 à 35 minutes pour certains services) ou l'ancrage dans le tissu local (notamment pour les écoles, la recherche appliquée ou les institutions sanitaires), sont pris en compte dans l'analyse des candidatures.

Enfin, il est relevé que certaines pratiques tendent à évoluer : plusieurs entités envisagent d'encadrer davantage l'engagement de personnel hors Grand Genève par des modifications de leurs directives internes ou par l'introduction de contrôles supplémentaires au moment des recrutements.

En résumé, sans directive systématique et généralisée imposant une limitation au périmètre du Grand Genève, la majorité des entités privilégient néanmoins activement le recrutement local, dans le respect de l'intérêt public, des réalités du marché du travail et des contraintes légales existantes.

Voici une synthèse des réponses des différentes entités en mentionnant chacune d'elles :

– **Chancellerie d'Etat (CHA) :**

L'engagement de personnel résidant à Genève est privilégié en lien avec l'exigence de bonne connaissance des institutions cantonales. Dans le cas d'engagement de candidates ou candidats hors canton, la validation de la Chancelière ou du Chancelier d'Etat est systématiquement requise.

– **Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF) :**

Les engagements de résidentes et résidents genevois peuvent être faits directement. Pour les candidates ou candidats hors canton, la validation de la conseillère ou du conseiller d'Etat est requise. Des exceptions ont ainsi notamment été octroyées pour certains métiers en tension (santé, fiscalité, informatique).

– **Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) :**

Les principes sont appliqués systématiquement avec des adaptations spécifiques pour les métiers pédagogiques. Pour les candidates et candidats résidant hors du Grand Genève, la validation de la secrétaire générale ou du secrétaire général (SG) est requise.

– **Département des institutions et du numérique (DIN) :**

La police genevoise autorise la résidence hors canton, voire à l'étranger, tant que cela ne nuit pas aux obligations de service. L'obligation de domicile a été supprimée de la LPAC, mais peut être imposée si l'intérêt

public l'exige. Un ordre de service encadre les exigences liées à la disponibilité, aux piquets et à la ponctualité.

D'une manière générale pour le DIN, pour les candidates et candidats hors canton, une validation formelle de la ou du SG est requise, de manière systématique pour les permis G et ceux hors de Suisse, avec un domicile éloigné. Des exceptions existent selon des besoins qui doivent être justifiés en termes de compétences et des profils recherchés. Avant d'engager une candidate ou un candidat ayant un permis G, le poste peut être remis au concours une deuxième voire une troisième fois, en particulier dans le domaine informatique.

En outre, une obligation en termes de nationalité existe dans certaines fonctions selon les dispositions additionnelles de la LOPP⁵ et de la LPol.

– **Département du territoire (DT) :**

Avant d'engager une personne frontalière non suisse (permis G), la priorité est donnée aux candidates et candidats suisses ou résidant dans le canton de Genève. Si aucune candidate ou aucun candidat n'est trouvé après 2 publications, une demande justifiée est soumise à la directrice ou au directeur des ressources humaines (DRH) et à la ou au SG. Des exceptions existent pour certains métiers à expériences, formations et compétences spécifiques (difficiles à trouver sur le marché suisse), où la publication se fait une seule fois avant la soumission d'une demande justifiée auprès de la ou du DRH et de la ou du SG. Pour les autres cantons suisses, le critère principal est l'organisation du travail et l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

– **Département de la santé et des mobilités (DSM) :**

Tous les engagements sont validés par la DRH, la ou le SG, voire la Conseillère d'Etat ou le Conseiller d'Etat. A compétence égale, la priorité est donnée aux personnes venant du chômage, puis aux résidentes et résidents du canton de Genève. Pour les candidates et candidats hors canton, la validation de la Conseillère d'Etat ou du Conseiller d'Etat est requise.

– **Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie (DEE) :**

Tout engagement est validé par la ou le DRH du DEE. Si une candidate ou un candidat réside hors du Grand Genève, des explications sont demandées et la validation de la ou du SG est requise.

⁵ Loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP; rs/GE F 1 50).

– **Département de la cohésion sociale (DCS) :**

Lorsque les spécificités de la fonction le justifient, la candidature d'une personne frontalière non suisse peut être prise en compte; son engagement relève de la décision de la ou du SG, à qui le dossier est soumis pour validation.

– **Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC) :**

La priorité est donnée aux résidentes et résidents genevois, notamment pour garantir une bonne connaissance des institutions politiques cantonales.

– **Etablissements publics pour l'intégration (EPI) :**

La priorité est donnée aux personnes issues du chômage (35% des engagements en 2024). Au 31 décembre 2024, 78,4% des membres du personnel résidait dans le canton de Genève.

– **Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) :**

La préférence cantonale est appliquée, avec priorité aux résidentes et résidents genevois. Le recrutement hors Grand Genève est exceptionnel et discuté lors de la sélection. Certaines fonctions médicales spécialisées peuvent justifier une exception, mais la plupart des personnes recrutées s'installent dans le canton de Genève. Pour les postes avec astreintes, un domicile à moins de 30-35 minutes est requis.

– **Hospice général (HG) :**

La préférence est donnée aux personnes résidant à Genève ou dans les cantons voisins. Des engagements de résidentes ou résidents de Haute-Savoie et de l'Ain sont nécessaires pour certains postes spécifiques (travailleuses ou travailleurs sociaux, informatique).

– **Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD) :**

L'IMAD applique la directive cantonale sur le recrutement prioritaire via l'OCE. Un permis G ne peut être demandé que si aucune candidature locale n'a été retenue après 2 publications. Les pénuries de personnel soignant et de certaines fonctions techniques justifient des exceptions.

En résumé, la plupart des entités appliquent une préférence aux résidentes et résidents genevois, aux personnes de nationalité suisse et aux résidentes et résidents du Grand Genève, avec des exceptions possibles selon les besoins en compétences et les tensions sur le marché de l'emploi.

Risques et impacts identifiés à l'engagement de personnel résidant dans des régions (très) éloignées du canton de Genève

Il ressort des consultations auprès des départements et entités publiques autonomes que plusieurs risques et impacts sont identifiés lorsqu'il s'agit d'engager du personnel résidant en dehors du Grand Genève. Les principaux risques concernent les aspects suivants :

– Problèmes liés aux déplacements :

Le principal effet relevé est la fatigue accrue liée aux longs trajets, ce qui peut affecter la performance du personnel (par exemple le stress, la réduction de la réactivité et des effets sur la santé). Dans certains cas, des retards peuvent se produire en raison de la distance, des contraintes logistiques et des transports publics insuffisants ou inadaptés (en particulier pour les trajets matinaux ou nocturnes).

– Disponibilité et réactivité :

Le temps de trajet peut nuire à la disponibilité immédiate du personnel, notamment pour les fonctions nécessitant une réactivité rapide (comme les services d'urgence ou médicaux). Des fonctions, telles que les policières et policiers, exigent une proximité géographique plus importante pour garantir l'efficacité de l'intervention.

– Connaissance du tissu local :

Pour certains postes, un ancrage local est indispensable, non seulement pour des raisons professionnelles mais aussi pour des raisons pratiques liées à la connaissance du contexte local (social, politique, etc.). Le recrutement de personnes éloignées du canton de Genève peut rendre plus difficile cette insertion, notamment pour des fonctions ayant des liens étroits avec le terrain (écoles, services sociaux, etc.).

– Impact sur la qualité de vie et l'équilibre entre vie privée et professionnelle :

Des déplacements fréquents ou de longues distances peuvent perturber l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, générant un stress supplémentaire et une fatigue physique et émotionnelle, notamment pour les membres du personnel ayant des horaires irréguliers, et *in fine* un risque d'absences plus nombreuses.

Ces risques sont perçus de manière différente selon les entités, avec des solutions spécifiques mises en place dans certains cas pour limiter les impacts négatifs. Par exemple au DIN, pour les fonctionnaires devant être rapidement opérationnels, des mesures sont prises pour garantir qu'ils résident dans le

canton de Genève pendant leurs jours de service ou de piquet afin de respecter les impératifs de proximité et d'efficacité des missions.

En résumé, bien que l'engagement de personnel résidant en dehors du Grand Genève soit relativement marginal, les risques liés aux déplacements, à la fatigue, à la réactivité, à la connaissance locale et à l'effet sur la qualité de vie sont identifiés par plusieurs entités.

Risques et impacts identifiés à l'application stricte d'un périmètre de résidence (zone de domiciliation)

L'application stricte d'un périmètre de résidence pour les recrutements pourrait générer plusieurs risques et conséquences pour les entités, notamment en matière de recrutement, de gestion des ressources humaines et de capacité à maintenir des services de qualité. Les entités ont identifié des problématiques communes, mais aussi des spécificités liées à leurs secteurs d'activité.

– Difficultés de recrutement :

De nombreuses entités reconnaissent qu'une telle mesure limiterait considérablement le vivier de recrutement, notamment dans des domaines où il existe déjà une pénurie de professionnelles et professionnels qualifiés. Cela pourrait affecter des fonctions spécifiques dans les secteurs de la santé, de l'enseignement ou des fonctions spécialisées, notamment dans les domaines médicaux, sociaux ou technologiques.

Il convient de relever que d'ici à 2030, il devrait manquer environ 30 000 personnes au sein des administrations publiques des cantons et des communes, sachant notamment qu'au sein de l'Etat de Genève, 1 600 personnes ont plus de 60 ans et 4 200 personnes plus de 55 ans. Ces chiffres témoignent des défis attendus en matière de recrutement.

– Réduction de la diversité et des compétences disponibles :

L'application stricte d'un périmètre de domiciliation pourrait entraîner une réduction de la diversité des profils et limiter l'accès à des compétences spécifiques. Certaines fonctions nécessitent des expertes et experts qui ne se trouvent pas nécessairement dans la zone géographique restreinte, ce qui risquerait d'entraîner des manques en termes de qualité de service et de diversité des compétences dans les équipes.

– Complexité administrative :

Certaines entités mettent en avant que la mise en place et le suivi d'un périmètre de résidence pourrait générer des lourdeurs administratives, notamment en ce qui concerne le contrôle des domiciles des employées et

employés déjà en poste. Cela ajouterait une complexité supplémentaire dans la gestion des ressources humaines.

– **Problèmes pour le personnel déjà en poste :**

L'imposition d'un périmètre de résidence strict pourrait également entraîner des tensions avec le personnel déjà en place, en particulier pour celles et ceux qui ont déménagé en dehors du Grand Genève après leur recrutement. Cela pourrait amener à des démissions ou des départs vers d'autres cantons, notamment dans les secteurs où les compétences sont particulièrement recherchées.

En résumé, l'application stricte d'un périmètre de résidence pour le recrutement pourrait entraîner une série de risques et d'effets importants pour les entités, notamment en matière de recrutement, de diversité des profils et de gestion des ressources humaines. Les secteurs déjà confrontés à des pénuries de personnel seraient particulièrement touchés, et des complications administratives pourraient surgir dans le suivi du respect de cette mesure.

Avantages et désavantages d'imposer des règles relatives au lieu de domiciliation pour les membres du personnel

L'imposition de règles relatives au lieu de domiciliation peut comporter à la fois des avantages et des désavantages pour les entités, selon les spécificités des métiers exercés et des besoins organisationnels.

Les avantages identifiés sont les suivants :

– **Réduction des temps de transport et amélioration de la disponibilité :**

De nombreuses entités soulignent que la proximité géographique permettrait de réduire les trajets quotidiens, ce qui améliorerait la disponibilité du personnel en cas d'urgence ou de remplacement de dernière minute. Cela pourrait être particulièrement bénéfique pour certains secteurs, comme la santé et les services sociaux, où la réactivité est essentielle.

– **Réduction de la fatigue liée aux déplacements :**

La diminution des trajets peut contribuer à réduire la fatigue des membres du personnel, ce qui pourrait améliorer leur bien-être, leur productivité au travail et limiter les absences. Cela serait également bénéfique pour l'empreinte carbone, en cohérence avec les objectifs RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) de l'entité (comme observé par les HUG).

– **Meilleure connaissance du contexte local :**

Pour certains secteurs, notamment dans les services publics, le fait d'avoir des collaboratrices et collaborateurs résidant localement permettrait une

meilleure compréhension des enjeux socio-économiques et des spécificités du territoire, ce qui pourrait améliorer la qualité des services fournis.

Les désavantages identifiés ont été listés précédemment.

En résumé, bien qu'imposer une règle de domiciliation puisse présenter des avantages en termes de réactivité, de réduction de la fatigue et d'amélioration de la connaissance locale, les désavantages semblent l'emporter, notamment en raison des difficultés de recrutement, de la perte de flexibilité et des lourdeurs administratives potentielles. Il apparaît que cette mesure pourrait désavantager les entités dans des secteurs déjà touchés par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tout en augmentant les risques de tensions avec le personnel existant et de perte d'attractivité pour les talents externes.

Propositions d'harmonisation des règles et pratiques en vigueur dans les différents départements s'agissant de l'engagement, respectivement des restrictions d'engagement de personnel résidant dans des régions éloignées de Genève

Tout d'abord, il ressort de la consultation menée auprès des départements et des entités publiques autonomes que, bien que la préférence pour une domiciliation dans le canton de Genève ne fasse pas l'objet d'une directive formellement uniforme et contraignante, la plupart des entités appliquent une préférence aux résidentes et résidents genevois, aux personnes de nationalité suisse et aux résidentes et résidents du Grand Genève. Des exceptions sont possibles selon les besoins en compétences et les tensions sur le marché de l'emploi.

L'analyse ne plaide pas en faveur d'un cadre formel contraignant. D'une part, les départements disposent déjà de pratiques en place pour encadrer ce type de recrutement. D'autre part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et pour certaines fonctions spécifiques pour lesquelles le vivier local est restreint, un encadrement trop strict risquerait de contraindre significativement les capacités de recrutement de l'administration. De plus, ces nouvelles contraintes auraient pour conséquence d'accumuler et de complexifier des règles d'engagement déjà nombreuses. Aussi, nous privilégions une approche fondée sur le rappel des bonnes pratiques, en encourageant le recrutement au sein de la région dans la mesure du possible.

Conclusion

Pour le législateur, la liberté de domicile est la règle.

Pour le Conseil d'Etat, la désignation, le cas échéant, des personnes concernées par une domiciliation dans le canton de Genève, a été déléguée aux départements et aux entités publiques autonomes.

Jusqu'à aujourd'hui, les départements et les entités publiques autonomes ont géré ces situations. Pour les personnes dont le domicile est très éloigné de Genève (nombre limité), des mesures organisationnelles ont été prises par les personnes concernées et les départements ou les entités publiques autonomes afin de garantir la délivrance de la prestation et l'accomplissement des devoirs de service (présence à Genève durant la semaine ou durant les horaires de service).

En parallèle, les départements ont également respecté et fait respecter la préférence cantonale. Néanmoins, en dernier recours, lors d'un processus de recrutement c'est la compétence nécessaire qui a la priorité et non pas la domiciliation.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

La présidente :
Anne HILTPOLD