

Date de dépôt : 5 février 2013

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{me} et MM. Eric Stauffer, Mauro Poggia, Thierry Cerutti, Jean-François Girardet, Pascal Spuhler, Sandro Pistis, Henry Rappaz, Dominique Rolle, André Python, Guillaume Sauty, Olivier Sauty et Florian Gander : Priorité de l'information aux chômeurs genevois !

Rapport de majorité de Mme Christine Serdaly Morgan (page 1)

Rapport de minorité de M. Sandro Pistis (page 27)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M^{me} Christine Serdaly Morgan

Mesdames et
Messieurs les députés,

Ce projet de loi a été déposé le 16 avril 2012. Il a été renvoyé en Commission de l'économie le 10 mai 2012. La commission l'a examiné au cours des séances des 18 juin, 28 août, 17 et 24 septembre 2012 sous la présidence de M^{me} Esther Hartmann. Elle a reçu et auditionné au cours de ses travaux M^{mes} et MM. Isabel Rochat, conseillère d'Etat, Charles Vinzio, directeur du Service Employeurs (OCE / DSE), Yves Flückiger, professeur et vice-recteur (Université de Genève), Nicolas Rufener, secrétaire général de la FMB, Stephanie Ruegsegger de l'UAPG, Alessandro Pelizzari et Manuella Cattani, respectivement président et vice-présidente de la CGAS. M. Pierre-François Unger, conseiller d'Etat (DARES), et M^{me} Marie Barbey, secrétaire adjointe (DARES), ont assisté à certaines séances. Les procès-verbaux ont été tenus par M. Hubert Demain.

Résumé

En trois articles, le projet de loi prévoit que tout employeur du canton, quel que soit son statut juridique, soit obligé d'annoncer un poste vacant à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) ; et qu'il ne soit pas autorisé à publier une annonce avant cette démarche, sous peine d'amende.

Donner une chance supplémentaire et bien réelle aux chômeurs, c'est là l'intention générale de ce projet de loi. Une intention partagée, dans sa finalité, par l'ensemble des membres de la commission. Cependant, si la commission s'est accordée sur le fait qu'il était souhaitable de soutenir l'engagement de personnes au chômage, elle a d'emblée interrogé un certain nombre de points liés à l'applicabilité du projet de loi :

- sa conformité au droit fédéral et aux Accords bilatéraux ;
- l'intérêt de la méthode proposée en regard de la situation des demandeurs d'emploi et du marché du travail ;
- sa faisabilité du point de vue pratique et de son coût ;
- et enfin, son opportunité en fonction de l'existant et des approches qui les sous-tendent (incitation plutôt qu'obligation).

Elle a décidé de refuser l'entrée en matière sur ce projet de loi, après une série d'auditions qui ont permis aux principales parties concernées d'éclairer la problématique, de répondre aux interrogations des commissaires, d'enrichir la problématique et d'exprimer leur propre point de vue.

Présentation par l'auteur et questions des commissaires

La présentation du projet de loi et les questions ont fait émerger quelques thèmes principaux qui sont synthétisés ci-dessous.

Conformité au droit

Dans sa présentation, l'auteur du projet de loi pense que celui-ci est conforme au droit supérieur. La contrainte porte sur l'obligation d'annonce et non sur la liberté et les choix des entreprises¹. Du point de vue des accords bilatéraux, il rappelle qu'une entreprise française par exemple qui souhaite avoir des activités à Genève doit s'annoncer à l'autorité genevoise compétente et constate par conséquent qu'une forme d'obligation d'annonce existe d'ores et déjà ce qui rend parfaitement possible sa simple extension

¹ Le terme d'« entreprise » est utilisé ici au sens générique, sans égard au statut juridique, et assimilé à la notion d'employeur.

lorsqu'il s'agit de places de travail par le dépôt d'un descriptif du profil recherché à l'OCE.

Si des pratiques similaires à celle proposée dans ce projet de loi ont existé par le passé, les Accords bilatéraux ont instauré depuis des règles qui vraisemblablement ne permettraient pas la mise en pratique de ce projet de loi (R). De même, en ce qui concerne le droit fédéral et pour ce qui concerne la liberté d'entreprendre (R, S).

Intérêt de la méthode

La méthode proposée se heurte aux pratiques effectives des entreprises, dont le recours à l'annonce n'est pas nécessairement aujourd'hui la modalité principale de recrutement (S). Elle introduit une démarche administrative supplémentaire, et elle renforce le carcan de règles pour les entreprises (R).

La méthode de l'annonce

Nombre d'employeurs, de PME notamment, procèdent à des recherches en fonction de réseaux personnels ou sociaux, sans nécessité d'activer d'autres canaux (S). Dans le secteur viticole, par exemple, lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs saisonniers ; le besoin supplémentaire de main d'œuvre est généralement couvert par le réseau naturel et familial des travailleurs déjà sous contrats sans nécessité d'activer d'autres intermédiaires (R). La succession pour de nombreux postes est aussi souvent préparée à l'interne, et elle ne nécessite pas d'annonce (R).

Les jeunes diplômés, qui alimentent pour partie les demandeurs d'emploi, procèdent le plus souvent par candidatures spontanées sans qu'un dépôt préalable d'offre ne soit intervenu de la part de l'entreprise qui peut dans certains cas procéder à un engagement direct (UDC).

Sur la question des réseaux, l'auteur pense que ceux-ci existent effectivement et qu'ils sont totalement absorbés par les agences de placement qui font gagner du temps à l'entreprise. Il estime toutefois qu'avant un engagement définitif, l'entreprise devrait s'engager à ouvrir un poste clairement mis au concours et en avertir l'OCE. Il estime que les cas marginaux cités de candidatures spontanées ne peuvent être invoqués pour justifier un refus d'entrer en matière.

Asymétrie entre offre et demande

Autre point relevé, l'asymétrie entre l'offre et la demande. En effet, l'une des problématiques est que les emplois offerts par les entreprises ne correspondent pas aux compétences des demandeurs d'emploi (S). La publication d'une annonce ne résout ainsi en rien une problématique qui

relève de la formation et/ou de l'adaptation d'un marché d'emplois aux possibilités des chômeurs. Dans ce sens, il faut relever aussi que le seul marché genevois ne peut répondre à l'ensemble des besoins des entreprises – et des demandeurs d'emploi également – et que la problématique ne peut se réduire au seul périmètre de l'OCE (Ve, S).

Données

Un certain nombre de questions sur les chiffres en jeu ont été posées en l'absence de données dans l'exposé des motifs : quel est le nombre de mutations annoncées (ou non) chaque année à Genève sur le marché de l'emploi (300 000) ? Quel est le nombre effectif d'annonces transmises actuellement à l'OCE ? (Ve)

Risques

Il existe également dans un système contraignant d'obligation d'annonce d'accentuer un risque de sanctions pour le demandeur d'emploi qui serait contraint de répondre à certaines offres, sans que celles-ci ne soient absolument pertinentes pour lui. La déconnexion parfois constatée, entre les besoins exprimés par les employeurs dans une annonce et l'interprétation que peuvent en faire les services de l'emploi, et qui se traduit par la réception de dossiers inutilisables par manque de convergence avec le poste, a été ainsi mentionnée. C'est surtout le suivi de ces offres par l'OCE, exprimé dans des demandes d'informations sévèrement formulées qui laisse craindre des sanctions pour le demandeur. Dans ce sens, il a été rappelé qu'à l'occasion des travaux de la commission concernant les projets de loi relatifs à la révision de la loi sur le chômage, la décentralisation des ORP vers des partenaires plus proches du terrain avait été préconisée pour les questions de placement et de suivi. (S)

L'OCE se devra de sélectionner très sévèrement les dossiers qu'elle entend faire parvenir à l'employeur potentiel, selon l'auteur du projet de loi.

Du point de vue des entreprises Il serait également intéressant de connaître les réticences vis-à-vis de l'OCE : relèvent-elles d'un devoir de discrétion ? Ou s'agit-il de méconnaissance ? L'auteur pense à ce titre que certaines entreprises sont effectivement mal informées sur les dispositifs existants (ARE p. ex.) et que d'autres ont de sérieux préjugés sur les demandeurs d'emploi. Il estime que la liste éventuelle des annonces serait interne et non publique.

Faisabilité

Un certain nombre de doutes ou d'interrogations portant sur le suivi, le contrôle et l'amende ont été évoqués :

- La difficulté du suivi des annonces, notamment de celles qui risquent d'être très rapidement périmées ; les coûts engendrés par le suivi, notamment téléphonique, à l'ensemble des entreprises pour les annonces déposées à l'OCE (S).
- Le doute concernant le pouvoir dissuasif des amendes dans certains cas, l'entreprise préférant s'en acquitter plutôt que de devoir renoncer au libre choix de la procédure et de l'engagement (Ve).
- Le risque de créer dispositif strictement administratif qui « tourne à vide » (S).

Sur le plan du contrôle, si l'auteur principal du projet de loi évoque l'idée que l'organisation du contrôle pourrait être créatrice d'emplois, il pense surtout que celui-ci devrait s'appliquer selon un principe de contrôle aléatoire, et qu'il n'y a « aucunement l'intention de développer un Etat inquisiteur ». Dans ce sens, il suppose que ce contrôle pourrait au même titre que d'autres déjà existants se réaliser au travers des caisses de compensation. Mais il souligne simultanément que le traitement administratif de ce dispositif devra se réaliser dans les limites de la capacité de l'OCE, et qu'en outre, cette annonce peut se concevoir sans une obligation formelle de retour systématique vers les entreprises. Il s'agit « au travers de ce dispositif de dynamiser l'OCE, d'en faire « un pôle d'excellence », tout en prévoyant des sanctions dissuasives afin de s'assurer d'une réelle application ». « Quant à la liberté de l'employeur, lorsqu'il aura tous les éléments utiles à sa décision, il procédera à l'annonce auprès de l'OCE; qu'importe la suite donnée à cette demande, les aléas éventuels ou un possible changement de décision ». Car si ce dispositif n'a pas la prétention d'être utile dans tous les cas de figure, selon l'auteur, le seul fait de quelques postes gagnés sur le chômage justifie pleinement son activation. Les détails relevant strictement de l'organisationnel devront faire l'objet d'un règlement d'application.

Opportunité

La logique de la contrainte et des sanctions, comme se propose de l'instaurer ce projet de loi, pourrait se révéler peu efficace (S). Au travers de mesures déjà en place au niveau cantonal, on relève, en effet, que l'approche est plutôt de nature incitative que contraignante.

L'existence de la commission tripartite cantonale qui examine les demandes de permis de travail pour les extracommunautaires, en regard

notamment du marché de l'emploi local et des démarches effectuées par l'entreprise, est un garde-fou qui permet d'équilibrer le marché du travail et de veiller à l'engagement de demandeurs d'emploi (Ve).

L'obligation faite aux entreprises du « Grand Etat » de privilégier l'engagement de chômeurs, a été instaurée à fin 2011. Elle s'applique également, comme l'a rappelé un député (R), dans le cadre, par exemple, du vignoble de l'Etat, un secteur dans lequel le recours à la main d'œuvre étrangère est souvent nécessaire en raison de son insuffisance sur le marché du travail local.

Autres points de discussion

Chômeurs et frontaliers

La question des frontaliers est sous-jacente au projet de loi, comme l'exprime le paragraphe en exergue dans l'exposé des motifs. L'idée que les frontaliers aient plus de chance d'être retenus dans le dispositif actuel en fonction de leur présence massive est évoquée par l'auteur du projet de loi.

De facto, dans l'état actuel de la formulation du projet de loi, l'obligation d'une annonce préalable auprès de l'office de l'emploi aura peut-être un effet positif pour les demandeurs d'emploi mais ne réservera pas cette information aux seuls demandeurs genevois (Ve).

Modèle allemand

Selon l'exposé des motifs, le projet de loi s'inspire d'un modèle allemand. Cependant, l'auteur n'a pas retrouvé les références correspondantes.

Auditions

DSE, M^{me} Isabel Rochat, conseillère d'Etat et Service aux employeurs (SE), M. Charles Vinzio, directeur (en deux auditions)

L'auditionné rappelle la création récente du service à l'OCE qui fonctionne depuis septembre 2010 avec 10 conseillers en personnel et 5 collaborateurs administratifs. Cette création fait suite à un certain nombre de constats et à l'enquête qualité menée en son temps par le SECO sur les aspects de rapidité de réaction, d'efficacité et de cohérence des processus avec pour conclusion globale la nécessité de renforcer le contact avec les employeurs. On constate auprès des employeurs une nette amélioration de l'image du service de l'emploi qui s'accompagne d'une augmentation de l'offre d'emplois vacants et partant d'une augmentation du nombre de placements.

Après un an de fonctionnement, sur la période 2010-2011, on observe :

- une augmentation des demandeurs d'emploi placés (+11%) ;
- une augmentation de 26% (de 585 à 738) des placements sur base des emplois vacants ; pour 2011, une augmentation du placement de l'ordre de 27% ; de janvier à août 2012, de 738 à 950/1 000 selon les circonstances économiques ;
- les emplois annoncés à l'OCE par les employeurs sont passés de 4 000 à 5 276 (+32%) ; 3500 en 2011 ; 4 200 de janvier à août 2012, soit une augmentation de 20% des employeurs venus offrir leurs postes vacants.

L'offre reçue par le biais d'une seule adresse électronique SE@etat.ch est non seulement saisie dans les 48h, mais transmise immédiatement à un conseiller en personnel pour traitement en fonction du secteur d'activité concerné (transports, construction, industrie...). Le pool de saisie des emplois vacants est constitué d'opérateurs spécialisés, formés à cette tâche avec connaissance des contrats de travail et des conventions collectives.

Le service instaure une relation de confiance et de partenariat avec les employeurs. Il s'agit de démentir d'anciens préjugés par la délivrance d'une excellente prestation.

Relations avec le Petit Etat

Depuis août 2011, tous les emplois du « petit Etat » qu'il s'agisse d'auxiliaires, fixes ou d'agents spécialisés doivent être obligatoirement annoncés au Service employeurs (SE). Les emplois auxiliaires lorsqu'ils sont saisis sont à disposition exclusive du SE durant 5 jours pour articuler une proposition. Les postes fixes et d'agents spécialisés apparaissent simultanément au Bulletin des places vacantes.

Relations avec le Grand Etat

Il y a également un travail de contact mené auprès du grand Etat et des plus grandes entreprises pourvoyeuses d'emplois, notamment les HUG qui manifestent un besoin chronique d'infirmières et d'aides-soignantes ou auprès des TPG qui mènent avec l'OCE une campagne de recrutement prioritaire de chauffeurs de bus sur les 4 prochaines années (80 chauffeurs par an, avec annonce préalable des autres postes à l'OCE, un mois à l'avance). Une quinzaine de postes ont été pourvus par ce biais depuis le début de l'année (2012). Les HES ont également participé à de tels processus en engageant 36% de leur personnel administratif auprès des demandeurs d'emplois et des chômeurs.

Relations avec les entreprises

D'autres secteurs sont également investigués comme les grands garages et grandes carrosseries du canton, car ils concentrent différents secteurs professionnels. Les conseillers rattachés apprennent à connaître le secteur et ses besoins, ainsi que les moments-clés durant lesquels ils sont mobilisables autour de la question de l'emploi. Chacune de ces grandes entreprises dispose d'un conseiller en personnel spécialement attiré.

Asymétrie offre-demande

Il indique que l'action de son service veut également contribuer avec l'Office régional de placement (ORP) à améliorer la concordance entre les besoins exprimés et les profils proposés (qualité des dossiers), tout en agissant sur la rapidité de réaction. Le déménagement à Montbrillant devrait contribuer à cet objectif et plus largement à accentuer les synergies. Depuis le 1^{er} avril, les 6 agences de l'ORP ont aussi été regroupées en 4 agences multisectorielles (ORP 1, 2, 3 et 4).

Autres mesures

Le label « 1 + pour tous »² encourage les entreprises (une quinzaine au moment de l'audition) à engager les demandeurs d'emploi de longue durée.

Points de vue

L'objectif poursuivi par le SE consiste à la mise en place d'une relation de confiance avec l'employeur, propice à lui faire envisager positivement l'engagement d'un demandeur d'emploi. Dans ce sens, toute tentative jugée intrusive serait probablement mal reçue. Il confirme que l'introduction de l'obligation d'annonce n'est pas nécessairement une habitude sur le marché actuel de l'emploi qui utilise, selon ses besoins, différents canaux selon le secteur concerné et le type de candidats attendus.

Le SE ne disposerait pas non plus des ressources humaines en suffisance pour appliquer la loi (question Ve). L'OCE fonctionne sur la base d'une enveloppe budgétaire constante. Il est assez difficile de chiffrer les besoins logistiques nécessaires à l'absorption de ces annonces, mais une évaluation grossière sur une base uniquement mathématique laisse à penser qu'il faudrait mobiliser 36 conseillers, sans compter l'accroissement des moyens pour la saisie à multiplier par 4 ou 5.

² Le label « 1+pour tous » est délivré pour une durée de deux ans à toute entreprise ayant recruté des chômeurs de longue durée en contrat à durée indéterminée, y compris au moyen des aides financières accordées par l'assurance-chômage ou le canton.

Il existe une nouvelle commission monopartite qui regroupe l'Office cantonal de la population (OCP), l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et l'OCE (les syndicats ne souhaitant pas y participer). Elle peut refuser une demande de nouveau permis lorsqu'il s'agit d'emplois publics. Les permis G concernent l'OCP et non le SE (question MCG).

Sur la question de l'asymétrie entre offre et demande, il a été établi que le profilage du SE se situe dans une marge de 80 à 100% par rapport aux attentes. Il rappelle le travail préliminaire de réduction de l'écart existant entre le profil du demandeur d'emploi et la réalité identifiée du marché, par le recours à différentes mesures du marché du travail. Il observe par ailleurs que le mois précédent, 1 200 personnes se sont inscrites au chômage et 1 500 en sont sorties. Il note également qu'en 2011, sur 21 000 annulations de dossiers, plus de 10 000 personnes ont retrouvé un emploi, mais ce chiffre devrait être augmenté de tous ceux qui ont retrouvé un travail et ne l'on pas explicitement indiqué puisqu'il n'existe pas d'obligation dans ce sens. Il s'agit d'identifier au moment adéquat dans les 11 400 demandeurs d'emploi, les personnes immédiatement mobilisables pour un retour direct à l'emploi. Enfin, il est précisé que 70% des demandeurs d'emploi trouvent un travail par leurs propres réseaux.

Les entreprises contactées et sollicitées le sont aussi au sein des PME qui sont également activées en ce sens qu'elles représentent une partie importante de l'activité économique du canton et font d'ailleurs l'objet d'actions spécialement ciblées. L'intervention a lieu sous la forme de campagnes ciblées sur un secteur professionnel particulier (question S).

Dans les rapports qui unissent l'OCE et l'ORP, l'auditionné rappelle que le premier sert de support au second. La partie que le SE ne peut pas traiter est réorientée vers l'ORP/OCE qui assure le lien avec les conseillers en personnel. Dès septembre 2012, le SE devrait piloter l'ensemble du processus de placement, à la faveur du déménagement prévu, y compris sous l'angle du suivi client qui mesurera la satisfaction presque en temps réel.

Audition de la FMB, M. Nicolas Rufener, secrétaire général et de l'UAPG, M^{me} Stephanie Ruegsegger

L'engagement de l'UAPG dans toutes les mesures utiles contribuant à lutter contre le chômage à Genève est réaffirmé tout comme la volonté d'une collaboration constante des entreprises avec l'office cantonal de l'emploi, en rappelant que le dialogue constant implique également d'intégrer tous les réajustements nécessaires.

Droit international (libre circulation)

Si l'auditionné retient que les auteurs sont soucieux d'accorder une certaine priorité ainsi qu'une ouverture limitée des postes durant un temps de manière à permettre un meilleur accès des chômeurs genevois aux offres du marché du travail, il voudrait néanmoins rappeler les engagements liés aux accords de libre circulation des personnes qui prévoient le principe d'une égalité de traitement. Le droit international public s'affirme comme refusant le principe d'une priorité et de la discrimination qui pourrait en découler. Il n'est pas non plus question d'envisager une discrimination fondée sur la nationalité ou sur les conditions de travail. En outre, la jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes interdit non seulement les discriminations directes (par exemple, la nationalité) mais également toute discrimination indirecte : « (...) toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction aboutissent, en fait, au même résultat (...) ». De cette manière, la catégorie des frontaliers qu'ils soient étrangers ou suisses seraient discriminés comme demandeurs d'emploi et partant le projet de loi devient contraire à l'accord sur la libre circulation des personnes. Cette position a été constamment suivie par le tribunal fédéral qui reprend la jurisprudence européenne. En outre, les spécificités prévues par la pratique « Neyrinck » qui permet d'octroyer une préférence aux personnes de haut niveau formées au sein de l'entreprise de manière à valoriser les processus de formation ainsi que l'investissement y afférant, ne pourraient pas être appliquée avec ce projet de loi.

En conclusion, ce projet de loi ne survivrait pas longtemps à une analyse juridique sous l'angle du droit supérieur et de la libre circulation.

A la question d'une possible discrimination intérieure, entre cantons (Ve), l'auditionné pense que ce projet de loi l'introduirait en effet également.

Sanctions en regard de la collaboration

Concernant les sanctions, l'auditionné estime que les amendes prévues vont bien au-delà d'un caractère strictement incitatif, et créent de facto une véritable obligation.

La collaboration souhaitée par l'UAPG ne peut avoir lieu au travers d'une réglementation contraignante faite de contrôles et de sanctions. Les performances de l'économie suisse montrent les résultats positifs d'une politique de flexibilité et a contrario les effets contre-productifs de la rigidification voulue par ce projet de loi.

Dans son souci de soutenir toutes les démarches visant à diminuer le chômage, l'UAPG est favorable à inciter les entreprises à recourir à l'OCE et à imaginer un processus de publication simultanée des offres. Cette démarche

ne doit toutefois pas devenir obligatoire, contraignante ou inutilement pointilleuse lorsque le marché local n'est manifestement pas capable de répondre en temps et qualités aux besoins des entreprises.

Mains d'œuvre étrangère

Ce projet de loi est par ailleurs le reflet d'un certain nombre de clichés relatifs aux frontaliers et aux pratiques d'embauche, battus en brèche par une récente étude de l'observatoire universitaire de l'emploi (Main-d'œuvre étrangère et pratiques d'embauche sur le marché du travail genevois, juin 2012)³.

Concernant les personnes extra-communautaires, il est rappelé par les auditionnés que le représentant de l'office cantonal de l'emploi au sein de la Commission tripartite peut refuser une demande si le poste n'a pas été annoncé. Il peut également la suspendre si des candidatures existent à l'office. Si aucun candidat n'est disponible le permis pourra être délivré sous certaines conditions.

Aux remarques d'un député qui note d'une part, que Genève connaît le taux de chômage le plus élevé en Suisse – au contraire des deux départements frontaliers qui connaissent le taux de chômage le plus bas de toute la France ; que d'autre part, en France, certains postes demeurent soumis à des conditions restrictives d'accès sans que cela ne semble émouvoir personne, et que dès lors, des conditions similaires pourraient être appliquées en Suisse pour demander aux entreprises de donner une chance aux sans emplois au niveau local (MCG), les auditionnés estiment que le raisonnement ne leur paraît pas valide, dans le sens où la Suisse ne pourrait dans une telle hypothèse nullement se prévaloir d'une faute française pour justifier sa propre position.

Il est encore relevé que le niveau de certains salaires à Genève amène une recrudescence de travailleurs frontaliers notamment dans certains secteurs comme la vente (MCG, UDC). Les auditionnés rappellent que si le salaire n'est pas toujours la composante unique d'un choix, il est négocié pour 50% environ des emplois dans le cadre de CCT.

Nature des emplois

La baisse constatée du taux de chômage à Genève n'est pas suffisante pour se détourner d'un certain nombre de réalités, notamment celle d'un report de situations vers le dispositif social et partant une véritable explosion de la précarité. Genève crée certes des emplois, mais le nombre de frontaliers a considérablement augmenté en quelques années. Ce projet de loi ne vise

³ Voir audition du Prof. Y. Flückiger plus loin et l'annexe correspondante

pas uniquement les postes hautement spécialisés, mais aussi les « petits » métiers et des gens simples, directement en concurrence avec les frontaliers (MCG). A cette remarque, les auditionnés citent le secteur du bâtiment qui peine à recruter le personnel nécessaire à l'accomplissement des chantiers ; même avec près de 1 000 apprentis en formation. Ils soulignent également que l'UAPG ne représente pas uniquement les grandes entreprises ou les secteurs de pointe, mais également les PME dans lesquelles on retrouve un certain nombre de « petits » métiers, tels que qualifiés.

Faisabilité

Concernant la mise en œuvre, de nombreuses questions restent en suspens (processus de vérification, nombre de personnes affectées à ce type de contrôles, difficulté de trancher vu la diversité des profils et des besoins, connaissances très précises des différents marchés concernés). Le risque est grand de voir se développer une véritable « usine à gaz », alors même que dans ce domaine comme dans d'autres le rôle de l'Etat doit rester subsidiaire et ne pas multiplier les tracasseries administratives.

Audition de de la CGAS, M. Alessandro Pelizzari, président, et M^{me} Manuella Cattani, vice-présidente

Si le projet de loi contient un élément positif qui pourrait être l'amélioration de l'information relative aux postes disponibles pour les 11 000 chômeurs, il induit par contre des restrictions dans la diffusion de cette information par un préalable sous forme d'obligation qui crée de la discrimination en excluant les non-résidents, tout comme de la discrimination probable entre cantons, en réponse à une question (Ve).

Frontaliers

Au-delà des obstacles juridiques, l'exposé des motifs contient de nombreuses difficultés en prenant appui sur de faux postulats, comme celui d'un mécanisme de substitution des résidents par les non-résidents, contredit par l'étude du Prof. Flückiger (voir ci-dessus).

Les auditionnées rappellent aussi que depuis le 1^{er} avril 2012, les frontaliers ont la possibilité de rechercher un emploi au travers de l'OCE.

Asymétrie emplois – chômeurs

Le problème véritable provient du déséquilibre constant entre le type de postes créées et la constitution durable d'un chômage de longue durée. Le développement constant du secteur tertiaire condamne les postes du secteur secondaire et de l'artisanat montrant un évident problème de profil et bien évidemment de formation.

Sous-enchère salariale

Par ailleurs, la sous enchère salariale, également en cause en raison de la concurrence déloyale créée, est liée avant tout à un problème de contrôle (et de sanctions).

Ce projet de loi ne résout pas, ni ne résorbera le problème du chômage à Genève. Il doit immanquablement donner lieu à une réflexion de fond sur sa gestion (notamment sur le développement de processus de réinsertion sur la base d'une formation certifiée), sur la problématique de la sous enchère salariale (en prévoyant un réel dispositif véritablement dissuasif de contrôle), sur des mesures d'accompagnement plus efficaces.

Audition de l'Université de Genève, Prof. Yves Flückiger, vice-recteur

L'auditionné indique en préambule que sous l'angle des principes essentiels, il partage le souci et la nécessité de donner une priorité au traitement du chômage au travers de divers moyens et dispositifs ; tout comme l'idée de créer un réflexe d'annonce des postes de la part des entreprises, l'information constituant un élément fondamental et les vecteurs porteurs de cette information pouvant probablement être optimisés.

Il reste aussi convaincu qu'il existe un poste pour chaque personne sur l'un ou l'autre marché de l'emploi (marché primaire, marché secondaire, EdS). Toutefois, les moyens proposés par ce projet de loi lui font entrevoir d'importantes difficultés au niveau de son applicabilité ; à moins de prévoir un dispositif extrêmement coûteux pour des effets pour le moins incertains. En résumé, ce projet de loi ne constitue pas une bonne réponse et l'on peut raisonnablement considérer qu'il serait probablement inefficace. L'obligation faite à l'entreprise conjuguée à la pression supplémentaire exercée sur le demandeur d'emploi ne favorise pas ce que tous les dispositifs tendent à créer c'est-à-dire une relation de confiance entre l'entreprise et le demandeur d'emploi.

Annonce versus autres canaux d'information

Le marché visible de l'offre d'emploi, c'est-à-dire le taux d'annonce, se situe autour de seulement 20%. Il est donc intéressant de pouvoir augmenter cette visibilité (le volume d'annonces).

Si les études officielles manquent en effet au sujet de la multiplication actuelle des canaux de communication (Internet, sociétés spécialisées) et de son incidence sur une certaine dispersion telle que rappelée (Ve), l'auditionné indique que les spécialistes se reportent généralement aux indices privés notamment à ceux fournis par la société Manpower qui donne une assez bonne vision du marché. D'autres critères sont parfois utilisés pour tenter de

chiffrer ce phénomène (comme l'indice de surface utilisée pour les annonces d'emploi dans les journaux), mais il est évident que les canaux se modifient et qu'Internet constitue un gain inégalable de rapidité et de réactivité ainsi que de connexion directe avec les intéressés.

Il est encore relevé que les outils à disposition des demandeurs d'emploi sont généralement assez difficiles d'accès et relativement complexes ne fuisse qu'au travers des catégorisations par type de secteur économique ou selon des classifications-métiers assez anciennes (classification fédérale) (S).

Obligation

Le respect de l'obligation d'annonce est difficile à envisager : distinguer entre vacance de poste, mise au concours ou encore promotion interne.

L'obligation d'annoncer préalablement pourrait avoir l'effet pervers de bloquer le processus de recrutement de certains postes dans l'attente de devoir recevoir des candidats, ce qui peut se révéler dommageable pour l'entreprise. Il pourrait aussi engendrer des pratiques fictives, au détriment de toutes les parties, certains postes n'étant *de facto* pas couverts par l'offre locale. On constate clairement que les mécanismes d'obligation peuvent devenir rapidement problématiques.

Les dispositifs contraignants sont néfastes dans le domaine du chômage, car ils contribuent à renforcer la mauvaise image du demandeur d'emploi, dès lors qu'il devient celui que l'on doit recevoir par obligation au sein d'une entreprise. Ce sont les processus incitatifs, permettant d'établir un contact positif avec les entreprises, qui sont à favoriser.

Risques

L'auditionné observe également qu'un accroissement des postes mise à l'annonce pourrait également engendrer une pression supplémentaire sur les demandeurs d'emploi qui se verraient quasiment obligés de se présenter à des postes pour lesquels ils ne disposent pas nécessairement des compétences requises, avec pour effet indirect de créer autant auprès de l'entreprise, qu'auprès de la personne concernée, une perte de confiance qui n'est absolument pas souhaitable. Il imagine aisément les effets négatifs liés à une stigmatisation de la personne placée face à des refus successifs.

Contrôle, sanctions et valeurs éducatives ou dissuasives

L'engagement du processus de vérification et de sanctions est également difficile et pourrait se révéler très coûteux, pas forcément efficace et entraîner une foule de difficultés quant à l'objectivation des éléments retenus.

L'exemple relativement connu des lois françaises en matière de quotas d'engagement de personnes handicapées dans les entreprises révèle après

plusieurs années que de nombreuses entreprises préfèrent s'acquitter de l'amende prévue en cas de non-respect de la législation.

La valeur dissuasive ou éducative, telle qu'évoquée dans une question (MCG), ne résiste pas devant d'autres impératifs. Dans bon nombre de processus, l'incitation s'avère plus efficace que le système basé sur la sanction. En outre, dans un tel système, il s'agit de trouver un équilibre entre deux composantes, celle de la sanction et du montant de l'amende, par rapport aux moyens engagés en termes de contrôle. Si la probabilité de détecter l'infraction est nulle parce que les critères sont difficilement applicables, l'ensemble du dispositif ne fonctionnera pas.

Modèle allemand, pratiques européennes, cantonales, Service employeurs

L'auditionné n'a pas connaissance du modèle allemand auquel se réfère l'exposé des motifs, ce d'autant que l'ensemble des pratiques et modalités, notamment en termes d'annonce des postes en Europe figure sous l'adresse www.pes.monitor.eu.

A sa connaissance, aucun pays ne procède de la sorte, à quelques nuances, près : par exemple en Belgique où l'obligation d'annonce des postes publics est appliquée, comme d'ailleurs à Genève. Le principe généralement appliqué est celui d'une base volontaire. En Allemagne, il peut exister une volonté à inciter les entreprises à annoncer leurs postes vacants aux offices de chômage, lesquels proposent simultanément des prestations intéressantes pour les entreprises dans leurs recherches de candidats.

Des solutions telles que celle préconisée par le projet de loi ont été constamment proposées ces dernières années et pas seulement à Genève, mais aussi à Neuchâtel, ou dans le Jura et montrèrent leur limites et les nombreux cas d'exceptions qu'elles pouvaient soulever. Une des conditions généralement prévues était un déclenchement de la mesure, conditionné à un certain seuil de chômage - mais ces projets ne sont jamais entrés en vigueur.

A contrario, le service employeurs (SE) institué à Genève constitue une bonne solution visant à atténuer le processus de déconnexion parfois constaté entre le dispositif de lutte contre le chômage et les entreprises et leurs besoins. Ce reproche est connu, a été analysé et cette solution a été proposée. L'élément principal consiste toujours à proposer à l'entreprise des profils adaptés. La mauvaise description des attentes des employeurs, respectivement des profils des demandeurs d'emploi est une situation très problématique et qui peut se révéler très destructrice au niveau du demandeur d'emploi mais également au niveau de la relation avec l'entreprise.

Un autre dispositif permettant de restaurer de la confiance à moindre coût pour l'entreprise, et au bénéfice du candidat consiste à octroyer des aides de

retour à l'emploi (ARE) qui permettent un processus plus progressif (et moins coûteux) apprécié des entreprises.

Nature des emplois

Si certains segments du marché de l'emploi sont probablement plus ouverts, et d'un accès plus aisé pour un certain nombre de candidats, en réponse à une question (PDC), il réaffirme ne pas croire à la contrainte ou à l'obligation dans ce domaine. Le secteur subventionné peut également être sollicité, incité à se positionner plus activement dans ce cadre.

Accords bilatéraux

Sur ce point, l'auditionné n'est pas totalement convaincu que le projet de loi contreviendrait aux règles en vigueur, dans la mesure où l'obligation d'annoncer ne signifie pas encore une obligation d'engagement. Cet argument mériterait une vérification.

Situation du chômage

A la question de savoir s'il existe un taux de chômage, lié à l'asymétrie entre offre et demande, qui devrait être considéré comme incompressible, et si le niveau actuel du chômage genevois correspondrait à cette réalité (S), l'auditionné ne pense pas que l'on puisse réduire la totalité du taux de chômage genevois à cette réalité, car il se situe bien au-dessus de ce phénomène.

Liens avec l'étude « Main-d'œuvre étrangère et pratiques d'embauche sur le marché du travail genevois », juin 2012

Les résultats de son étude réservent des surprises intéressantes, notamment au niveau du taux de réponse et de convocation en entretien, qui montrent une préférence pour les chômeurs genevois par rapport aux personnes actives genevoises (plutôt dans des secteurs peu qualifiés).

La méthodologie utilisée a été la suivante : il s'agissait d'interroger les responsables des ressources humaines de 195 entreprises à propos de leur pratique de recrutement, sur la base de leur réaction à l'égard de 6 CV à classer par ordre de préférence face à un profil donné.

Concernant les résultats, les profils très qualifiés apparaissent sont préférés, et sans surprise, en dernière position, les chômeurs de longue durée. Ce constat permet de confirmer la stigmatisation en lien avec la durée dans le phénomène du chômage. Mais l'on constate aussi une certaine préférence donnée aux candidats issus du canton (à noter que la provenance géographique du recruteur était connue, et cette préférence s'amenuise lorsque le recruteur est frontalier).

Les frontaliers ne sont pas convoqués systématiquement sur la base de l'acceptation d'un salaire inférieur. Et dans certains secteurs, au contraire, seuls les résidents genevois font l'objet des convocations. D'autres secteurs marqués par la pénurie acceptent pratiquement tous les dossiers genevois ou frontaliers (secteur de la santé par exemple).

Aux doutes émis (MCG) quant à la qualité des résultats de l'étude, l'auditionné rappelle que le milieu universitaire est très attaché à son indépendance. Il a toujours veillé à s'en donner les moyens sans dépendre pour la commande, les conclusions ou le financement d'aucun mandataire particulier. Le laboratoire d'économie appliquée est parfaitement capable d'engager des études sur les sujets qu'il juge utile.

Au fait que la population invoque systématiquement un favoritisme pour les frontaliers dans des entreprises publiques comme les TPG ou les HUG par exemple et que l'analyse semble les ignorer (MCG), l'auditionné indique que la justification d'une étude vise principalement à établir les réalités au-delà des rumeurs. Cette étude participe justement à l'établissement des faits, plutôt que de se contenter de l'accumulation de quelques cas d'espèce. La méthodologie se doit d'être neutre et objective. L'étude est précise, mais elle ne révèle pas la totalité des réalités de ce marché, comme par exemple, les éventuels phénomènes de réseautage voire de copinage, et elle ne s'étend évidemment pas jusqu'à l'entretien d'embauche effective. Il observe également les similitudes avec une étude zurichoise récente du même type, avec les frontaliers allemands.

Tour de table et conclusion

Les auditions ont confirmé les intuitions de départ de la majorité des membres de la commission : si la problématique du chômage ne laisse personne insensible, la proposition de ce projet de loi ne permet pas de contribuer avec efficacité à augmenter les chances de réinsertion professionnelle des demandeurs.

Au-delà de certains aspects qui semblent vraisemblablement contrevenir aux Accords bilatéraux et qui seraient discriminatoires même pour les résidents des autres cantons, le projet de loi serait coûteux, difficilement applicable et en inadéquation avec les pratiques des entreprises.

Il existe par ailleurs une série de mesures, développées tant dans le cadre de la loi cantonale sur le chômage que par l'Etat dans sa politique de prévention qu'il s'agit de soutenir et de renforcer (Service employeurs, allocations de retour en emploi, label, lutte contre le dumping salarial, collaborations avec le secteur associatif, etc.). De manière générale, une

dynamique incitative a été relevée comme étant plus performante que l'approche par l'obligation-sanction.

Quelques souhaits ont été émis en sus, comme la mise à disposition des demandeurs d'emploi d'outils d'information et de recherche d'emploi plus performants et le soutien à des mesures de formation et de qualification qui soient à même de réduire l'écart constaté entre l'offre et la demande (S). L'évaluation des résultats du Service employeurs a également été mentionnée comme un point d'intérêt (PDC).

Le représentant des auteurs du projet (MCG) a, quant à lui, rappelé l'incompréhension de son groupe quant à la complexification inutile dont le traitement de ce projet de loi avait fait l'objet, et face à sa proposition particulièrement simple.

Un certain nombre d'arguments énoncés par la majorité des membres de la commission, comme par les auditionnés, ne leur ont pas paru probants : retard dans la procédure d'engagement, refus d'appliquer une sanction, inapplicabilité jugée exagérée, une bonne partie du dispositif pouvant être imaginée par le biais de simples messages électroniques (e-mail), respect du droit supérieur.

Au terme des travaux, le vote d'entrée en matière sur le PL10962 a été refusé à une large majorité :

Pour : 1 (1 MCG) Contre : 11 (2 S, 3 Ve, 2 P, 2 L, 1 R, 1 UDC) Abst. : – [refusé].
--

Catégorie des débats : CAT II (adoptée à une large majorité).

Annexes :

- prise de position de l'UAPG à l'attention de la Commission de l'économie, août 2012
- « Défis et réponses syndicales en région frontalière », Unia (page de couverture)
- résumé de l'étude du Prof. Y. Flückiger, « Main-d'œuvre étrangère et pratiques d'embauche sur le marché du travail genevois », juin 2012. Etude complète sous : http://www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue/Publications/Rapports/Rapport_frontaliers_final-juillet2012_oue.pdf

Autres références diffusées en séance dans le cadre des travaux :

- Plaquette de « Présentation aux employeurs », Service employeurs, OCE
- « Combattre le chômage, la sous-enchère salariale, les abus patronaux et la xénophobie », CGAS, mai 2012

Projet de loi (10962)

Priorité de l'information aux chômeurs genevois !

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Obligation d'annoncer un poste vacant

Tout employeur, entreprise, société, association doit obligatoirement annoncer un poste vacant à l'Office cantonal de l'emploi.

Art. 2 Priorité aux chômeurs

Les employeurs, entreprises, sociétés, associations ne sont pas autorisés à publier des annonces de recrutement avant d'avoir annoncé le poste vacant auprès de l'Office cantonal de l'emploi.

Art. 3 Sanctions

Tout contrevenant aux dispositions des articles 1 et 2 se verra infliger une amende de 1 000 à 50 000 F.

Art. 4 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.



AUDITION DE L'UAPG LE 27 AOUT 2012

PAR LA COMMISSION DE L'ECONOMIE DU GRAND CONSEIL SUR LE

PL 10962 : PRIORITE DE L'INFORMATION AUX CHOMEURS GENEVOIS !

A titre liminaire, l'UAPG tient à rappeler qu'elle est favorable à toutes mesures visant à lutter contre le chômage et à permettre la réinsertion la plus rapide possible des demandeurs d'emploi, pour autant évidemment qu'elles soient conformes à notre ordre juridique interne.

Tel n'est pas le cas du projet de loi qui nous est soumis. Pour ce motif, mais également pour des raisons pratiques et politiques, l'UAPG ne peut y souscrire.

1. DU POINT DE VUE JURIDIQUE

Dans l'exposé des motifs des députés signataires, le combat pour lutter contre le chômage est affiché comme une priorité. Ceux-ci estiment que de nombreux demandeurs d'emplois genevois correspondent au profil des postes offerts et sont parfois même d'un meilleur niveau que ceux proposés par les agences de placement.

D'après eux, malgré les moyens mis en œuvre, l'Office cantonal de l'emploi (ci-après OCE) n'a pas systématiquement connaissance des places vacantes à disposition, ce qui ne lui permet pas de les proposer aux demandeurs d'emplois. De plus, ces députés considèrent que la plupart des offres transmises à l'OCE sont actuellement publiées sur le portail européen de la mobilité Eures, ce qui mène parfois au recrutement de non-résidents, au détriment des demandeurs d'emplois locaux.

Toujours selon les députés signataires, cette nouvelle loi limitera la portée mondiale des annonces publiées aujourd'hui sur internet sans passer par l'OCE. Ainsi, les postes vacants devront être proposés à l'OCE avant d'être mis à disposition de travailleurs euro-frontaliers venant de tout le continent.

Enfin, l'annonce des postes vacants à l'OCE doit devenir un réflexe et contribuer à une politique ambitieuse de l'emploi, encourageant les employeurs à recruter dans les rangs des demandeurs d'emplois.

La première question qui se pose est de savoir si le PL 10962 est compatible avec le droit fédéral.

L'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), signé entre la Suisse et l'Union européenne, qui s'étend aux salariés, aux indépendants et aux personnes sans activité lucrative disposant de moyens financiers suffisants, prévoit l'égalité de traitement, avec les Suisses, pour la main d'œuvre communautaire déjà intégrée au marché du travail suisse.

Il prévoit également la suppression de la priorité pour les travailleurs indigènes et de toute discrimination quant au contrôle des conditions salariales et autres.

Il s'agit d'un traité de droit international public. Sa validité au niveau national dépend du droit interne de chaque partie contractante. En Suisse, les traités font automatiquement partie intégrante de l'ordre juridique suisse dès leur entrée en vigueur et doivent, par conséquent, être respectés aussi bien par l'administration que par les tribunaux.

Formulé en termes généraux à l'art. 2 ALCP, le principe de la non discrimination à raison de la nationalité est concrétisé à l'art. 9 al. 1 de l'annexe 1 ALCP pour les travailleurs salariés. Selon cette disposition, « un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante ne peut, sur le territoire de l'autre partie contractante, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux salariés en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage ».

Selon la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), il y a lieu de prendre en considération, dans les limites fixées par l'art. 16 al. 2 ALCP, le fait que le principe de non discrimination interdit non seulement les discriminations directes, c'est-à-dire les discriminations ostensibles, fondées directement sur la nationalité, mais également les discriminations indirectes, à savoir « toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction aboutissent, en fait, au même résultat ».

En l'occurrence, le but du PL susmentionné est de favoriser les demandeurs d'emplois locaux. Tenant compte du fait que les chômeurs doivent s'inscrire pour toucher des indemnités journalières dans leur Etat de résidence, cela signifie ainsi qu'en particulier les frontaliers – qu'ils soient d'ailleurs étrangers (en particulier français) ou suisses - ne peuvent prétendre aux allocations de chômage en Suisse, soit, en particulier, à Genève.

C'est donc exclure, de façon indirecte en tout cas, cette catégorie de demandeurs d'emplois et, partant, le PL susmentionné est ainsi contraire à l'ALCP. En effet, les conditions de résidence ou de domicile constituent une forme typique de discrimination indirecte.

En outre, il ne fait aucun doute que la notion de discrimination indirecte s'applique également dans le cadre de l'ALCP. Le Tribunal fédéral l'a confirmé à plusieurs reprises, faisant sienne la jurisprudence de la CJCE.

En l'occurrence, l'on ne voit pas que le PL susmentionné puisse se prévaloir de considérations objectives, indépendantes de la nationalité des travailleurs concernés. En effet, même si, stricto sensu, le PL ne vise que les chômeurs résidant à Genève, il n'en demeure pas moins qu'indirectement les demandeurs d'emplois résidant à l'étranger (en particulier en France pour ce qui concerne les frontaliers) sont discriminés et ceux-ci sont, bien évidemment, pour la plupart d'entre eux, Français.

Par ailleurs, bien que, selon l'exposé des motifs, le PL susmentionné ne vise qu'à encourager les employeurs à recruter dans les rangs des demandeurs d'emplois (soit les chômeurs résidant à Genève), ce qui pourrait être compris comme une simple politique d'incitation, le montant des amendes prévues (de 1'000 CHF à 50'000 CHF), prouve à l'évidence qu'il s'agit plus d'une contrainte que d'une invitation.

D'autre part, selon un principe bien établi, reconnu par le TF, la différence de traitement à raison de la résidence étant assimilée à la différence de traitement à raison de la nationalité lorsque l'application du critère de la résidence frappe plus particulièrement les travailleurs de nationalité étrangère, il est certain que, dans le cadre visé par le PL susmentionné, la plupart des travailleurs visés par cette mesure seraient des communautaires (soit essentiellement des Français devant percevoir leurs indemnités de chômage dans leur pays d'origine) et non des ressortissants suisses ou locaux résidant à Genève (percevant leurs indemnités de chômage dans notre canton).

Il y aurait donc discrimination indirecte, même si le PL, en lui-même, ne fixe pas des règles qui n'ont pas expressément pour critère déterminant la nationalité, mais des critères qui conduisent à ce que les personnes d'une certaine nationalité soient touchées (en l'occurrence les frontaliers, soit essentiellement, en réalité, des Français). En définitive, le PL susmentionné est contraire à l'ACL P et, ainsi, au droit fédéral.

2. DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES

L'UPAG estime qu'obliger les entreprises à respecter une réglementation aussi contraignante ira à l'encontre d'un marché du travail flexible (dont on sait qu'il contribue au succès de notre économie) et produira des effets pervers en augmentant encore le taux du chômage.

Il doit impérativement exister une collaboration entre les entreprises et l'Office cantonal de l'emploi mais en aucun cas par le biais d'une procédure fastidieuse constituée de contrôles et de sanctions, qui sera sans effet sur le but poursuivi et ne fera qu'indisposer les entreprises.

En tout état de cause, l'étude à laquelle a procédé l'Observatoire universitaire de l'emploi en juin 2012 sur la « Main d'œuvre étrangère et pratiques d'embauche sur le marché du travail genevois » montre que « les résidents suisses ont une probabilité plus forte d'être retenus que les candidats transfrontaliers » et que « le chômeur résidant à Genève est préféré au Genevois en activité ».

En outre, il ressort de la seconde partie de l'étude, que, selon une enquête réalisée auprès de 190 responsables RH en charge du recrutement, les résidents genevois arrivent toujours en tête. L'UPAG ne saurait, à l'instar du MCG, mettre en doute cette constatation, dès lors qu'elle émane de spécialistes en la matière dont on connaît le sérieux, à savoir Yves Flückiger et Giovanni Ferro-Luzzi.

Enfin, cette étude prouve d'une part que les employeurs cherchent d'abord sur le marché local ; que, d'autre part, la main d'œuvre frontalière ne peut être tenue responsable de la perte d'emplois chez les résidents genevois.

3. DU POINT DE VUE POLITIQUE

L'UPAG affiche constamment sa volonté de soutenir et de participer à toute démarche visant à réduire le chômage. Elle est donc, dans cet état d'esprit, tout à fait disposée à inciter ses membres à faire appel à l'OCE de manière régulière ou à les inviter à publier des annonces simultanément auprès de l'OCE et d'autres sources de recrutement.

En revanche, elle est opposée à ce qu'une telle démarche devienne obligatoire, contraignante et chicanière, notamment lorsqu'il est patent que le marché local ne peut répondre aux exigences des entreprises ou lorsque celles-ci sont pressées par le temps.

En outre, et alors même que l'Etat s'emploie à réduire ses effectifs, comment peut-on imaginer que l'OCE pourra traiter l'ensemble des demandes sans devoir parallèlement engager des collaborateurs supplémentaires. Aura-t-il de surcroît la connaissance du marché suffisante ? Se poser la question, c'est évidemment y répondre par la négative. Sans omettre le fait qu'une telle réglementation aura pour effet de mettre à profit le marché « gris » de l'emploi.

Enfin, l'UAPG se bat depuis toujours pour limiter le rôle de l'Etat dans l'économie ou à tout le moins pour réduire les tracasseries administratives. Ce projet de loi va évidemment à l'encontre de cette finalité, sans, de surcroît, favoriser la réinsertion des chômeurs, raison de plus pour laquelle elle s'y oppose.

4. CONCLUSIONS

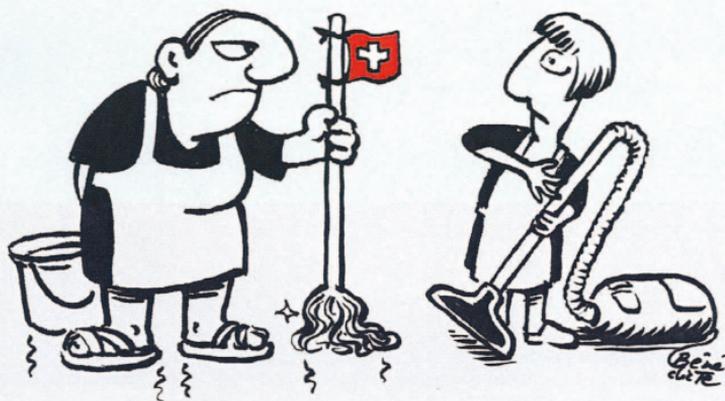
Quelles que soient les conclusions que l'on puisse avoir face à ce projet de loi, notre ordre juridique interne empêche sa concrétisation. L'UAPG ne peut donc pour ce motif, mais surtout pour les autres raisons décrites ci-dessus, y souscrire.

UNIA

Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Chômage - sous-enchère - logement: Défis et réponses syndicales en région frontalière.

TOUCHE PAS
À MA SALETÉ



MAIN-D'ŒUVRE FRONTALIÈRE
ET
PRATIQUES D'EMBAUCHE
SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL GENEVOIS

JUIN 2012

*SOUS LA DIRECTION DE
YVES FLÜCKIGER ET DE GIOVANNI FERRO-LUZZI*

*OBSERVATOIRE UNIVERSITAIRE DE L'EMPLOI
(UNIVERSITÉ DE GENÈVE)
40 Bd du Pont d'Arve
1211 Genève 4*

ROMAN GRAF

BARBARA ORTEGA

TAMEA WOLF

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

1. Les résidents suisses ont une probabilité plus forte d'être retenus que les candidats transfrontaliers. Non seulement la main-d'œuvre transfrontalière n'est pas privilégiée mais une «préférence cantonale» qui ne dit pas son nom continuerait de fait à s'appliquer. Cette conclusion peut être due également à la proximité géographique des candidats résidant dans le canton de Genève ou à une meilleure connaissance des titres suisses.
2. Autre enseignement de l'enquête, qui va à l'encontre d'une idée reçue: le chômeur résidant à Genève est «préféré» au Genevois en activité. C'est ce qui ressort dans la première partie de l'étude basée sur l'envoi de CV fictifs en réponse à des offres d'emploi bien réelles. Ce résultat est manifestement dû au fait que les employeurs qui ont une place vacante cherchent une personne rapidement disponible. Il bat en brèche l'image stigmatisante qui serait liée au chômage, en tous les cas lorsqu'il est de courte durée.
3. En revanche, la seconde partie de l'étude, basée sur un questionnaire adressé à 190 responsables RH en charge du recrutement pour leur entreprise, le résultat est inversé. Dans ce cas, les résidents genevois arrivent toujours en tête. En revanche, le chômeur est moins bien perçu que les candidats en activité. Dans ce cas de figure où les recruteurs ont simplement dû classer les candidats qu'ils privilégieraient en cas d'embauche, les résidents genevois en activité sont préférés aux personnes au chômage.
4. Le second volet de l'étude met là encore à l'épreuve un «a priori» lié au fait que les entreprises essentiellement composées de frontaliers auraient tendance à privilégier les résidents transfrontaliers lors du recrutement. Cette tendance est infirmée par l'étude. Il s'avère même que les entreprises qui ont connu une croissance de leurs effectifs de travailleurs frontaliers depuis 2002 ont encore plus tendance que les autres à recruter des résidents «genevois».
5. Quel que soit le lieu de résidence du recruteur (en France ou à Genève), le travailleur genevois reste préféré au travailleur frontalier. Néanmoins, lorsque les responsables RH sont résidents frontaliers, la préférence est moins marquée que pour les recruteurs résidant à Genève. Ceci s'explique probablement par une meilleure connaissance des titres français.
6. D'autres résultats ressortent également de l'étude. Ainsi, il appert que la forte pénurie de personnel infirmier perceptible sur le marché genevois du travail s'est traduite par un taux de réponse très élevé aux CV fictifs adressés aux établissements de la branche.

Date de dépôt : 18 octobre 2012

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Sandro Pistis

Mesdames et
Messieurs les députés,

Rarement a été présenté à ce Grand Conseil un projet de loi aussi simple, qui peut rendre de tels services.

Le MCG propose une priorité de l'information pour les demandeurs d'emplois genevois, afin de retrouver le chemin du travail. Ce principe ingénieux permet aux résidents genevois de se défendre face à la concurrence européenne en connaissant les places vacantes en priorité.

Face au chômage qui frappe notre canton de manière nettement plus importante qu'en Suisse, nous nous devons d'agir et mettre à disposition tous les moyens nécessaires. Il est très coûteux et même irresponsable de conduire les sans-emploi vers l'assistance publique et l'Hospice général, ce que nous faisons depuis de nombreuses années.

La mesure qui nous est proposée laisse une liberté d'engagement aux entreprises, en demandant seulement une annonce préalable à l'Office cantonal de l'emploi pour chaque place vacante. Cela permettra à des sans-emploi de postuler et de retrouver une place sur le marché du travail, en dynamisant l'Office cantonal de l'emploi.

Actuellement, de nombreux employeurs genevois vont chercher via Internet ou les agences de placement privées des travailleurs dans d'autres pays. Certains arrivent avec des diplômes bidons, qui ne sont pas vérifiés systématiquement, comme l'indiquait récemment une personne travaillant dans le secteur bancaire.

Il est certain que « l'herbe est toujours plus verte ailleurs ».

Nous vivons actuellement une compétition excessive sur le marché de l'emploi genevois, due à l'ouverture excessive des frontières. C'est d'ailleurs ce qu'ont bien compris les médecins qui sont intervenus dans cette enceinte pour défendre leur profession. C'est légitime, certes, chacun en a convenu dans ce parlement.

Mais les employés des entreprises privées doivent-ils être considérés comme indignes de toute forme de protection, même beaucoup plus légère que celle des médecins ?

Ne parlons pas d'une autre profession très honorable – les avocats – qui est passée maître dans la protection de ses intérêts face à la concurrence étrangère.

L'énumération pourrait continuer et démontrer que la demande du présent projet de loi est particulièrement modeste. Modeste, mais efficace.

Le MCG s'oppose à l'assistantat généralisé que prône la droite libérale associée à la gauche libertaire. Nous réclamons la priorité aux résidents genevois et la dignité pour chacun. Cette dignité passe par le travail, tous les chômeurs vous le diront.

Nous avons été surpris d'apprendre en commission qu'un député (S) défend les intérêts de certains patrons et non ceux des travailleurs, ce qui est en contradiction avec l'idéologie de son parti.

Il a été tout aussi étonnant de voir un commissaire (UDC) se préoccuper de la sauvegarde de la libre circulation.

Nous sommes également très surpris qu'un cadre de l'Office cantonal de l'emploi nous dise, en commission, que son Office aurait besoin d'une armada d'employés pour gérer cette communication nouvelle. Connaît-on Internet et les courriels à cet Office ou utilise-t-on encore la diligence ?

Or, la raison d'être de cet Office c'est justement de trouver un travail aux sans-emploi, ce qui permet aussi de réduire les dépenses de l'Etat en matière de chômage.

Ne sachant que dire face à cette proposition de bon sens, certains, lors des auditions, trouvent tous les prétextes pour s'y opposer, allant jusqu'à confondre « obligation d'annoncer » avec « obligation d'engager ».

Tout ceci par manque d'arguments crédibles.

Pour le bien commun et la réinsertion des sans-emploi, je vous demande de faire bon accueil à ce projet de loi.