

Date de dépôt : Date de dépôt

Rapport

de la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier le projet de loi de M^{me} et MM. Daniel Sormanni, Danièle Magnin, Eric Stauffer, Jean-Marie Voumard, Henry Rappaz, Pascal Spuhler, Jean-François Girardet, Henry Rappaz, Christian Flury modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)

Rapport de majorité de M. Roger Deneys (page 1)

Rapport de minorité de M. Sandro Pistis (page 119)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Roger Deneys

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le présent projet de loi a été étudié par la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat les 21 mars, 30 mai, 6 juin, 5 septembre 2014 et les 30 janvier, 6 et 27 février et 6 mars 2015, sous la présidence éclairée de M. Alberto Velasco et avec l'assistance précieuse de M. Lionel Rudaz, Secrétaire scientifique. Les procès-verbaux ont été tenus par Mmes et M. Camille Chappuis, Laura Andres et Gérard Riedi, que je remercie chaleureusement.

Les travaux se sont déroulés de la façon suivante :

| Date | Travaux | Voir page |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 21 mars 2014 | Audition de l'auteur, M. Daniel Sormanni | 3 |
| 30 mai 2014 | Audition de M ^{me} Christine Hislaire Kammermann, Secrétaire générale du DEAS, et M. Patrick Schmied, Directeur général de l'Office cantonal de l'emploi; | 14 |
| | Audition de M ^{me} Monique Pfister, Directrice des ressources humaines du DIP; | 21 |
| 6 juin 2014 | Audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du Personnel de l'Etat (OPE) | 28 |
| 5 septembre 2014 | Audition de M. François Longchamp, Président du Conseil d'Etat | 37 |
| 30 janvier 2015 | Audition de M ^{me} Fabienne Clerc, directrice des ressources humaines de Palexpo | 48 |
| | Audition de M. Nicolas Charbonnier, directeur des ressources humaines des TPG. | 51 |
| 6 février 2015 | Audition de M. Jacques Hertzschuch, directeur des ressources humaines des HUG | 61 |
| | Audition de M ^{me} Marie-Claire Cors-Huber, directrice des ressources humaines de l'Université de Genève, accompagnée de M. Jean-Luc Veuthey, vice-recteur chargé des ressources humaines. | 70 |
| 27 février 2015 | Audition de M ^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). | 73 |
| | Discussion et vote (première partie) | 77 |
| 6 mars 2015 | Discussion et vote (suite et fin) | 78 |

Audition de premier signataire, M. Daniel Sormanni (21 mars 2014)

Présentation par l'auteur

M. Sormanni explique le groupe MCG a déposé ce projet pour « faire entrer » la préférence cantonale dans la loi. L'objectif est que la volonté de donner la priorité aux personnes domiciliées dans le canton (et en priorité à celles inscrites au chômage) soit clairement indiquée dans la loi.

Les signataires sont persuadés que c'est une bonne façon de procéder pour réinsérer les personnes au chômage dans le marché du travail et, de ce fait, de ne plus être à l'assistance. L'objectif est donc de coller en partie à la directive transversale – qui existe déjà et qui a été mise en place, sauf erreur de sa part, par le Département de l'économie et de l'emploi de l'époque de M. Longchamp – puis de l'ancrer dans la loi car il est connu que cette directive est appliquée de manière souple et que, par conséquent, si elle est inscrite dans la loi, elle aura plus force de persuasion et sera de nature à favoriser l'intégration d'une bonne partie des chômeurs inscrits à Genève.

Le projet de loi reprend en partie la directive transversale avec un ajout complétant la commission par une personne qui représente la formation professionnelle ; il est en effet arrivé que, dans certains cas, la personne au chômage depuis x années ait besoin d'être remise « au goût du jour » et ait donc besoin d'un complément de formation pour pouvoir prendre le poste que l'on pourrait lui proposer. Il arrive que l'on dise qu'une telle personne ne correspond pas vraiment au poste, qu'il lui manque quelque chose et ce quelque chose pourrait être apporté par une petite formation. Le groupe MCG souhaite que cela s'applique à tout le personnel de l'Etat.

Réponses aux questions et commentaires des députés

Un député PDC explique que la Commission législative a été saisie d'un projet de loi déposé par un député MCG et concernant l'introduction dans la Constitution cantonale d'une norme inspirée du modèle monégasque, sauf erreur de sa part, consacrant la préférence cantonale. Il souhaite donc savoir quel est le lien avec ce projet de loi et s'ils sont complémentaires.

M. Sormanni répond que, d'une certaine façon, ils sont complémentaires. Il pense que la mesure proposée ici par le MCG est plus terre à terre et que le débat de fond d'introduire dans la Constitution la norme proposée par M. Baertschi est plus large et implique d'autres conséquences, notamment sur les compatibilités avec les bilatérales. Cependant, il ajoute que c'est effectivement leur volonté et que ce soit un principe de base s'appliquant plus largement aux fonctions régaliennes. Le groupe MCG pense que, pour tout ce qui est des tâches de l'Etat, il faut que ce soit des Suisses, ou des résidents de

Genève, qui soient privilégiés. Il pense que ce débat a une certaine vertu à savoir et que s'il on veut demander aux employeurs de faire un effort dans ce domaine-là, il faut commencer par soi-même ; si l'Etat veut demander aux employeurs de ce canton de faire un effort sur cette question, il doit lui-même être exemplaire.

Un député Socialiste évoque l'alinéa 2 du projet de loi où une priorité est mise pour les personnes inscrites à l'OCE. Il explique qu'il y a déjà une procédure interne à la B5 05, dans la LPAC, soit la procédure de reclassement prévue avant le licenciement du fonctionnaire. Il lui semblerait judicieux de dire que la mesure préconisée dans ce PL vienne juste après le reclassement prévue dans la LPAC car il serait absurde de faire d'un fonctionnaire un chômeur avant que, comme chômeur, il puisse bénéficier de la préférence pour pouvoir être réengagé par l'Etat à un poste qui, le cas échéant, serait adapté à sa situation. Il pense qu'il faudrait mettre d'abord la procédure de reclassement interne et, ensuite, la procédure qui est proposée par cet alinéa 2.

S'agissant de la composition de la commission figurant à l'alinéa 4, à savoir l'OCIRT, l'OCE, l'OCP et l'OFPC, il comprend bien le raisonnement en ce qui concerne l'OCIRT et l'OCE mais il a quelque peu de peine à saisir la démarche concernant l'OCP, sachant que leurs données sont consultables sur internet et que ce sont des services passablement surchargés, il vaudrait donc mieux ne pas leur ajouter des tâches supplémentaires.

S'agissant de l'alinéa 3 qui concerne le point le plus difficile, il rappelle que la Suisse est un état moniste, qu'elle signé l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) et que l'on se retrouve dans une situation où il est quasi certain que cette disposition-là soit invalidée par le Tribunal fédéral. Il ajoute que ce n'est pas exactement la même situation que pour les fonctionnaires de police car il s'agit de tâches d'autorité et la circulation des personnes réserve la possibilité pour les Etats de l'Union Européenne de pouvoir réserver ce type de poste pour des personnes ressortissantes de son pays. Il pense qu'il y a un risque qui n'est pas négligeable. Il demande à M. Sormanni s'il l'a examiné.

M. Sormanni répond que, évidemment, la question reste ouverte mais le groupe MCG reste persuadé que cette disposition peut avoir une interprétation plus large que celle faite par certains ici ; certains disent que cela ne concerne que les tâches régaliennes d'autorité qui peuvent être exclues de ce principe mais le MCG pense que non et que, le cas échéant, cela aurait le mérite d'être peut-être éclairci, s'il le faut, jusqu'au Tribunal Fédéral. Le groupe MCG pense que tout ce qui est fonction d'Etat pourrait faire l'objet de cette mesure qui n'est finalement pas si contraignante que cela

et ne pr terite personne car dans une économie ouverte telle que l'on a aujourd'hui, évidemment il y aura toujours un candidat venu d'ailleurs qui passera devant le candidat du coin.

Il pense que ce n'est donc pas pr teriter les gens que d'au moins examiner et, le cas échéant, de motiver un éventuel refus d'engager un chômeur ou un demandeur d'emploi à Genève avant d'examiner la candidature de quelqu'un d'autre. Il pense donc que cela sera examiné si cela va jusqu'au Tribunal fédéral ; le groupe MCG n'a cependant pas peur du résultat, d'autant plus que le débat est aujourd'hui largement ouvert depuis le résultat du vote du 9 février 2014. Pour ce qui est de la première question du commissaire S concernant l'alinéa 2, il ne voit pas d'inconvénient à ce qu'il a proposé. Pour ce qui est de l'Office cantonal de la population, sauf erreur de sa part, il a repris la directive transversale. Il n'est effectivement peut-être pas nécessaire d'avoir une personne physique pour obtenir certains renseignements mais il a, lui semble-t-il, repris cette disposition de la directive transversale. Il ne sait cependant pas comment cette commission interne fonctionne et si effectivement, il y a physiquement une personne de l'Office cantonal de la population qui vient ; cela n'a effectivement pas de sens.

Le député Socialiste revient sur la directive de M. Longchamp et demande si elle est disponible sur internet car il ne l'a pas trouvée.

Le Président joindra cette directive au procès-verbal (voir [annexe 1](#)).

Une députée EAG souhaite faire remarquer que, lorsque les gens sont à l'aide sociale, ils travaillent. Elle ajoute que, lorsque l'on oppose travail et aide sociale, on oublie de préciser que c'est un travail rétribué avec un statut d'employé alors qu'en fait l'aide sociale place les gens à mi-temps dans toute une série de secteurs (secteur subventionné et secteur public) et peut-être que si ces postes-là étaient réhabilités en postes de travail cela réduirait considérablement le chômage. Elle souhaite juste que l'on garde cela à l'esprit.

La même députée demande ensuite si ce qui est demandé à travers ce projet de loi, hormis la préférence cantonale, c'est finalement le travail que devrait faire l'Office cantonal de l'emploi, à savoir un travail d'accompagnement personnalisé qui utilise les annonces qui doivent être faites par les employeurs auprès du chômage, qui veillent à donner des compléments de formation permettant d'être adéquats pour le poste en question. Elle demande pourquoi ils ne travailleraient pas plutôt sur l'OCE pour qu'il fasse son travail et qu'il donne véritablement des mesures d'insertions aux chômeurs, ce qui est de moins en moins le cas, plutôt que de passer par le biais de ce projet de loi.

Un député PLR va dans le même sens que la députée EAG car il a de la peine à comprendre pourquoi ils déposent un tel projet de loi. Il lui semble que c'est davantage une amélioration du fonctionnement de l'OCE qui va être touché. Il demande également comment ils voient l'application de cette loi si elle était votée car cela voudrait dire que tout service de l'Etat serait obligé de s'adresser à l'OCE pour aller chercher le poste qu'il recherche. Il se demande comment ils voient son application car il y a une directive existante, il faut simplement la faire appliquer et, de son point de vue, il n'y a pas besoin de voter une loi pour que le Conseil d'Etat applique une des directives qu'il édicte. Il évoque également l'article 2B alinéa 5 qui stipule : « Les institutions de droit public appliquent la même procédure ». Il prend le cas de l'Hôpital et demande si le problème ne serait pas au niveau de la formation. Il pense que l'on devrait aujourd'hui encourager des formations pour pouvoir faire en sorte que des Genevois aillent occuper des postes qui aujourd'hui sont occupés par des frontaliers, ou des euro-frontaliers ou des confédérés. Il pense que c'est avant tout une question de formation. Il se demande si, pour aller dans leur sens qui est tout à fait légitime, ils ne devraient pas plutôt faire un projet de loi qui devrait toucher le fonctionnement de l'OCE d'une part, et la formation d'autre part, pour arriver au but qu'ils souhaitent atteindre. Il pense que, pour l'instant, le projet de loi est extrêmement contraignant et ne soigne pas le problème.

M. Sormanni répond que ce n'est pas l'un contre l'autre ; il est évidemment que l'OCE doit améliorer sa prise en charge des demandeurs d'emploi mais ce n'est pas contre-productif du tout car ils ne vont pas résoudre la même problématique avec l'amélioration de la prise en charge par l'OCE que ce qu'ils souhaitent. Ils souhaitent qu'il y ait une préférence donnée aux personnes qui cherchent un emploi et qui sont domiciliées sur le territoire de Genève, quelle que soit leur nationalité. Il s'agit donc de deux approches qui ne seront pas de trop pour essayer de résoudre le problème de l'emploi à Genève. Il ajoute que l'application est extrêmement simple, d'autant plus qu'il y a justement déjà une directive qu'il suffit de faire appliquer. Il pense que visiblement elle n'est pas suffisamment appliquée ni suffisamment contraignante pour que tous les services du grand Etat l'appliquent avec rigueur. Il ajoute que, si elle l'était, il n'y aurait presque pas besoin du projet de loi – quoique, il y a quelques points qu'il considère comme des améliorations dans ce projet de loi, à savoir que l'on va au-delà des chômeurs et que l'on privilégie les candidats domiciliés à Genève puis en Suisse et également que l'on apporte la composante de l'OFPC pour apporter un complément de formation ou une remise à jour de quelqu'un qui n'aurait

pas travaillé depuis longtemps ; il précise que cela n'existe pas dans la directive transversale.

Concernant la problématique des infirmières, il est tout à fait d'accord avec le député PLR. Il croit savoir que toutes les infirmières formées sur le canton de Genève trouvent un emploi, mais il n'y en a pas assez. Effectivement, il pense qu'il existe certains secteurs dans lesquels Genève ne forme pas assez, ce qui fait que certains postes sont pourvus par des personnes venant de France car il n'y a pas la formation adéquate en Suisse. Il appelle le Parlement à prendre cette problématique de formation en compte. Cela a cependant évidemment un coût mais, en ce qui le concerne, il y serait favorable et s'engage à aller de l'avant dans ce domaine.

Le député PLR remarque que ce problème concerne bien d'autres secteurs. Pour sa part, il essaie de privilégier, sans qu'une loi ne lui soit imposée, une préférence nationale mais le problème est qu'il n'y a pas les compétences, ou alors les gens ne veulent simplement pas – peut-être parce qu'ils ne sont pas formés ou parce qu'ils ne sont pas assez bien payés. Il se demande si le projet de loi ne devrait pas se résumer à l'alinéa 3 ; il se demande si le reste ne vient pas simplement compliquer les choses.

M. Sormanni répond que la réflexion va au-delà de la préférence cantonale. Ils veulent essayer d'être plus constructifs, d'où l'idée d'avoir une partie de la directive Longchamp qui est une bonne directive et qui va dans le bon sens, et d'essayer de l'améliorer et de la rendre obligatoire. Il ne pense pas que ce soit très lourd à réaliser. Ils ont par ailleurs largement le temps d'appliquer cette procédure sans que cela porte un quelconque préjudice. Il ne voit pas quelle est la complexité d'appliquer cela avec la toute la rigueur voulue.

Un député MCG demande s'il est vrai que, dans d'autres pays, par exemple la France, du moment que l'on n'a pas la citoyenneté française, l'on ne peut pas travailler à l'administration française.

M. Sormanni répond que c'est faux. Il a lui-même vérifié et il y a la possibilité *théorique* de postuler. Il a cependant rarement vu un Suisse postuler dans une administration publique française ; il n'aurait quasiment aucune chance d'être pris ; il faut être clair sur ce point.

Le député MCG demande s'il est vrai qu'en *pratique*, il n'y a aucune chance d'être engagé si l'on est d'origine suisse ou autre (non française), à l'administration française. Il demande aussi s'il est vrai que dans certaines administrations considérées comme d'intérêt public, comme les finances, si l'on n'est pas d'origine française, l'on ne peut pas y accéder.

M. Sormanni répond qu'il est difficile de donner une réponse exacte. Il explique que, en théorie, c'est possible ; c'est prévu par la loi. Cependant, dans la réalité, c'est très difficile surtout dans des tâches d'importance. Dans tous les cas, il ne voit pas un Suisse aller à la Direction des finances en France ; de fait, cela ne se fait pas.

Un député UDC remarque que le thème est important. Il explique qu'une augmentation considérable du nombre d'entrées à l'OCE a pu être constatée ; en dix ans, en effectif et non en pourcentage, le nombre de chômeurs a augmenté de 50%, ce qui explique la surcharge de l'OCE. Ce qui est encore plus grave pour le député, c'est que, concernant le nombre de sorties, on ne sait pas ce que ces gens deviennent. Il relève que 1'500 à 2'000 personnes entrent chaque mois au chômage et que le projet de loi cible sur l'OCE, ce qui veut dire que l'on pénalise tous ceux qui sortent de l'OCE et qui recherchent un emploi. Il évoque également le fait qu'aujourd'hui un frontalier peut demander à être traité par l'OCE. Il se demande donc si le projet de loi ne va pas favoriser les frontaliers qui auront demandé à être traités par l'OCE. Il se demande aussi si cela ne risquerait pas de le surcharger. Ensuite, il ne comprend pas la nécessité de l'alinéa 4 ; à son avis, il s'agit d'un doublon. Il pense que l'alinéa 3 suffirait. Il estime cependant que celui-ci discrimine les suisses, notamment la classe moyenne qui, pour des motifs de prix du logement, a dû s'établir dans un autre canton. Cela pose donc également la question de la réciprocité des autres cantons.

Un député PLR relève qu'il existe une directive transversale et il y a également déjà une commission tripartite qui est composée de l'ensemble des institutions qui figurent à l'alinéa 4 et en plus il y a des partenaires sociaux. Il explique cette commission tripartite examine les demandes de permis et autre et précise qu'elle fonctionne très bien. Il pense que l'on pourrait tout à fait imaginer que cette commission – ou alors une sous-commission de cette commission – puisse faire le travail prévu par l'alinéa 4. Dans ces conditions, cela pourrait aller beaucoup plus vite que de faire voter un projet de loi qui, par ailleurs, pourrait être considéré comme contraire pour le moment aux accords internationaux sur la libre circulation.

Le Président comprend que la question du député PLR est de savoir si l'on pourrait faire appel à cette commission au lieu de devoir passer un projet de loi.

M. Sormanni répond que, concernant la question des Genevois domiciliés ailleurs que dans le canton de Genève, il ne voit pas en quoi cet article les discriminerait ; à partir du moment où ils sont genevois, ils sont genevois. Ils ne sont, de fait, pas vraiment concernés. Il ajoute que s'ils sont domiciliés en France, ils ne vont évidemment pas toucher le chômage en Suisse mais, s'ils

sont domiciliés dans le canton de Vaud, ils toucheront le chômage dans le canton de Vaud. S'ils sont chômeurs et qu'ils recherchent un travail à Genève, il ne voit pas en quoi ils seraient discriminés puisqu'ils veulent privilégier les chômeurs et les chômeurs suisses.

Pour ce qui est de savoir si l'Office cantonal de l'emploi va être surchargé, il ne croit pas non plus. Il croit que l'OCE effectue un certain travail aujourd'hui, certaines personnes sont indemnisées, d'autres pas ; des frontaliers peuvent bénéficier des services de placement de l'OCE mais ils ne sont pas indemnisés ; donc, à partir du moment où ils ne sont pas indemnisés, ils ne peuvent pas prétendre, sous prétexte qu'ils sont à l'OCE, à un emploi dans le cadre la procédure de l'OCE. Il précise que l'on parle bien évidemment de personnes qui sont indemnisées à l'OCE et non des quelques personnes qui peuvent bénéficier de la partie placement de l'OCE.

Pour ce qui est de la Commission tripartite, il pense effectivement qu'elle fait très bien son travail, mais ce n'est pas la même chose que le travail auquel l'alinéa 4 fait référence, en reprenant la directive transversale, car il s'agit d'un autre cadre qui n'est pas celui de l'examen des candidatures, mais qui est celui de la préférence que l'on veut donner aux chômeurs indemnisés à Genève. Il voit difficilement comment il serait possible d'adjoindre ces compétences à cette Commission tripartite. Il pense qu'elle serait encore davantage exposée à des sortes d'incompatibilités juridiques ; si cette Commission pouvait désormais s'immiscer sur le marché du travail et pouvait privilégier les chômeurs de Genève, il en serait très heureux mais il ne pense pas que cela soit possible.

Il est cependant d'accord avec le député UDC sur le fait qu'il y a une problématique concernant le fait que l'on s'adresse à l'OCE car c'est le seul moyen d'obtenir un certain type de renseignement. Il reconnaît qu'on ignore la situation de nombreuses personnes sans emploi car après des mois ou des années de recherches infructueuses, elles ne sont pas à l'OCE et sont en quelque sorte « dans la nature » ; ces personnes mériteraient que l'on s'occupe d'elles mais il n'est pas possible de les trouver et de les quantifier. Il reconnaît que c'est effectivement une faiblesse mais pense que c'est la réalité des choses.

Un député Socialiste revient sur la situation française évoquée plus tôt et pense que cette dernière a une vertu, à savoir que les postes sont mis au concours dans une vraie approche républicaine. Il explique que toute personne peut y participer et que l'avantage est que les candidatures sont anonymes. Il n'y a donc pas de principe de discrimination car l'on ne voit pas que la personne est au chômage depuis x années. Il pense que l'avantage d'un système de concours comme celui-ci est qu'il évite les discriminations ; le

chômeur serait sur un pied d'égalité avec une personne qui serait en cours d'emploi : il postule, passe l'examen et que le meilleur gagne. Il demande à M. Sormanni ce qu'il en pense.

M. Sormanni pense que c'est une proposition naïve qui a du sens dans un monde idéal.

Le député Socialiste rétorque que ce sont des éléments factuels dont il connaît bien le déroulement pour l'avoir vécu lui-même.

M. Sormanni répond que cette idée selon laquelle on se baserait sur le CV et où ensuite, « que le meilleur gagne », c'est de la théorie mais cela ne se passe pas en réalité.

Le député Socialiste réplique que ce n'est pas fait sur la base d'un CV, mais d'un examen, car le CV peut également être discriminant. Il invite la Commission à examiner comment cela se passe en France. Il soupçonne malheureusement le groupe MCG de n'avoir pas y avoir beaucoup réfléchi. Il ajoute qu'il y a même eu des discussions sur la question de l'adresse car l'administration ne voulait pas que l'adresse apparaisse, des personnes pouvant être discriminées selon leur lieu de résidence. Il précise que l'approche était de n'avoir aucun élément discriminant ; il s'agit d'un concours qui est fait sur la base d'un examen. L'idée est effectivement « que le meilleur gagne ».

M. Sormanni comprend tout à fait les critiques mais, il n'en demeure pas moins que Genève a le taux de chômage le plus élevé de Suisse. Il ne dit pas que tout est la faute de l'immigration et du permis frontalier ; cependant, selon le rapport de M. Yves Flückiger, qu'il cite, « la part des permis B et G dans l'emploi du canton est passé de 22.36% en 2002 à 29.81% en 2010 et celle de l'emploi suisse de 53.97% à 51.53% sur la même période ». Il relève donc qu'il y a un phénomène d'inversion qui s'est produit et cela est en parti dû aux bilatérales. Il ajoute que Genève a la particularité de créer beaucoup d'emplois mais ils ne profitent pas vraiment aux personnes en recherche d'emploi de Genève ; il y a donc beaucoup d'emplois mais le canton a de la peine à résorber ses propres chômeurs. C'est pour cela qu'il pense qu'ils ne peuvent pas se satisfaire des réponses d'aujourd'hui et qu'il faut trouver une voie permettant de donner des chances supplémentaires à ceux qui sont déjà ici et qui sont au chômage, pour pouvoir retrouver un emploi dans un délai raisonnable. Il pense donc que ce projet de loi est un des instruments possibles, bien que cela ne soit pas le seul.

Il ajoute que le rapport Flückiger évoque un certain nombre d'éléments intéressants mais sa conclusion finale est que les frontaliers ne viennent en aucun cas prendre les emplois des genevois ; cependant, lorsque l'on prend la

peine de le lire en détail, on voit bien que, dans la réalité des choses, ce n'est pas vraiment ce qui est dit dans le rapport ; la conclusion générale arrange cependant le monde politique, ce qu'il trouve décevant. Il mentionne un élément du rapport à savoir que, dans les professions où le plus de permis de frontaliers et de permis B sont demandés, c'est là où il y a le plus d'offres genevoises. Or il trouve cela contradictoire car il est souvent dit (même si c'est parfois également vrai) que s'il y a des demandes de permis frontaliers ou B c'est parce que ceux qui sont ici ne veulent pas faire ce type de professions, ou n'en ont pas les compétences. Il ajoute que la réalité n'est pas comme cela car, dans les métiers où il y a le plus de permis frontaliers, c'est là où il y aurait le plus d'offres locales mais elles ne sont pas prises en considération. Il pense qu'ils doivent donc faire un effort pour réinsérer les personnes d'ici.

Discussion suivant la présentation du projet de loi

Un député PLR pense que, manifestement, ce projet de loi ne ressort pas de la Commission ad hoc du personnel de l'Etat mais de la Commission de l'économie. Il fait donc formellement la proposition d'envoyer ce projet à la Commission de l'économie.

Un député MCG fait part de sa surprise quant à cette demande. A sa connaissance, du moment que le projet de loi est arrivé au Grand Conseil et a été renvoyé à la Commission ad hoc, il n'a pas changé de texte. Il se dit donc étonné que le PLR n'ait pas fait cette demande au préalable. Il rappelle qu'ils sont saisis d'un sujet, la Commission ad hoc a été mise sur pied, et le MCG refusera donc le renvoi de ce projet de loi à la Commission de l'économie. Il estime que le PLR aurait dû faire cette demande en plénière et non demander de faire déplacer des auditionnés pour les refaire déplacer à nouveau à la Commission de l'économie pour réexposer la problématique de ce projet de loi ;

Le député PLR pense que la présentation d'un projet peut conduire à cette réflexion-là et il trouvait par ailleurs correct d'attendre la fin de l'audition pour faire cette proposition. De plus, il rappelle que ce n'est de loin pas la première fois que cela arrive : il explique qu'ils ont procédé à des auditions à la Commission des finances pour des projets qu'ils ont renvoyés à l'ad hoc personnel de l'Etat, avec transmission du procès-verbal ; il n'y a donc pas besoin de réentendre M. Sormanni à ce sujet. Celui lui paraît être une manière de faire tout à fait adéquate. Il ajoute que le projet a été renvoyé au Grand Conseil et ils ont attendu afin de voir quelles étaient les motivations des auteurs. Aujourd'hui, il pense qu'il est clair que la motivation des auteurs

est d'avoir une initiative en faveur du marché de l'emploi et de ceux qui sont à l'OCE, et non pas de réglementer la problématique du statut du personnel lui-même de la fonction publique. Il pense qu'il s'agit très clairement d'un sujet qui doit aller à la Commission l'économie.

Un député MCG ajoute qu'ils hésitaient entre les deux commissions et qu'ils s'étaient renseignés pour savoir si la Commission de l'économie pouvait prendre ce projet de loi dans un délai relativement bref et la réponse avait été que la Commission de l'économie était surchargée. C'est donc cet argument qui avait fait peser la balance pour la Commission ad hoc.

Un député Socialiste, par ailleurs Président de la Commission de l'économie, confirme que la célérité est toujours relative, mais que la Commission de l'économie a effectivement beaucoup de travail. En ce qui concerne le texte lui-même, il touche la fonction publique car il s'agit d'une modification législative de la LPAC ; cela aurait donc aussi un sens de garder ce projet de loi à la Commission ad hoc. Il pense que si cela concernait tous les postes ouverts, tous les employeurs, cela pourrait aller à la Commission de l'économie ; mais, à partir du moment où c'est une modification de la LPAC, il serait plus judicieux de le garder ici.

Vote

Le Président soumet aux voix la proposition de renvoyer le PL11339 à la Commission de l'économie.

Renvoi du PL 11339 (avec le procès-verbal) à la Commission de l'économie

Pour : 4 (2 PLR ; 1 UDC ; 1 PDC)

Contre : 6 (2 S ; 1 EAG ; 3 MCG)

Abstention : 1 (1 UDC)

La proposition est refusée.

Demandes d'audition

Une députée EAG trouverait intéressant d'entendre l'OCE pour voir quelle est la pratique car, en tant qu'employeur potentiel, l'Etat est concerné. Elle ajoute que, à ce titre-là, s'agissant de l'application de la LPAC, c'est bien dans cette Commission que la problématique se pose. S'agissant d'une des recommandations qui parle de priorité aux chômeurs, c'est bien de l'OCE dont il s'agit ; de plus, avec cette volonté de parfaire la formation dans le sens d'une reconversion, il lui semble que la pratique de l'OCE est prépondérante car ce sont eux qui donnent ces moyens.

Un député Socialiste pense que l'audition de l'OCE est nécessaire, notamment par rapport à la façon dont ils proposent les personnes au chômage à l'administration, aux associations ou à d'autres structures publiques. Il explique avoir eu connaissance d'annonce des places vacantes à des chômeurs au sein de l'administration publique, alors que le poste n'existe plus quand le chômeur se présente. Il serait donc pertinent d'entendre l'OCE, spécifiquement sur la façon dont ils interagissent avec l'Etat pour proposer des personnes et réagir à des offres d'emplois proposées par l'administration.

Un député MCG propose d'entendre le Professeur Flückiger sur son rapport puisqu'il a été dit à plusieurs reprises que les conclusions ne correspondaient pas aux observations faites tout au long de cette recherche.

Un député PLR remarque le débat déborde sur d'autres problématiques, ce qui est la preuve que le projet de loi devait aller à la Commission de l'économie. Il s'oppose donc à l'audition du Professeur Flückiger qui ne serait pas liée à une révision de LPAC. En revanche, il souhaiterait entendre un membre du Conseil d'Etat, peut-être son président, sur l'application de cette directive transversale.

Un député Socialiste propose d'entendre l'Office du personnel de l'Etat (OPE).

Un député UDC propose d'entendre les Ressources humaines du DIP.

Au final, les demandes d'auditions de l'OCE, de M. Longchamp, d'un représentant de l'OPE et d'un représentant du DIP sont acceptées; la demande d'audition du Professeur Flückiger est retirée.

Auditions de M^{me} Christine Hislaire Kammermann, Secrétaire générale du DEAS, et M. Patrick Schmied, Directeur général de l'Office cantonal de l'emploi (30 mai 2014)

M^{me} Hislaire Kammermann souhaite donner la position du département concernant le PL 11339. Comme indiqué dans l'exposé des motifs, ce PL reflète globalement le contenu d'une directive en vigueur au sein de l'administration depuis 2011. Cela montre que les préoccupations des signataires et du département se rejoignent.

Elle indique que cette directive est depuis un peu plus de deux ans en vigueur, et que le Conseil d'Etat a décidé, début mai de cette année, qu'il convenait de l'adapter pour améliorer et étendre son impact, et s'assurer de sa conformité juridique.

Il a donc été considéré nécessaire d'appliquer le principe de priorité aux demandeurs locaux à l'Etat, mais également dans les entités subventionnées.

Le Conseil d'Etat a aussi décidé que la Commission spécialisée, dont il est question dans le PL, devait être supprimée, parce que les cas concernés par cette commission sont extrêmement peu nombreux et que les problèmes sont réglés en amont. Elle mentionne l'intervention de l'ODM (Office fédéral des migrations), d'après la réaction de l'UE qui considérait l'instauration de cette commission contraire à la libre-circulation, car elle constitue un facteur de discrimination.

M^{me} Hislaire Kammermann poursuit en expliquant que le Conseil d'Etat a décidé de renforcer cette directive, notamment la qualité de la collaboration entre le service employeur et les services de l'Etat. Elle note que le projet de loi parle d'une annonce parallèle à la publication du poste dans le bulletin, mais indique que dans la pratique, pour les postes auxiliaires, une annonce préalable est faite, laissant 5 jours au service employeurs de l'OCE pour rechercher un candidat ; pour les postes fixes, l'annonce est faite en parallèle.

Pendant lors de l'élaboration de la nouvelle directive, il est apparu nécessaire de donner la possibilité de faire des annonces 10 jours avant la publication, sauf en cas d'urgence ou de rigueur, car le département est conscient que, dans certains cas, les services ne pourront pas forcément respecter le délai. Elle souligne le fait que le cas d'urgence ou de rigueur doit être fortement motivé.

Le deuxième changement apporté à cette directive est le fait que les candidats assignés par l'OCE doivent être obligatoirement reçus par le service recruteur. Ce n'était pas toujours le cas jusqu'à présent, alors que ce qui est le plus important pour un demandeur d'emploi est d'obtenir la première interview, qui permet de ressortir du lot.

Un autre changement est l'instauration d'un suivi, afin que les services puissent améliorer leur pratique. L'OCE devra formellement opérer un suivi et un contrôle du respect de la directive et de la qualité des retours des services recruteurs, et faire régulièrement un rapport au Conseiller d'Etat en charge sur l'avancement et les résultats ; ceci permettra d'adapter la pratique et la qualité de réaction aux demandes des services recruteurs.

Elle signale le fait que la nouvelle directive est entrée en vigueur aujourd'hui, et déclare que bien que ce PL aille dans le bon sens, il lui apparaît que la directive actuelle, avec le suivi demandé par le Conseil d'Etat, présente d'avantage de souplesse, face à la réalité du recrutement qui doit bénéficier de services de plus en plus réactifs. Elle propose d'emblée de revenir d'ici la fin de l'année ou le début de l'année prochaine avec un point

de situation sur la mise en œuvre des nouvelles instructions et l'évolution de la collaboration mise en place avec les institutions et entités subventionnées.

Réponses aux questions et remarques des députés

Un député UDC intervient par rapport à l'office des migrations. Il prend l'exemple de la SNCM, grande entreprise française qui fait les liaisons avec la Corse, détenue en partie par l'Etat français, et composée exclusivement de personnel français. Il souligne le fait que la France a, elle aussi, signé les accords bilatéraux. Cela montre que d'autres pays peuvent le faire. Par ailleurs il aimerait savoir si la directive ne prêterait pas les Genevois et Suisses qui ont dû s'expatrier dans le canton de Vaud ou ailleurs, alors que les frontaliers peuvent demander à être pris en charge par l'OCE. Il aimerait être savoir qui, exactement, peut avoir droit au placement de l'OCE.

Un député MCG aimerait avoir le PV de la directive émanant de Bruxelles.

M^{me} Hislaire Kammermann indique qu'il n'y a pas de directive, mais qu'il s'agit d'échanges au niveau de la Confédération, lors des rencontres avec l'UE dans le comité mixte.

Le député MCG en conclut qu'il n'y a donc rien par écrit.

M^{me} Hislaire Kammermann le confirme.

Le député MCG note qu'en France, les personnes qui ne sont pas d'origine française ne peuvent pas accéder à certaines classes à l'Etat, libre-circulation ou pas. Il y a donc une différence de traitement, et si en France cela marche très bien, il ne voit pas pourquoi cela n'irait pas à Genève. Pour lui la libre-circulation n'équivaut pas au libre-emploi ; c'est une question de douane, et ne garantit pas l'emploi, car en finalité tous les Français pourraient venir travailler à Genève et il y aurait alors 100% de Genevois au chômage. Il ne voit pas la validité d'une discussion non consignée par écrit. Il parle ensuite du fonctionnement de l'OCE. Il indique qu'hier il a pu discuter avec le patron d'une société, qui applique la politique d'engager localement, et a demandé à l'OCE de lui présenter des candidats. Il demande quels moyens de contrôle sont alors effectués chez l'OCE. De plus il relate l'expérience personnelle d'un chômeur qui lui a affirmé avoir changé systématiquement de placeur ou de placeuse, et qui ne sait plus où il en est. Il voudrait savoir si tous les clients se voient changer de placeur ou s'il s'agit d'une exception.

M. Schmied explique que les échanges avec l'ODM se sont faits de la manière suivante : Bruxelles a été alertée par le groupement des frontaliers, et la commission arrivée à l'ODM a indiqué que la directive était acceptable, puisque chaque employeur décide de sa politique de recrutement. Cependant ils sont tombés sur cette commission interne à l'Etat, qui jouait sur la

question des permis de travail notamment, et se sont focalisés dessus, d'où sa suppression. Concernant la directive, celle-ci a démarré il y a 3 ans, et fonctionne bien : sur les 1000 emplois vacants en 2012, l'OCE a placé entre 170 et 190 personnes. Cela veut dire qu'environ 18% des postes vacants ont été remplis par des chômeurs, ce qui est mieux que le secteur privé (14%). Cela constitue un bon début, néanmoins il indique que le Conseil d'Etat veut faire encore mieux que 18%, même si l'on ne peut pas arriver à 100%. Personnellement il aimerait doubler ce chiffre. Le conseil d'Etat est bien avancé avec certaines entités subventionnées, telles que les TPG, dont la collaboration avec l'OCE date d'avant la directive, et qui possèdent un dispositif de formation pour les conducteurs de bus.

M. Schmied pense que les résidents vaudois ou français ne sont pas forcément préférentiels. Il ajoute qu'un demandeur d'emploi qui ne se présente pas peut avoir des sanctions sévères : au minimum 1 semaine sans indemnités. Le talon d'Achille de l'OCE est qu'elle n'a pas de police, et est tributaire des employeurs, qui oublient parfois d'annoncer ce genre de faute grave. Quant au changement de personnel évoqué par M. PISTIS, il affirme qu'il n'e s'agit pas de quelque chose de systématique, mais d'un mauvais concours de circonstances, car il y a eu cette année toute une série de gens malades et partis, malheureusement.

Un député PLR remercie les auditionnés pour leurs explications sur la nouvelle mouture de la directive. Il aimerait l'avoir à disposition, si possible. Il se demande si la nouvelle version de la directive n'équivaut pas à une application ou un retour au système précédent, c'est-à-dire un contrôle a priori des demandes de main-d'œuvre étrangère, puisque il y a obligation d'annonce. Il comprend que le contrôle *a posteriori* permet de savoir si la personne engagée répond bien au cahier des charges. C'est important si l'on s'aperçoit qu'on a engagé un frontalier pour le poste et que celui-ci ne fait pas l'affaire. Pour le reste du débat de fond, la Commission l'aura après et il pense que l'on va auditionner MM. Poggia et Dal Busco, mais il estime qu'il faudrait d'abord étudier la nouvelle directive.

Le Président indique que la première directive a déjà été envoyée.

Un député Socialiste aimerait être sûr que l'OCE n'ait pas besoin de collaborateurs supplémentaires et soit capable de suivre la volonté politique à travers la nouvelle directive.

M^{me} Hislaire Kammermann déclare qu'elle ne pense pas qu'il s'agisse d'un retour à l'époque des contingents. La nouvelle directive supprime la Commission spécialisée et renforce les exigences vis-à-vis des services recruteurs et employeurs dans le cadre d'annonces d'emplois et de la qualité

de la présentation des dossiers. L'OCE doit donc se poser la question de pourquoi un dossier a été accepté ou non pour améliorer la qualité de sélection, et elle indique que M. Poggia a voulu que le service employeur ne s'arrête pas simplement au respect de la directive, mais s'interroge sur le fait que le profil engagé corresponde au profil annoncé. Par exemple un EMS fait une annonce pour un poste d'infirmier et finalement recrute un aide-infirmier. On annonce donc un profil difficile à procurer pour finir par engager quelqu'un qui peut peu ou prou faire le travail. L'idée est de faire une réflexion sur la manière de travailler et de collaborer avec les services de l'Etat et les entités externes, pour détecter par des contrôles, des sondages ou des questionnaires les cas problématiques pour avoir travail de fond de qualité.

M. Schmied ajoute que les conseils en personnel ne représentent pas une surcharge, car on espère, en augmentant le placement, réduire la charge, avec des gens qui sortent vers l'emploi plus rapidement. Cela représente donc une opportunité supplémentaire selon lui. C'est également tout autant utile pour les employeurs privés à terme, et c'est surtout au niveau des employeurs que le feedback demandera du travail de mise en place.

Le député Socialiste demande de quelle manière les données concernant les personnes pas retenues pour une place vont être collectées et analysées.

M. Schmied répond que l'on trouvera ces informations dans des procès-verbaux d'entretiens, comme information supplémentaire. Il est important de savoir pourquoi une personne n'a pas convenu.

Le député comprend qu'il s'agit entièrement de texte.

M. Schmied le confirme, et n'exclut pas que ce système soit perfectionné et s'étende au reste de la Suisse un jour.

Un député PLR savoir si des chômeurs non domiciliés à Genève peuvent aller à l'OCE. Il aimerait également savoir combien de personnes non domiciliées à Genève travaillent à l'Etat. Il aimerait également avoir les mêmes chiffres pour les institutions de droit public. Il aimerait savoir s'il y a une baisse significative du chômage à Genève depuis que la directive est en place, et si l'on arrive à en tirer des conclusions concernant l'existence réelle ou non d'un problème. Il aimerait savoir ce que le département pense de la proposition de formation d'une commission quadripartite dans le PL.

Un député UDC souligne le fait que M. Schmied a mentionné 1000 offres d'emploi par année, pour lesquelles 170 à 190 chômeurs obtiennent le poste. Il aimerait avoir le pourcentage des Suisses et des étrangers par rapport à cela. Il mentionne un article du journal *Le Pays gessien*, affirmant que, depuis 2009, l'OFPC offre aux frontaliers de compléter leur formation pour

obtenir un diplôme suisse officiel. Il aimerait savoir combien cela a coûté à l'état depuis 2009, et combien de personnes sont concernées.

M^{me} Hislaire Kammermann répond que la commission proposée par le PL correspond, dans sa compréhension, à la Commission spécialisée qui a été supprimée par le Conseil d'Etat car elle traitait de peu de cas. Elle ajoute que les chômeurs domiciliés hors du canton ne peuvent pas s'inscrire à l'OCE.

Le député PLR comprend donc qu'un frontalier Suisse devra pointer au Pôle-emploi.

M. Schmied ajoute que les chiffres concernant la part d'étrangers dans l'administration doivent être disponibles.

M^{me} Hislaire Kammermann confirme que ces chiffres auraient dû être donnés à la Commission des finances. Elle s'engage à les transmettre.

M. Schmied dit qu'entre le grand Etat et le petit Etat, il s'agit de 250 à 300 personnes placées à l'Etat, ce qui représente 150 personnes de plus sorties du chômage par rapport à 8 ou 9000 chaque année. La contribution est, objectivement, réelle, selon lui.

Le député PLR aimerait avoir la statistique des chômeurs engagés à l'Etat avant cette directive.

M. Schmied admet que dans l'évaluation il faudra tenir compte des chômeurs engagés sans que l'on sache qu'ils sont chômeurs.

Le député PLR imagine qu'avant la directive, l'Etat engageait quand même quelques chômeurs.

Le Président estime, au vu de l'importance du sujet, que les chiffres demandés par le député PLR semblent importants, et aimerait que le département les fournisse s'il le peut.

M. Schmied explique que le département peut donner les chiffres des gens placés à l'Etat par l'OCE. Pour les autres cas, faudrait avoir le nom des gens et regarder chaque cas. Il peut chercher la proportion d'étrangers, mais se rappelle que généralement il s'agit d'environ 50/50. Concernant l'OFPC, il conseille aux députés de s'adresser au DIP, car il n'est pas au courant.

Un député MCG tient à remercier le département pour son état d'esprit lors du traitement de ce PL. Il imagine que l'OCE avait déjà pris conscience du problème, mais le fait qu'il ne fasse pas de résistance le tranquillise sur le traitement de la problématique.

Un autre député MCG rappelle qu'un Suisse vivant à l'étranger n'a pas besoin permis de travail, donc s'il est déjà discriminé aujourd'hui par rapport à l'embauche, le PL ne change rien. Il signale le fait que son groupe a reçu des doléances de la part de chômeurs, vus par des conseillers frontaliers qui

ne savent même pas ce qu'est une maturité. Il trouve problématique de mettre des frontaliers pour recevoir des résidents genevois au chômage. Quant à la nouvelle directive, il aimerait savoir quand elle sera mise en place.

M^{me} Hislaire Kammermann répond que la directive a été modifiée début mai et est applicable à partir d'aujourd'hui.

Le député MCG pense que le MCG demandera un ajournement de ce PL, et exigera que le Conseil d'Etat revienne dans 6 mois avec un bilan intermédiaire afin qu'il puisse se prononcer sur la suite.

Une députée EAG aimerait savoir quels enseignements l'OCE peut tirer en matière d'adéquation des offres d'emploi et de la formation des chômeurs. Elle pense qu'il y a encore pas mal d'effort au niveau de la formation offerte aux chômeurs pour qu'ils puissent se réinsérer.

M. Schmied affirme que lorsque la directive a été formalisée la première fois, elle a été particulièrement bien accueillie par les collaborateurs. En ce qui concerne l'adéquation de l'offre et de la demande, il ne sait pas si l'on peut en tirer un enseignement, car l'Etat a des spécificités au niveau des titres et de la formation. Il explique que, dans la formation complémentaire, si une personne est sur le point d'être engagée et la formation nécessaire est faisable dans un délai raisonnable d'un mois ou deux, il est possible de la faire. L'autre possibilité est que l'employeur soit remboursé de la moitié du salaire pour former l'employé dans son entreprise, ce qui est plus pratique.

M^{me} Hislaire Kammermann conclut que la directive a eu un effet de sensibilisation qui doit continuer, sur la problématique de la manière dont on traite une personne qui se présente au chômage. Sa propre sensibilité est allée grandissante, et ce n'est pas seulement le service employeur qui doit s'améliorer, mais l'OCE doit avoir une certaine sensibilité. Elle pense que l'OCE n'est pas encore arrivé au maximum de ses performances.

Audition de M^{me} Pfister Monique, Directrice des ressources humaines au DIP (30 mai 2014)

M^{me} Pfister peut dire, par rapport au DIP et à son processus recrutement, qu'il s'agit sans doute de l'un des processus RH les plus complexes et qui fait l'objet d'un maximum de dispositions (légales, réglementaires, directives) au niveau de l'Etat de Genève, avec l'art. 3 LPAC et l'art. 50 RPAC, mais également avec les directives transversales ; elle en a identifié 6 qui se rapportent au processus de recrutement, dont une sur la communication des places vacantes, ainsi que la directive transversale sur le recrutement et la collaboration avec l'OCE.

Elle déclare que le personnel du DIP est composé d'un peu plus de 75% enseignants. Pour ceux-ci il n'y a pas de base légale, mais la pratique est la même que pour le personnel administratif et technique.

Un député UDC a vu qu'il existait un module de formation des frontaliers. En effet, l'OFPC propose aux frontaliers d'obtenir un diplôme suisse officiel via des cours gratuits. Il lui demande combien cela coûte à l'Etat depuis 2009, combien de personnes sont concernées, et il se demande personnellement si cela ne crée pas une concurrence déloyale.

M^{me} Pfister affirme ne pas pouvoir répondre aujourd'hui, mais le fera par écrit.

Un député PLR aimerait savoir si elle possède des statistiques sur les recrutements faits par le DIP via l'OCE, et par type de poste. Par exemple, pour la recherche de professeur d'allemand, à compétences égales sur le papier il peut y avoir une personne germanophone qui a enseigné de nombreuses années qui vient d'Allemagne ou de Suisse-allemande et n'est pas inscrite à l'OCE, opposée à un chômeur de Genève. En appliquant la directive, c'est le résident genevois qui serait pris alors qu'il ne maîtrise pas forcément le mieux la langue. C'est pourquoi il aimerait en savoir plus sur les liens entre l'OCE et le DIP, principalement concernant l'office de formation des adultes. Il suppose que l'on peut mettre une formation particulière en route pour avoir du personnel adéquat par rapport aux demandes du marché du travail.

M^{me} Pfister pense que c'est l'OCE qui pourrait communiquer ces statistiques. Par ailleurs elle explique que très peu de chômeurs répondent aux exigences requises de formation du personnel enseignant. Parfois des chômeurs sont proposés pour des remplacements, car pour ceux-ci il y a moins d'exigence quant aux titres requis ; des étudiants en train de faire leur licence ou des candidats qui viennent du chômage peuvent alors remplacer.

Le député PLR comprend que c'est principalement l'administration qui serait touchée par le PL.

M^{me} Pfister répond que oui. Elle ajoute que, dans une situation de pénurie, comme pour l'allemand, une fois le bassin local épuisé, la demande passe au niveau de la direction du DIP pour faire une ouverture plus large pour le poste. Elle affirme qu'il faut le faire presque chaque année pour certains postes.

Le député PLR lui demande les chiffres.

M^{me} Pfister explique qu'il faudrait qu'elle les demande à l'OCE.

Le Président déclare qu'il est important d'avoir tous les éléments pour que les commissaires aient une vision claire. Il lui dit que si elle possède des chiffres pertinents, ils sont bienvenus.

Un député UDC rappelle que le DIP est le plus gros employeur du canton, avec le plus gros budget, et que donc ce PL le concerne particulièrement, d'autant plus que le département a beaucoup d'emplois à remettre sur le marché chaque année. Il indique que le DEAS a affirmé que 1000 postes se libèrent chaque année, avec 170 chômeurs engagés, et il aimerait savoir le nombre de postes à repourvoir chaque année au DIP, d'autant que beaucoup sont partis en PLEND l'année passée. Il voudrait connaître le nombre de recrutements qui ont eu lieu à l'extérieur de Genève, en Suisse ou à l'étranger, sachant que la France n'ayant pas de formation pédagogique pour ses professeurs, on peut douter du bien-fondé d'engager des Français. Cependant il a vu un reportage parlant d'un trader qui s'est reformé comme instituteur, et dont tout le monde était enchanté. Il demande si le DIP encourage la reconversion de gens qui ont un cursus et une expérience de vie différente.

M^{me} Pfister répond que le nombre de postes à repourvoir chaque année est assez variable, notamment à cause des records de 2013 avec les départs en PLEND. Elle affirme qu'il y a eu beaucoup moins de départs en 2014. Elle peut transmettre les chiffres ultérieurement, après les avoir vérifiés. Cependant, concernant le pourcentage de recrutement hors du canton de Genève et de Suisse, elle peut communiquer les chiffres au 31.12.13 dès aujourd'hui : sur environ 16'400 personnes à peu près, 10% sont des Suisses qui habitent hors de Suisse, et 3,6% sont des étrangers hors de Suisse. Elle ajoute que 0.5 % de collaborateurs sont des non-Suisses hors du canton pour l'ensemble de l'administration cantonale. Aux mêmes dates, pour moins de 9000 collaborateurs du DIP, 4,9% sont des non-Suisses hors du canton de Genève ; elle n'a pas fait la distinction entre le reste de la Suisse et la France, car le pourcentage de personnes dans un autre canton est minime. En tout, 18% des collaborateurs du DIP vivent hors du canton de Genève, en comptant les Suisses. Elle répète qu'elle leur transmettra des informations complémentaires. Concernant les reconversions, le département applique une ouverture de principe, qui concerne aussi le reste de l'administration cantonale. Elle ajoute qu'à part quelques disciplines de l'enseignement secondaire, il n'y a pas de pénurie, globalement. Les plus gros besoins sont dans le français et les maths, ainsi que quelques langues, surtout l'allemand et l'anglais. Il existe aussi quelques besoins en physique et en éducation physique. Cependant il s'agit principalement du français car il y a beaucoup d'heures. Elle affirme que le DIP est toujours intéressé par des reconversions,

mais que la principale difficulté réside dans le fait qu'il faut les titres requis, ce qui peut nécessiter un passage à l'université au minimum pour la formation pédagogique. Néanmoins elle admet que le département n'a jamais fait de promotion active pour cela. Si les commissaires le souhaitent, elle peut envoyer les informations concernant les enseignants recrutés de cette manière.

Un député MCG revient sur un article de journal paru le 22 mai dans le journal *Le Pays gessien*, et souhaiterait que celui-ci soit en annexe du PV. Il explique que cet article affirme que Genève offre une formation gratuite aux français pour mettre à niveau leurs diplômes et obtenir des diplômes suisses. Cela signifie que Genève paie des formations à des frontaliers pour qu'ils entrent dans le marché du travail. Il estime qu'il s'agit de concurrence déloyale. Il demande si l'on va continuer à former des frontaliers et s'il existe une mise à niveau éventuelle des Genevois. Il cite un extrait de l'article : « Le temps de formation est variable. Il peut s'agir de semaines ou de mois. En fonction du diplôme français et de l'expérience professionnelle, une partie de la formation est acquise. » Il demande si le projet de subventionner une école de formation en soins infirmiers en France a été abandonné.

M^{me} Pfister pense que la réponse pourrait être donnée par les directeurs généraux de l'OFPC.

Le Président note que l'on peut trouver réponse auprès de M^{me} Emery-Torracinta ou du directeur concerné.

M^{me} Pfister le pense en effet. Par ailleurs elle signale que la teneur de l'alinéa 1 correspond à ce qui est appliqué depuis 2011, y compris pour les enseignants. Elle ajoute que les candidatures présentées par l'OCE sont, à compétences égales, privilégiées. Concernant les écoles de soins infirmiers, elle estime qu'elle est de nature politique, et devrait également être posée à la Conseillère d'Etat ou à un directeur général.

Un député PLR sait que l'Université n'est aujourd'hui plus gérée par le DIP au niveau des ressources humaines, or elle fait partie du DIP pour lui. Il demande comment s'articule la politique RH entre le DIP et l'Université. Il demande quelle proportion du DIP respectivement de l'Université est concernée.

M^{me} Pfister indique que, depuis 2009, l'Université fait formellement partie du Grand Etat et plus du DIP, et a donc poursuivi son développement RH en fonction de ses missions et objectifs.

Pour les questions légales pour le personnel administratif et technique, le lien est direct avec la LPAC. Par contre, le corps enseignant et intermédiaire ont leurs propres dispositions.

M^{me} Pfister n'a par ailleurs pas les chiffres, mais indique qu'il est facile de trouver les données sur le site internet de l'Université.

Un député Socialiste tient à préciser qu'il ne faut pas faire de procès d'intentions aux personnes attachées à la région, et qu'il n'y a pas de raisons qu'elles soient exclues du marché lorsqu'elles ont travaillé pendant 20 ou 30 ans sur la région avant de se retrouver sans emploi.

Concernant les enseignants recrutés hors de Genève, il aimerait savoir si leurs attaches à Genève peuvent jouer un rôle, comme par exemple s'ils ont de la famille ici. Il rappelle que certaines personnes viennent à Genève parce qu'elles sont en contact avec des Genevois, et que c'est aussi par l'emploi que l'on s'intègre.

M^{me} Pfister confirme que, pour l'enseignement, avoir un lien avec le milieu social local fait partie d'un des critères d'engagement. Néanmoins elle indique que dans les disciplines à forte pénurie, il n'y a pas toujours le choix.

Après le départ de M^{me} Pfister, un député MCG se dit « *étonné, en tant que signataire, que ce PL n'ait pas été présenté par M. Sormanni, et que la Commission en soit déjà aux auditions sans autres informations* ». (sic !)

Le Président objecte que cela a été fait le 21 mars, et conseille à son collègue de lire le PV de cette séance...

Un député PLR aimerait entendre l'OFPC au sujet de l'article du Courrier gessien. Il comprend que l'on dépose un PL de ce type, à la lecture de cet article. Néanmoins il a un problème avec le fait que le PL ait pour critère la domiciliation des personnes.

Un autre député PLR estime qu'il s'agit d'un gros dossier assez explosif. Concernant les auditions, il n'a rien contre la présence du Président du Conseil d'Etat, mais s'agissant de cette problématique-là, il aimerait avoir les 4 Conseillers d'Etat concernés : le Président, M. Dal Busco, M. Poggia et M^{me} Emery-Torracinta. Il pense que la première chose à faire est d'auditionner l'exécutif, car il trouve difficile d'auditionner des hauts-fonctionnaires qui ne peuvent et ne doivent pas répondre à certaines questions, et sur lesquels il y a parfois un déversement de bile inadmissible de la part de certains députés. Il ne veut pas tourner autour de la table pendant des années ; il ajoute que les propos d'un député MCG sur le fait d'attendre 6 mois indiquent que le MCG veut voir ce qui va se passer. Il pense qu'avec un sujet aussi tendu il faut avoir tous les chiffres.

Un député PDC pense en effet que les hauts fonctionnaires souffrent parfois d'être auditionnés car les députés ne font pas toujours preuve de calme ou de politesse – ce qui n'était pas le cas aujourd'hui. Il ajoute qu'il faut auditionner le chef du département de la santé, car même s'il est bien joli

de faire triste mine en lisant le Courrier gessien, il rappelle que la Suisse pique à la France tous ses infirmiers et infirmières, relativement bien formés avec peut-être quelques lacunes sur le système de santé, qui viennent ici pour un meilleur salaire, et il sait que les Français en ont marre de se les faire « piquer » par la Suisse, mais que l'Hôpital ne peut pas tourner sans.

Un député MCG – qui lit les PV – précise qu'il n'est pas question de retirer le PL, et indique que son groupe pensait que le département et le Conseil d'Etat viendraient avec un PL. Il est d'avis de continuer avec les auditions et de voir de quelle manière le département va se déterminer.

Un député PLR pense que le débat doit porter sur la forme. En effet, selon lui parfois le simple fait de mettre une directive dans la loi complique et crée des effets collatéraux qui vont à l'inverse de ce qui est souhaité par les auteurs de projets. Sur la base des auditions du jour, il invite les auteurs à bien réfléchir sur l'aspect formel du PL. Il est d'accord que lorsque l'Etat ne pratique pas la politique souhaitée, le fait de l'inscrire dans la loi a pour conséquence de modifier la politique du Conseil d'Etat. Cependant présentement la directive va dans le même sens que le PL. Il convient donc de se demander si cette politique sera mieux appliquée avec une loi ou avec une directive. Il a la conviction qu'il est mieux de ne pas mettre de loi.

Le Président se rappelle que le MCG avait déposé un projet sous forme d'arrêté à la Ville de Genève, et que M. Charrat, du Groupement transfrontalier européen, avait été auditionné. Celui-ci avait expliqué que s'il s'était agit d'un PL, il l'aurait dénoncé à l'UE, mais qu'une directive n'est pas attaquable auprès de la Communauté européenne. Il en conclut que si le MCG lance un PL, le syndicat des frontaliers l'attaquera.

Un député Socialiste constate que le fond de la directive et du PL est le même, et il pense que le président du syndicat des frontaliers pourrait attaquer cet acte même s'il n'était pas dans le PL, car il est possible d'attaquer un acte administratif sans qu'il soit un projet de loi. La Suisse s'est engagée à respecter la libre-circulation des personnes, et non à ne pas adopter des lois qui iraient à son encontre. Il estime qu'il faut aborder le débat sur le fond. Il aimerait entendre le MCG, car il a cru comprendre, d'après les propos du député MCG, que son groupe avait déposé ce PL pour susciter une réaction de la part du magistrat. Il demande si le MCG propose de geler son PL si le département soumet son propre PL. Il pense que cela permettrait de repartir sur une meilleure base, car le PL 11339 ne vise pas les établissements publics autonomes. Il tient à dire que la France a une formation pédagogique des enseignants, i.e. l'Ecole supérieure du professorat et de l'éducation, qui a remplacé les instituts de formation des maîtres en 2013.

Le député MCG souligne le fait qu'il n'a pas utilisé les termes « inciter » ou « provoquer ». Son parti souhaiterait voir le contenu de cette nouvelle directive, pour constater si elle va bien dans le sens voulu, cependant il indique que son groupe préfère avoir une loi qui fige le tout dans le marbre.

Un autre député MCG – qui a finalement retrouvé un certain PV... – admet qu'il avait tort auparavant, et que M. Sormanni a bel et bien présenté ce PL ; il s'excuse de son erreur. Il remarque que le PV montre que la Commission avait envisagé de renvoyer ce PL à l'économie. Par ailleurs, il pense que le MCG va continuer avec ce PL, tant qu'il n'aura pas entendu le Conseil d'Etat sur cet objet pour qu'il définisse de manière officielle son intention d'aller dans la même direction, sous forme d'un PL ou d'une directive.

Un autre député MCG remarque qu'une simple directive en cours de perfectionnement n'est pas encore suffisante, et il veut que la priorité continue d'être donnée aux résidents de Genève, indépendamment de leur nationalité. Il propose de continuer les auditions, car le thème possède plusieurs facettes qu'il faut approfondir selon lui, et il souhaite que le Conseil d'Etat envoie la nouvelle directive avec les changements, et fasse éventuellement un bilan dans 6 mois sur ce qui a changé ou non grâce à elle.

Le Président indique que l'ancienne directive a déjà été envoyée à la Commission et que la nouvelle le sera sous peu.

Un député PLR remarque que l'alinéa 3 du PL parle de candidats domiciliés à Genève. Il prend l'exemple d'un Suisse n'ayant pas pu se loger dans le canton, avec une formation identique à un étranger domicilié à Genève. Il comprend donc qu'en posant tous deux leur candidature, c'est l'étranger qui aura la priorité.

Un député MCG explique que la priorité est donnée aux personnes domiciliées à Genève.

Le Président comprend que la Commission veut dorénavant auditionner 4 conseillers d'Etat.

Le député PLR propose d'entendre aussi les trois autres, car cela concerne également les SIG par exemple, dont le département de M. Hodgers s'occupe.

Le Président demande si les commissaires souhaitent entendre les conseillers d'Etat ensemble ou séparément.

Un député PDC indique qu'il existe une délégation du Conseil d'Etat qui s'occupe du personnel.

Le Président propose donc d'entendre la délégation.

Un député PLR demande si M. Poggia fait partie de cette délégation car il aimerait l'entendre.

Le Président déclare que si M. Poggia ne fait pas partie de la délégation, la Commission l'auditionnera également.

Audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'Office du Personnel de l'Etat (OPE) (6 juin 2014)

M. Tavernier pense que les commissaires seraient peut-être intéressés d'avoir certains chiffres notamment concernant les Suisses et non-Suisses dans l'administration. Il explique qu'il existe depuis 2010 un bilan social de l'administration dont il leur a préparé une partie se concentrant sur cette question et également sur les entrées et sorties. Il s'agit donc d'un extrait des bilans sociaux de 2010 à 2013. Il en distribue des copies¹.

Il parcourt l'extrait de 2013, en première page et explique que, sur 16'000 personnes (personnes sous postes fixes, collaborateurs et employés) 14'708 personnes sont suisses, 1'527 sont de la Communauté européenne et 123 viennent d'autres pays, soit 89.9% de Suisses, 9.3% de la Communauté européenne, et 0.8% d'autres pays.

Il prend le même tableau pour 2010 et explique que les pourcentages étaient à peu près les mêmes, sauf qu'il y avait un petit plus de Suisses : 90.7% ; Communauté européenne 8.5% et autres pays : 0.8%. Il y a eu une légère augmentation de 2010 à 2012 et, depuis 2012, une légère diminution du nombre d'étrangers.

Il pense qu'il est intéressant d'avoir ces chiffres et de savoir où les trouver. Il est également intéressant de savoir que, sur 1'000 engagements de l'année passée, un peu moins de 180 venaient de l'OCE, c'est-à-dire 18%. Il ignore si la Commission a reçu la nouvelle directive sur le recrutement qui a été faite par l'OCE ; il explique qu'elle a été mise en ligne sur l'intranet de l'Etat et en distribue des copies à la Commission.

Il explique qu'il y a eu un premier changement radical au niveau du recrutement, à savoir qu'ils envoient depuis début juin les ouvertures de postes à l'OCE dix jours avant de les mettre en ligne. Le deuxième élément important qu'il souhaite communiquer à la Commission est qu'à compétence égale, les demandeurs d'emploi de l'OCE ont la priorité. Le troisième élément important est qu'ils ont une procédure appliquée par tous les départements expliquant les meilleures pratiques que l'Etat de Genève veut en termes de recrutement, notamment en termes de processus et également en

¹ Voir annexe

termes de définitions de ce qu'ils veulent pour les postes. Il précise que ce processus de recrutement ne se fait pas par une seule personne ; c'est bien sûr la hiérarchie qui décide mais tout le processus se fait avec par un accompagnement d'un responsable RH. Il transmet à la Commission cette directive dont il précise qu'elle devra faire l'objet d'une modification, étant donné qu'elle n'est pas encore mise à jour par rapport à la directive de l'OCE. La seule mise à jour concerne les principes généraux et déontologiques de la lettre E. Il ajoute qu'ils devront mettre la priorité sur les demandeurs d'emploi.

Un député PLR cite l'article 2B, alinéa 3 du projet de loi : « Si aucun candidat de l'OCE ne peut être retenu, les candidats domiciliés à Genève, puis en Suisse, sont privilégiés ». Il s'adresse aux auteurs du projet de loi et aimerait comprendre ce qui est souhaité. Quand il lit les statistiques du tableau 20 de la page 12 pour les chiffres 2013, il remarque qu'il y a 15.4 % de Suisses travaillant à l'État non-domiciliés dans le canton de Genève et qu'il y a 4.1 % de non-Suisses, non-résidents, travaillant à l'État. Il leur demande s'ils n'ont pas le sentiment qu'avec ce projet de loi ils attaquent les 15.4 % de Suisses travaillant à l'État mais non-domiciliés dans le canton.

Un député MCG répond que non car il faut voir le projet de loi dans l'autre sens : l'objectif est de privilégier les Suisses *et* ceux qui sont domiciliés en Suisse et non de dire que l'on péjore ceux qui viennent de l'étranger. Le but est de privilégier les demandeurs d'emploi, inscrits à l'OCE ou non, qu'ils soient Suisses ou non-Suisses. La problématique n'est pas de savoir si on a le passeport suisse ou non. Mais ils veulent que ceux qui habitent Genève, ou plus largement en Suisse, soient privilégiés.

Le député PLR ne pense pas que le député MCG ait répondu la question. Il re-cite l'alinéa 3 où il est fait mention de candidats domiciliés à Genève. Il lui redemande s'il ne pense pas qu'ils sont en train de discriminer les Suisses et les Genevois n'habitant pas en Suisse ; ils représentent quand même 15.4% de l'effectif.

Un autre député MCG pense que c'est une bonne question. Il explique que leur priorité est les résidents mais ils ont convenu d'ajouter un amendement prévoyant justement que les compatriotes malheureusement obligés d'aller habiter à l'étranger soient inclus.

Un troisième député MCG demande si un Suisse habitant en France peut s'inscrire à l'OCE en cas de perte d'emploi.

M. Tavernier répond qu'il n'est pas sûr mais il se renseignera auprès de l'OCE. Il pense qu'un Suisse habitant en France travaillant dans

l'administration cantonale genevoise perdant son travail peut s'inscrire à l'OCE.

M. Rudaz rectifie : il ne peut pas toucher les prestations chômage à partir du moment où il est résident en France.

Un député UDC demande à M. Tavernier comment il évalue ce projet de loi dans la mesure où cela revient à prendre une photo à un moment t , soit au moment où la personne a un domicile à Genève, au moment de l'engagement. Mais si on prend la photo plus tard, à $t + 1$, ou $t + 2$, il demande quelle est la garantie que la personne recrutée ait conservé son domicile. Il explique que l'on constate aujourd'hui que citoyens européens se domicilient, notamment pour des questions de chômage, sur le territoire genevois et bénéficient de prestations chômage. Il lui demande quelle est l'assurance qu'une personne recrutée à Genève conserve son domicile à Genève. Car elle pourrait tout à fait, dans les mois qui suivent, se domicilier ailleurs que sur le canton de Genève et, du coup, l'impact du projet de loi est nul.

M. Tavernier répond que la situation d'une personne domiciliée à Genève et déménageant après avoir été engagée est une situation qui peut effectivement exister. Il explique que c'est d'ailleurs ce qu'il se passait avant que la loi soit changée en 2007: des personnes, notamment des Suisses, habitant dans le canton de Vaud, Fribourg, Valais ou en France, décidaient de déménager mais gardaient une adresse à Genève ; l'administration n'avait aucun moyen de le savoir. Aujourd'hui la loi a changé. Il souhaite cependant ajouter que les managers de l'administration vivent dans un environnement qu'ils connaissent ; ils entendent les soucis des Genevois, et les discussions qu'il y a au niveau politique. Depuis 2006, dans toutes les discussions concernant le recrutement, il y a un seul message : la responsabilité sociale de l'administration par rapport à Genève. Il le dit avec force : il ne faut pas croire que les managers de l'Etat de Genève ne connaissent pas cette situation et ne sont pas à attentifs à jouer la carte de Genève. Il est assez difficile pour eux d'entendre des dires selon lesquels ce ne serait pas le cas. Il peut arriver que certaines personnes ne suivent pas ce qu'on leur demande mais cela n'arrive pas seulement dans l'administration genevoise, cela arrive partout. Il ajoute que, lorsqu'ils doivent recruter ailleurs qu'à Genève c'est quand ils ne trouvent pas la compétence requise. Il donne l'exemple d'un médecin du travail qu'ils ont cherché en faisant deux fois des tournées dans les journaux, et qu'ils n'ont pour finir pas trouvé en Suisse. C'est la raison pour laquelle ils ont engagé un médecin du travail française habitant en France. Il répète que, dans l'administration, la grande majorité des gens sont responsables et veulent bien faire leur travail. Précisant que c'est une information qu'il ne donnerait pas au public ou aux médias, il explique que, lorsqu'ils engagent

des gens et reçoivent 150 postulations pour un poste, les managers aujourd'hui mettent de côté tout ce qui n'est pas de Genève.

Un député PLR remercie M. Tavernier pour les chiffres qu'il a fournis. Il relève que 4.1% de personnes en 2013 seraient théoriquement touchées par ce projet de loi. S'il comprend bien, ce sont des gens qui, pour l'écrasante majorité, sont là pour pourvoir des postes pour lesquels on ne trouve pas de Suisses. Il demande si c'est exact.

M. Tavernier pense que oui mais signale qu'ils ont quand même trouvé, sur des postes où ils imaginaient que les compétences existaient à Genève, des personnes domiciliées ailleurs et non Suisses. Le problème est difficile car il faut remonter dans le temps pour voir quand la personne a été engagée. Mais c'était à l'époque et ce n'était pas la même situation. Aujourd'hui si un manager recrute des personnes, il a quand même une certaine sensibilité par rapport à ce qu'il se passe à Genève et, dans ce cadre-là, il jouera aussi son rôle. Il évoque à nouveau la nouvelle directive, qui est forte car on rallonge en tout cas de dix jours le processus de recrutement car il faut laisser ces dix jours à l'OCE.

Le député PLR s'adresse à son tour aux signataires. Il découvre personnellement ces chiffres et en est surpris. Il ne s'agit que de 4.1 % de personnes concernées alors que l'impression plus ou moins générale était que l'Etat avait engagé un grand nombre de personnes non domiciliées dans canton de Genève. Cette impression est infirmée par la réalité des chiffres. Du coup, il demande s'il ne vaudrait pas mieux simplement retirer ce projet de loi et la discussion serait terminée.

Un député Socialiste note que le projet de loi met l'accent sur la dimension sociale, mais il relève que Genève est aussi espace de formation. Il demande si l'Etat est sensible à favoriser les personnes *formées* sur le canton. Il revient sur la question de la directive et lui demande s'ils se sont interrogés sur la conformité de cette directive avec l'Accord sur la libre circulation des personnes. Il demande si c'est quelque chose qui est abordé dans le cadre de ces discussions.

Un député MCG aimerait savoir, par rapport à la directive transversale, s'ils ont une perception en ce qui concerne sa véritable application dans les différents services de l'Etat. Il a eu un certain nombre de retours selon lesquels elle n'était pas appliquée du tout. Il demande aussi ce qui a, hormis le communiqué et les explications lacunaires qu'il a eu le jour précédent du Conseil d'Etat par rapport à la modification de cette directive transversale (à savoir la suppression de la commission), présidé à la suppression de cette

commission, car, en tout cas en ce qui le concerne, cela le renforce dans l'idée d'ancrer dans la loi ces dispositions.

Il revient sur la question du retardement de dix jours pour le processus de recrutement. Il pense pas que cela ne représente pas grand-chose vu comme les processus prennent du temps à l'État. Il demande s'il est déjà arrivé qu'un service choisisse une personne et que, au niveau des ressources humaines, cela soit refusé car il s'agirait d'une personne frontalière.

M. Tavernier, concernant la question des métiers formés sur le canton, explique que oui, ils en tiennent compte. Ensuite tout dépend du besoin en compétence.

Le député Socialiste précise sa question : en ce qui le concerne, il est d'origine valaisanne et a été formé à Genève. Or théoriquement, si l'on suit la logique du MCG, il ne pourrait directement accéder à ces postes. Par la filière genevoise, il demande s'il entendait la filière de formation, quelle que soit l'origine de la personne.

M. Tavernier confirme.

M. Tavernier répond à la deuxième question et explique que la commission a fait beaucoup de bruit entre la France, le Conseil d'Etat et la Communauté européenne. Il pense que c'est une des raisons pour laquelle que le Conseil d'Etat a décidé de la supprimer. La deuxième raison est qu'il y a eu, à sa connaissance, 36 demandes en 2013 et sur ces 36 demandes il n'y a eu aucun refus. Dans sa compréhension, vu cette situation et vu la proportionnalité, il a été décidé de la supprimer. Le Conseil d'Etat a aussi dit qu'il se gardait la possibilité de remettre un mécanisme en place.

Le député MCG demande s'il a des exemples de cas de personnes refusées par les ressources humaines.

M. Tavernier répond qu'il a un cas datant de la précédente législature où, dans un processus de recrutement, une personne avait démissionné de son ancien emploi et était déjà engagée chez eux ; le Conseil d'Etat en charge du département a refusé l'engagement de la personne qui était française, la priorité étant donnée aux Suisses. Le contrat a donc été terminé.

Il ajoute qu'il faut voir qu'ils sont dans une dynamique constructive par rapport à l'approche des situations. Il explique qu'un recrutement est un processus complexe et pas seulement comptable. Il existe des compétences métiers pour lesquelles, comme les processus comptables, il est assez facile de savoir si la personne est adéquate. Par contre, il est plus difficile d'évaluer l'attitude, car il faut avoir quelqu'un qui ne plombe pas l'équipe, qui soit coopératif, travaillant en équipe, capable d'avoir du bon sens. Ces aspects qu'on appelle compétences-clé sont beaucoup plus difficiles à évaluer. C'est

pour cette raison que, lors des entretiens finaux, ils demandent deux personnes pour avoir deux regards par rapport à ces éléments plus difficiles à juger.

Le député MCG revient sur sa question de l'application de la directive. Il a vraiment l'impression que la directive n'est pas appliquée.

M. Tavernier explique qu'il y a, d'une part, une directive de l'OCE indiquant les priorités dans les recrutements et, d'autre part, il y a une directive venant du collège spécialisé RH sous la houlette de l'Office du personnel, expliquant comment ils recrutent. Il explique que ces directives doivent être appliquées mais l'OPE n'a pas l'autorité pour aller voir si elles sont appliquées dans les départements. Par contre, il peut lui assurer que l'ICF audite régulièrement les processus RH dans les départements et que ce n'est pas une question qui est ressortie. De plus, une fois par mois pendant une demi-journée, il rencontre les directeurs/directrices RH. Cependant, il n'a pas la possibilité de répondre car ils ne disposent pas de chiffre.

Un député PLR remarque que les chiffres donnés concernaient le petit État et demande s'il peut fournir la même documentation concernant le grand État.

M. Tavernier répond qu'il peut le faire mais qu'elle est cependant déjà en ligne.

Un député MCG explique qu'ils auraient souhaité avoir des chiffres, pas seulement sur 2012 ou 2013, mais sur plusieurs années, ce projet de loi faisant face à la pratique de plusieurs années, voire de dix ans. De manière plus précise, ils auraient également voulu connaître le nombre de permis G travaillant dans le petit État. Il ne met pas en cause le travail des ressources humaines mais, de ce qu'il entend autour de lui, que ce soit de personnes travaillant dans le domaine privé ou public, elles sont lassées de voir des gens dans la fonction publique ne connaissant pas le canton. Il explique qu'il y a deux jours de cela, son groupe a déposé un rapport de minorité (sauf erreur) en lien avec la pratique du Département de l'urbanisme où ils se sont rendus compte que passablement de gens ont été engagés du côté de Paris et de Grenoble et cet engagement datait plutôt de la période 2005-2006. Ce projet de loi fait suite à ce genre de laisser-aller, qui fait que, aujourd'hui, le Conseil d'Etat met un frein (depuis 2012) et édicte une directive – toutefois quelque peu tardive. Il souhaiterait donc avoir les chiffres de la pratique sur dix ans.

M. Tavernier répond que, jusqu'en 2007, il était obligatoire d'être résident genevois pour travailler dans l'administration genevoise – c'était dans la loi. Les seules exceptions qui étaient faites à l'époque étaient si la personne était mariée, avait des enfants scolarisés et était propriétaire d'un

logement principal. Cette exception avait été acceptée par le Conseil d'Etat tout simplement car l'administration genevoise ne trouvait pas assez de Genevois. Mais, jusqu'en 2007, et un député UDC peut en témoigner, ce n'était pas possible. Ce n'est que depuis 2007 que l'obligation d'être résident genevois n'est plus dans la loi. Il ne peut cependant pas donner les chiffres de 2007 à 2009. S'ils ne disposent pas des chiffres de 2007 à 2009, c'est parce que le système d'information RH a été changé en 2007 et 2008 et celui d'avant datait de 1975 – qui pour une raison x ou y , n'avait pas été changé. Il était donc difficile de réussir à l'utiliser et de migrer les données. Il n'y a pas donc aucune possibilité de retrouver ces chiffres. Par contre, ils ont fait tout ce qu'ils ont pu pour avoir une base qui soit propre avec des chiffres à partir de 2010. Il ajoute que ces chiffres sont robustes.

Pour la question des permis G, il se renseignera. Ensuite, pour le cas du Département de l'urbanisme, il explique que l'Ecole Polytechnique Fédérale disposait de certaines formations en urbanisme et transports mais que l'une des deux formations a été supprimée de l'EPFL. Et il est vrai que, par rapport aux demandes de l'époque, des ingénieurs français ont été engagés car il n'y avait plus des personnes aux compétences requises à Genève ; mais il précise qu'il s'agit là de quelques unités. D'après lui, la Commission a déjà demandé ces chiffres et les a déjà eus. Il pense également que tout le monde est conscient de ce genre de problème mais c'est quelque chose de complexe.

Un député PLR évoque le bilan social consolidé de l'État où l'on voit ce qui est ciblé ; et ce n'est en fait pas le petit État, mais les institutions et établissements publics autonomes qui tournent autour de l'État puisque l'on parle de 4.1 % des employés du petit État qui serait concernés par le projet de loi ; si l'on passe au grand État, on arrive à un taux de 18%. Il ajoute que, en allant dans le détail, on se rend compte que c'est dans les EMS, à l'hôpital, à savoir là où il y a un manque de main d'œuvre locale. Il demande donc comment s'applique la directive au niveau du grand État et comment ils contrôlent l'application de cette directive. Il explique que, sur la base d'une pétition déposée par MCG cinq ans auparavant, ils avaient demandé l'audition de tous les responsables RH de tous les établissements publics autonomes car selon certains dires, des responsables RH frontaliers privilégiaient l'engagement de frontaliers. Il demande s'il s'agit d'un mythe ou d'une réalité. Il demande comment ils font pour s'assurer que la directive soit correctement appliquée, non pas dans le petit État où il ne semble y avoir de problème, mais dans les établissements publics autonomes.

Un député Socialiste revient sur la remarque faite sur le pourcentage ; même s'il est faible, cela peut cacher, peut-être sous forme de moyenne, des

variations importantes d'un service à l'autre. A ce stade, il se garderait de dire, que puisque la moyenne est basse, il n'y a pas de problème.

Le député PLR répond que ce n'est pas une moyenne dont il s'agit.

Le député Socialiste rappelle qu'il y a des secteurs, comme par exemple le DIP, dans lesquels on recrute à l'extérieur car il manquait de personnel qualifié à Genève. Il demande s'il y a d'autres services de l'État qui avaient été identifiés où cette même problématique se produit de façon récurrente. Il se demande s'il y a des secteurs où il y a réellement un problème de compétences locales pour une raison ou pour une autre. Il pense que cela pourrait aussi exister sur des professions non qualifiées et pas seulement universitaires.

M. Tavernier répond que, concernant l'application de la directive au sein du grand État, ils n'ont aucun contrôle ou visibilité. Il évoque le fait qu'ils construisent en ce moment avec le bilan social consolidé des outils de pilotage qui permettront d'avoir une vision qu'ils n'avaient pas jusqu'à aujourd'hui. Il explique que l'Office du personnel va transmettre au secteur subventionné les décisions du Conseil d'Etat. Il ajoute que le seul projet qui est actuellement mené avec les DRH et les entités subventionnées qui appliquent le statut, est le projet SCORE, où là il rencontre une fois par mois les RH de l'Hospice général, des HUG, HES. Il y a donc une autonomie, et lui-même n'a pas de compétence ou d'autorité là-dessus.

Par contre, il ajoute que la directive présentée est pour le petit État ; cependant, dans sa compréhension, le DEAS va également faire quelque chose par rapport aux secteurs subventionnés. Mais cela ne touche pas encore l'aéroport, les SIG, TPG ou la Fondation des parkings etc.

Le Président remarque qu'il lui serait quand même possible de répondre à la question du député PLR, même s'ils n'ont pas d'autorité dessus, à savoir en demandant à tous ces RH si la personne en charge du DRH est genevoise, suisse ou autre.

M. Tavernier précise que, par rapport à ce qui a été demandé plus tôt par le député Socialiste, que les chiffres ne sont pas une moyenne. Les chiffres représentent vraiment la nationalité des 16'000 personnes. Ce sont des situations individuelles.

Concernant l'identification des secteurs, la réponse avait déjà été donnée. Il y avait eu des problèmes à un moment donné dans l'urbanisme et la mobilité. Il y a eu la question de l'instruction publique pour certains professeurs et c'était très limité. Il y a également eu le problème des médecins du travail mais ce sont chaque fois des problèmes qui concernent un nombre de personnes limité et non des grands groupes.

Un député PLR se dit surpris de savoir qu'il n'y a aucun contrôle en dehors du petit État. Il annonce qu'il fera donc une demande pour qu'ils convoquent les responsables RH de tous les établissements publics autonomes dans le périmètre de consolidation.

Un député Socialiste n'a rien contre mais rappelle que c'est le Parlement qui a voulu l'autonomie de ces établissements.

Le député PLR maintient malgré tout sa demande.

Le Président soumet au vote la proposition.

Pour : 1 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 3 MCG

Contre : 1 Ve

Abstention : 1 EAG, 3 S, 1 UDC

La proposition est acceptée.

Audition de M. François M. Longchamp, président du Conseil d'Etat (5 septembre 2014)

M. Longchamp note que le PL 11339 vise à fixer dans la loi un principe prévoyant que tout poste vacant au sein de l'État doit faire l'objet d'une annonce auprès du service employeurs de l'OCE, que les candidatures sont examinées par les départements et la chancellerie et sont, à compétence égale, privilégiées. Le troisième élément est le fait que, si aucun candidat de l'OCE n'est retenu, les candidats domiciliés à Genève, puis en Suisse, sont privilégiés. Le quatrième alinéa de l'article 2B prévoit une procédure interne de fonctionnement auprès de l'administration cantonale pour traiter ces différents éléments.

M. Longchamp indique que le Conseil d'État se positionne de la manière suivante par rapport à ce projet de loi. L'État dispose d'un certain nombre de règles visant à assurer une certaine discrimination positive à l'endroit des demandeurs d'emploi dans la capacité qu'ils ont à pouvoir prendre connaissance de certaines places vacantes avant que celles-ci soient complètement ouvertes. Depuis plusieurs années, un dispositif de cette nature a été instauré. Il permet à l'OCE de recevoir les annonces dix jours ouvrables avant d'être rendues publiques sur le site Internet. Pendant ce temps, l'OCE a la possibilité de présenter des gens qui correspondent aux profils recherchés. Il le fait dans un délai de cinq jours de telle sorte que le service en question puisse se déterminer sur le profil et son adéquation, puis engager la personne ou justifier pourquoi la personne ne peut occuper ce poste. L'OCE peut proposer jusqu'à cinq dossiers par poste, qui sont aussi cinq assignations à l'endroit des demandeurs d'emploi. Du point de vue de la loi fédérale sur

l'assurance-chômage, une assignation veut dire que le demandeur d'emploi a l'obligation de se présenter à l'entretien d'embauche et, s'il ne le fait pas, cela a des conséquences sur son statut.

Le projet de loi décrit une situation qui existe, mais cela ne veut pas dire que le Conseil d'État considère qu'il faut fixer dans la loi les processus de cette nature. Il estime, notamment par rapport au point 4, que c'est un degré de détail qui est plutôt de l'ordre de la directive. Ce projet de loi comporte également un point majeur qui pose problème, l'alinéa 3 de l'article 2B. C'est en effet clairement contraire au droit international. On ne peut ainsi énoncer ce type de principes et privilégier des personnes domiciliées à Genève et en Suisse. On ne peut le faire que pour certaines fonctions particulières (notamment des fonctions d'autorités). M. Longchamp invite donc la commission à ne pas retenir cette disposition. Pour résumer, les points 1 et 2 du projet de loi décrivent une pratique actuellement en place à l'État depuis plusieurs années, voire depuis une dizaine d'années pour certains départements. Le Conseil d'État n'a pas retenu non plus la priorité absolue aux demandeurs d'emploi, car on ne peut entrer dans une autre forme d'iniquité qui ferait que quelqu'un peut entrer de façon facilitée à la fonction publique par rapport à d'autres. Pour les engagements de nettoyeurs, il y a par exemple des centaines de demandes et il serait difficile d'expliquer qu'il y aurait des priorités pour les chômeurs. Il ne faudrait pas qu'il y ait, pour ainsi dire, une incitation à devenir chômeur. Concernant le point 4 du projet de loi, l'idée n'est pas mauvaise, mais le Conseil d'État est réticent à ce que des degrés pareils de détails figurent dans la loi.

Un député UDC se demande si les annonces de l'OCE ne concernent que des chômeurs domiciliés à Genève. En effet, il a eu connaissance une entreprise subventionnée par l'État et appliquant les directives de l'État. Elle a ainsi attendu les propositions de l'OCE et elle a obtenu la candidature d'un chômeur vaudois.

M. Longchamp explique que c'est la conséquence d'une loi fédérale. Les annonces à disposition d'un office régional de placement, le sont à l'endroit de tous les offices régionaux de placement de Suisse.

Le député UDC aimerait savoir, si l'entité publique devrait prendre un chômeur nidwaldien, s'il est compétent.

M. Longchamp indique que le choix final se base sur la capacité d'un candidat à être en adéquation avec le poste. Ce qu'a instauré le Conseil d'État, c'est le fait que l'OCE puisse avoir une priorité de la connaissance de l'ouverture d'un poste pour regarder dans ses fichiers et transmettre le message à ses conseillers. L'OCE a ensuite la possibilité de proposer cinq

dossiers par voie d'assignation et le service a l'obligation de recevoir ces personnes. Si le service ne retient pas ces dossiers que l'OCE a considérés comme étant compatibles, il doit justifier la raison de son choix. Ce qu'il faut savoir, c'est que l'accès à cette information ne peut ensuite être interdit aux autres offices de placement. Spontanément, l'office régional de placement de Nidwald ou du canton de Vaud pourrait donc envoyer un dossier.

Un député MCG aimerait savoir si les titulaires de permis G ont le droit de toucher les indemnités de l'office cantonal du chômage.

M. Longchamp répond que ce n'est pas possible, sauf pour de très rares exceptions. Le principe général du droit de la sécurité sociale est que le lieu de domicile fait foi. Un frontalier, même citoyen suisse, dépend du système de sécurité sociale du lieu où il habite. Il y a toutefois quelques exceptions (sauf erreur trois cas en vingt ans). Il peut ainsi y avoir des situations particulières quand l'ensemble du centre d'action de la personne est complètement orienté sur l'endroit où elle travaille. Ce sont toutefois des critères extrêmement réducteurs et 99,99 % des cas ne sont pas concernés. M. Longchamp relève que cela peut être un gros problème pour les gens qui ne conçoivent pas la frontière comme étant un ordre juridique auquel on est astreint. A un moment, on habite quelque part et on est astreint aux bons comme aux mauvais aspects liés à son lieu de domicile. La qualité de soins est par exemple excellente à Genève, mais il y a un système de primes d'assurance-maladie par tête. On peut éventuellement penser que le système de la sécurité sociale français est meilleur, mais quand on tombe malade à Annemasse, on sera soigné à Grenoble ou à Lyon et non à quelques kilomètres de chez soi.

Un député PDC a noté que M. Longchamp a dit que l'alinéa 3 de l'article 2B du projet de loi est contraire au droit international et aux accords bilatéraux. Il semble toutefois qu'il est également contraire au droit fédéral.

M. Longchamp confirme que cette disposition est contraire au droit fédéral et au droit international. Ceux-ci ne permettent pas de privilégier de manière explicite des candidats domiciliés à Genève ou en Suisse. Même la directive faite il y a trois ans sur la priorité OCE avait fait l'objet de démarches diplomatiques sur le plan franco-suisse en disant que cette directive n'était pas conforme au droit international.

Un député PLR constate, par rapport aux courriers de M. Dal Busco et M. Poggia et à la directive transmise aux commissaires, que celle-ci répond presque totalement aux soucis des auteurs du projet de loi. Par ailleurs, dans l'extrait du procès-verbal du 7 mai 2014, il est indiqué que la commission instaurée par l'extrait de procès-verbal du 8 juin 2011 et par la directive du

30 septembre 2011 est supprimée. Il aimerait des explications sur ce point puisque le projet de loi propose de créer une commission pour examiner les cas. Par ailleurs, un député (PLR) aimerait savoir si M. Longchamp prévoit que l'application de l'initiative du 9 février 2014 pourrait avoir des incidences sur les procédures et la priorité de l'accès au marché.

M. Longchamp fait savoir que, à l'origine, la première mesure prise en 2011 était une formule confiant le soin à une commission (représentée à parts égales entre l'OCE et l'OCIRT et avec un représentant de l'office cantonal de la population) d'examiner, lorsqu'une demande de permis était formulée à l'intérieur de l'État de Genève, s'il y avait une possibilité de trouver quelqu'un à l'intérieur de l'OCE. En d'autres termes, la procédure se déroulait normalement et, au moment où le service proposait d'engager telle ou telle personne, si celle-ci était demandeuse d'emploi ou ne nécessitait pas de permis de travail, tant mieux, mais si elle nécessitait un permis de travail, cette demande de l'État d'avoir un permis de travail était examinée par cette commission. Pour un poste de commis administratif, elle aurait répondu négativement. À l'inverse, elle était dispensée des cas concernant par exemple les infirmières, vu que l'on sait qu'il n'y en a pas au chômage à Genève. Le raisonnement qui a ensuite été fait est de conserver ce principe, mais en le mettant en amont avec le système présenté plus tôt. Pour cette raison, cette commission a été formellement dissoute.

Concernant les effets du 9 février 2014, il s'agit d'une toute autre dimension. Le peuple suisse a décidé de réintroduire des contingents dans un délai de trois ans après la votation, soit le 9 février 2017, au terme duquel il faudra éventuellement dénoncer les traités internationaux qui seraient contraires à ce principe. Le Conseil fédéral a donc regardé avec l'UE pour voir si la réinstauration de contingents était compatible avec la libre circulation. Celle-ci a répondu que le contingent est incompatible par définition avec la libre circulation. La Confédération doit ainsi renégocier les accords bilatéraux et, si aucun accord n'est trouvé avec l'UE, organiser une votation pour demander formellement l'autorisation d'abroger les accords bilatéraux. Il faudrait d'ailleurs rappeler qu'ils ne concernent pas seulement l'emploi, mais toute une série de domaines comme le transport aérien, la recherche, etc. Le Conseil fédéral se trouve aujourd'hui dans une situation délicate, puisqu'elle est insoluble, et face à des partenaires qui connaissent l'entier des cartes qu'il a en main. L'UE a des latitudes de négociation qui sont plus grandes et elle a une unité des pays qui n'acceptent pas de laisser la Suisse renoncer à un des principes fondamentaux de l'UE. Cela rend la négociation difficile, car le projet européen a été construit sur le principe que la libre circulation était un moyen de ne plus jamais connaître ce que l'Europe

a connu trois fois en 60 ans. L'ADN de l'UE est la libre circulation. Quant à l'ADN politique de la Suisse, c'est la démocratie directe avec le peuple qui a le dernier mot sur tout. À un moment, on ne peut pas faire coïncider ces deux logiques. Maintenant, le Conseil fédéral va vraisemblablement faire une législation d'application et ensuite soumettre la question au peuple. Il ne s'agira pas de voter à nouveau sur l'initiative, mais de faire en sorte que le peuple confirme qu'il veut bien la suspension des accords bilatéraux. Dès lors, en cas de suspension de ceux-ci, la Suisse pourra instaurer tous les contingents souhaités, mais cela sera une fermeture pour toute une série d'échanges commerciaux et pour tous les Suisses qui travaillent à l'étranger.

Un député MCG aimerait savoir s'il y a, dans la directive en vigueur une possibilité de sanction par l'État si un employeur ne voulait pas la respecter.

M. Longchamp confirme que cela est possible à l'intérieur de l'État, vu que tout service de l'État est sous l'autorité d'un département et du Conseil d'État. Le service concerné ne reçoit alors pas l'autorisation d'engager la personne voulue. Le projet de loi serait applicable à l'intérieur de l'État (Petit État et Grand État), mais pas en dehors de l'État. Quant à la directive, elle est applicable à tous les services qui ont un statut de droit public, aux HUG, aux EPI, à l'Hospice général, aux TPG, etc. M. Longchamp a toutefois un doute pour savoir si cela s'applique aussi aux SIG, mais cela concerne en tout cas toutes les entités publiques du Petit et du Grand État.

Le député MCG comprend que, si la directive n'était pas respectée dans le Grand État, le Conseil d'État pourrait intervenir.

M. Longchamp signale que le Conseil d'État n'a jamais été saisi d'un tel cas. Si une entité ne respecte pas la directive, elle aura assez rapidement des problèmes avec son département de tutelle.

Le député MCG constate que des pays comme la France arrivent quand même à faire passer des privilèges au niveau de la nationalité. Il se demande s'il y a des dérogations possibles pour faire appliquer la préférence du pays pour des professions qui touchent par exemple à l'État.

M. Longchamp indique qu'il n'y a aucune disposition de droit français, à nouveau à l'exception de certaines fonctions, qui permet une telle préférence. On peut ainsi imposer la nationalité suisse pour une fonction d'autorité comme la police. On peut imposer l'obligation de domicile pour un juge, mais cela devient très limite en matière de droit international. On ne s'est jamais trouvé dans la situation d'un juge nommé qui déménagerait et à qui on dirait qu'il doit renoncer à son poste pour cette raison. Cela étant, un jugement a été donné, il y a une vingtaine d'années, par rapport à l'obligation de domicile imposée aux ambulanciers. Il ne s'agissait toutefois pas de

protéger le marché, mais de la volonté que, en cas de catastrophe, les ambulanciers ne puissent pas dire qu'ils habitent à Albertville ou à Montreux. Un ambulancier de Saint-Cergue (Suisse) a recouru et a gagné alors même qu'il y avait le risque réel qu'il puisse être bloqué par la neige. En résumé, un Suisse a autant de chance, sur le papier, d'être engagé par l'administration espagnole ou française.

Un député UDC fait remarquer que la SNCM a un capital majoritairement tenu par l'État français et impose que le personnel soit français.

M. Longchamp répond que la SNCM est une entreprise privée dont aucune partie du capital n'est possédée par l'État français. Cela a été uniquement le cas lorsque le premier ministre Jean-Marc Ayrault a décidé d'acheter une action au nom de l'État français. Celui-ci s'est toutefois empressé de s'en défaire dans la mesure où un dispositif juridique fait que, si l'État était actionnaire, cela avait des conséquences dans le droit de la faillite. Étant la situation proche de la faillite de la SNCM, l'État s'exposait à des risques sur des centaines de millions d'euros. Cela étant, si quelqu'un se faisait refuser un emploi en disant qu'il n'est pas français, il gagnerait. C'est aussi discriminant que de faire une sélection basée sur la race ou l'orientation religieuse.

Un député MCG constate que la directive évoquée par M. Longchamp doit beaucoup au MCG. Par rapport à la soi-disant préférence qu'elle permet, il aimerait savoir quel suivi a été effectué. En tant que membre du Conseil d'administration des SIG, il remarque que les engagements de frontaliers continuent comme avant. Et lorsqu'il a posé la question, on lui a dit que la directive n'était pas contraignante. Si les SIG estiment qu'ils ont besoin de tel ou tel frontalier, ils n'ont pas d'explication à donner à l'OCE. Cela pose un problème. Il aimerait donc savoir s'il y a un suivi et ce qu'il se passe si une entité ne joue pas le jeu.

M. Longchamp fait remarquer qu'il a rédigé la directive en 2005 pour son département. Elle a ensuite été étendue à l'ensemble de l'État en 2011. Il faut donc que le député MCG modère la perception de son influence, simplement pour une question de chronologie. M. Longchamp signale que la première directive, agissant sur les permis et leur octroi, s'appliquait aux SIG, mais il a un doute sur la situation actuelle pour l'Aéroport et les SIG. M. Longchamp préfère ne pas donner une réponse hasardeuse. En ce qui concerne les effets de la directive, entre 2005 et 2012, il n'y a pas eu une seule exception et on a toujours pu trouver des gens, soit sur le marché local, soit à l'OCE, pour occuper les postes proposés par le département dont il avait la charge. Cela étant, il faut préciser que l'essentiel des fonctions étaient administratives. Cela aurait plus difficile s'il avait été en charge des HUG.

Le député MCG sait que la santé est toujours l'alibi principal. D'ailleurs, un ancien Conseiller d'État avait dit qu'il était admis à l'époque que les Français formaient les infirmières et que Genève les engageait ensuite. Il indique qu'il est également arrivé qu'un EMS demande à l'OCE une infirmière, une demande que le marché de l'emploi ne peut satisfaire, et on s'aperçoit par la suite que ce n'est pas une infirmière, mais une aide-soignante est finalement engagée avec le même budget. Le député a eu la connaissance de quelques cas de ce type. Finalement, la problématique est toujours celle du suivi. Dans le cas de l'EMS qu'il vient de présenter, la demande d'une d'aide-soignante aurait pu être satisfaite par l'OCE. On s'aperçoit, à la fin, que tout le monde fait n'importe quoi parce qu'il n'y a pas de suivi.

M. Longchamp fait savoir que la situation, si elle est telle que décrite, le dérange aussi. Il peut assurer que le chef du département responsable y donnera une suite, mais aucun cas de la sorte n'est arrivé à sa connaissance. Pour être honnête, il faut dire que quatre infirmières sont au chômage à Genève, mais deux d'entre elles ne seront jamais réengagées (pas un établissement public ou privé n'est pas au courant de leur cas). Il est en effet très difficile de retirer un droit de pratique à une infirmière et aux professions de la santé de manière générale. M. Longchamp ajoute qu'il n'y a pas beaucoup de professions au chômage. Il y a, en revanche, des professions techniques dans lesquelles il n'y a pas de compétences sur le marché, par exemple des ingénieurs en chauffage ou en ventilation.

La problématique des infirmières est large. À certaines périodes on mettait plus de temps à les former qu'elles ne mettaient à arrêter la profession. En effet, on en peut leur dire qu'elles ne travailleront jamais la nuit ou le week-end. Ces personnes peuvent également avoir d'autres ambitions et d'autres besoins au long de la vie et on ne peut pas faire des exceptions. Ce sont des professions où l'espérance de vie professionnelle est très faible. C'est aussi pour cela que des infirmières essayent de se requalifier dans les soins à domicile. C'est aussi un problème énorme pour la France. M. Longchamp ne sait pas ce qu'il faut dire à des directeurs d'établissements de France voisine qui ne savent comment faire fonctionner leur hôpital parce que le canton de Genève leur prend leurs employés. C'est la même chose pour un instituteur travaillant pour l'éducation nationale en France, qui sera rémunéré selon une grille salariale nationale et qui va payer un loyer énorme (parfois du niveau de Paris) en France voisine. On peut réduire la problématique des infirmières par des propos qui ne sont pas dénués de sens, mais qui sont quand même réducteurs. Le canton de Genève a fait des efforts, mais si la formation dure cinq ans et que la durée d'exercice du métier est de cinq ans, cela pose un

problème. Par ailleurs, le métier a évolué. Ce ne sont pas des fonctions que l'on peut donner à quelqu'un parce qu'il a un grand cœur. On n'accepterait pas aujourd'hui que des gens de notre famille soient dans un EMS avec le niveau de soin qui existait il y a 25 ans et où cela consistait essentiellement à faire de la garde. Si le cas décrit par le député MCG existe, il faut le signaler et il peut garantir que lui, et certainement le représentant du MCG au Conseil d'État, étudieront celui-ci.

Le député MCG tient à dire que la Haute Savoie est un des départements les plus florissants et avec un taux de chômage très bas. Et comme dans tous les domaines, il y a des avantages et des désavantages. Concernant le fait qu'il y a des opportunités d'un côté comme de l'autre, le MCG a fait un exercice entre 2001 et 2010 en créant une entreprise de peinture bidon. Le but était d'aller sur le marché français. L'entreprise a ainsi été baladée d'Annemasse à Annecy, puis, quelques mois plus tard, à Paris. Là-bas, il fallait avoir un correspondant fiscal. Cela veut bien illustrer que les chances ne sont pas vraiment les mêmes alors qu'un artisan français ne va même pas payer la TVA si elle est inférieure à 10'000 francs. Dès lors, il aimerait savoir s'il est possible de faire quelque chose par rapport à ces opportunités de chance d'un côté et de l'autre de la frontière.

M. Longchamp constate que le droit des entreprises et du travail, tant en France qu'en Suisse, sont ce qu'ils sont. Personnellement, il préfère le droit du travail et du système fiscal suisse qui semblent davantage soucieux du bon fonctionnement de l'économie. Une entreprise suisse souhaitant travailler en France, et inversement, doit se soumettre aux règles locales. Une entreprise suisse allant travailler en France est soumise au même « délire » administratif que les entreprises françaises. Si le problème rencontré par le député MCG était la garantie décennale, il faut dire qu'elle oblige un entrepreneur de la construction à présenter une garantie d'assurance de dix ans à ses clients, ce qui constitue un puissant moyen d'éviter de nouveaux acteurs sur le marché. Ainsi, aucune nouvelle entreprise de construction française ne peut elle-même postuler pour des travaux. En raison de son absence d'expérience, elle ne trouvera pas un assureur pour garantir toutes ses éventuelles malfaçons pendant dix ans. M. Longchamp estime ainsi qu'il n'est pas possible de revendiquer d'être dans une situation différente que les entreprises françaises. Sous l'incitation des organisations professionnelles, il y a eu des mesures pour essayer de faciliter l'accès à ces marchés et de trouver des assureurs capables de donner des garanties décennales. Le fait de dire que l'on est confronté à un effet fiscal en voulant opérer sur le marché français, cela revient à enfoncer des portes ouvertes. Effectivement, dans un environnement qui est celui que l'on connaît, il est plus facile de venir en Suisse que d'aller

en France. Ce n'est toutefois pas une raison pour vouloir rigidifier le système suisse. Par ailleurs, les départements français voisins sont effectivement plus privilégiés que le reste de la France et c'est une situation heureuse. Ces régions sont économiquement actives, notamment grâce à la présence du Canton de Genève, mais aussi parce qu'elles ont un tissu industriel de qualité. Il faut par exemple voir les entreprises de la vallée de l'Arve qui ont été touchées fortement par la crise automobile, il y a quatre ou cinq ans, et qui ont fait des reconversions spectaculaires. Ce sont aujourd'hui des entreprises très compétitives.

M. Longchamp signale, à titre de comparaison, que la Ville d'Annonay (Ardèche) et d'Annemasse avaient le même nombre d'habitants, il y a quinze ans (environ 25'000 habitants). Aujourd'hui, il y a 5'000 habitants de moins à Annonay et 10'000 de plus à Annemasse. Il faut savoir qu'Annonay est une ville importante (la plus peuplée d'Ardèche), mais qu'elle souffre d'un manque d'emplois. M. Longchamp est donc heureux de savoir une région telle que celle d'Annemasse et du Pays de Gex à côté de Genève.

Le député MCG explique que son raisonnement est simple. Quand on parle d'opportunité des chances, la législation française oblige un entrepreneur suisse qui voudrait travailler en France à jouer le jeu. Il ne comprend pas qu'au niveau du marché du travail on donne toujours l'excuse des accords de libre circulation pour dire que l'on ne peut pas mettre de barrières. Pourtant, une législation sur le marché français oblige une entreprise suisse à jouer ce jeu-là. Dès lors, le député pense que l'on pourrait aussi créer une législation dans le monde du travail en Suisse protégeant notamment les chômeurs genevois.

M. Longchamp n'a manifestement pas été assez clair. Il n'est pas possible de mettre des barrières qui ne soient pas les mêmes que celles imposées aux propres habitants du pays. Il a visité récemment une entreprise horlogère, et celle-ci est confrontée à des règles d'importation différentes d'un pays à l'autre et, pour pénétrer un marché, elle doit respecter les règles du pays concerné.

Un député UDC note que l'initiative acceptée le 9 février 2014 fixe un quota, mais sans chiffre précis. Maintenant, il aimerait savoir si M. Longchamp est prêt à mettre en route le projet de loi dans trois ans si les accords bilatéraux sont résiliés.

M. Longchamp souligne que le Conseil d'État applique les lois, qu'elles lui plaisent ou non. Le premier juin dernier, il a dit qu'il avait de la peine à comprendre pourquoi les Genevois seraient de moins bons Suisses alors que le canton a voté massivement en faveur de la libre circulation. Dans son

discours, M. Longchamp signalait que Genève a fait de nombreux apports qui font la fierté de toute la Suisse. Il a ainsi rappelé que c'est un citoyen genevois, Guillaume-Henri Dufour, qui crée l'armée suisse, un citoyen genevois, Antoine Bovy, qui a créé la monnaie suisse, un citoyen genevois, James Fazy, qui a créé le Conseil des États, un citoyen genevois, Gustave Ador, a permis à la Suisse d'être le siège de la Société des Nations, un citoyen genevois, Louis Favre, qui a percé les tunnels à travers les Alpes. Dès lors, Genève avait le sentiment d'être autant suisse que des gens ne l'étaient pas à leur naissance et qui expliquent ce qu'est la Suisse.

Discussion sur la suite des travaux (5 septembre 2014)

Le président rappelle que la commission avait demandé l'audition d'une délégation du Conseil d'État.

M. Rudaz a transmis, au cours de l'été, la réponse du Conseil d'État qui déclinait cette invitation. Par contre, le président de la délégation, M. Dal Busco, reste à disposition pour répondre aux questions des commissaires.

Un député PLR estime que les réponses adressées à la commission sont détaillées et la lettre de M. Poggia bien documentée. Sur le périmètre d'application de la directive, M. Poggia dit, dans sa lettre du 22 juillet 2014, qu'une directive ad hoc sera établie concernant les institutions de droit public et les entités subventionnées après clarification par l'OCE des modalités de collaboration avec ces dernières. Le député pense que, pour faire suite au souci sur le suivi et l'application de la directive, il faudrait que le Conseil d'État envoie au plus vite cette directive ad hoc à la commission.

Un député MCG est aussi favorable à ce que M. Poggia vienne exposer ses intentions, la directive ainsi que la portée et le suivi de celle-ci devant la commission.

Le député PLR ne pensait pas à une audition. Il aimerait juste obtenir une copie de la directive. Par ailleurs, il y a une politique du Conseil d'État et il n'est pas nécessaire d'auditionner séparément les trois membres de la délégation.

Une députée Verts considère que M. Longchamp a présenté aujourd'hui la position du Conseil d'État. Le temps des conseillers d'État est précieux et il n'y a pas besoin de les faire tous venir pour savoir si l'un d'entre eux n'a pas un avis plus nuancé.

Un député MCG est étonné de voir qu'une députée n'a pas besoin d'écouter les explications du conseiller d'État qui est en première ligne. Le

groupe MCG continue à penser qu'il faut entendre le magistrat, avant même que la directive soit publiée.

Un député UDC a bien entendu, à nouveau, qu'il y a un problème légal par rapport au traitement du projet de loi. La seule nouveauté est de savoir s'il y aura un vote sur les accords bilatéraux d'ici trois ans. Pour l'heure, le canton de Genève ne pourrait donc pas mettre en œuvre ce projet de loi. Maintenant, le fait qu'il y ait des directives du Conseil d'État ou non, cela n'entre pas directement dans l'objet du projet de loi. Le problème soulevé aujourd'hui est celui du suivi. Pour les établissements autonomes, le député rappelle qu'il y a les Conseils d'administration qui peuvent agir. Il ne voit donc pas l'intérêt que la commission discute encore pendant des heures. Quant à l'audition, elle pourrait être réalisée ultérieurement, mais pour l'instant elle n'est pas nécessaire.

La députée Verts fait remarquer que, si la commission doit auditionner le conseiller d'État qui se trouve en première ligne sur ce projet de loi, vu qu'il concerne la politique d'engagement et des ressources humaines de l'État, c'est M. Dal Busco qu'il faudrait entendre. C'est en effet, dans son département que se trouve l'office du personnel de l'État. Pour autant, elle s'y opposera également pour les raisons exprimées dans son intervention précédente.

Le président met aux voix la proposition consistant à demander que la commission reçoive la directive ad hoc annoncée par M. Poggia.

| | |
|---------------|----------------------------------------------------------|
| Pour : | Unanimité (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 4 PLR, 1 PDC, 3 MCG, 2 UDC) |
| Contre : | |
| Abstentions : | |

La proposition est acceptée.

Le député MCG retire sa proposition d'audition de M. Poggia. En attendant, il est préférable que la commission étudie la directive. Le cas échéant, elle pourra d'éventuellement auditionner le magistrat si des questions se posent.

Audition de Mme Fabienne Clerc, directrice des ressources humaines de Palexpo (30 janvier 2015).

Mme Clerc fait savoir, en préambule, que Palexpo n'est pas soumis à la B 5 05 puisque c'est une société anonyme de droit privé.

M^{me} Clerc peut expliquer comment Palexpo travaille pour le recrutement. Il s'agit d'une PME de 200 personnes avec un faible taux de rotation de son personnel. Pour motiver les collaborateurs, il est clair que la voie interne est d'abord ouverte, les candidatures internes étant comparées à d'éventuelles candidatures externes. Par ailleurs, l'ouverture d'un poste est toujours notifiée à l'OCE, ce qui permet d'avoir, ou non, des candidatures par ce biais. En raison du faible taux de rotation de son personnel fixe, l'enjeu pour Palexpo se situe plutôt par rapport au personnel temporaire lié à l'activité fluctuante de l'entreprise. Par exemple, pour préparer le Salon de l'automobile, Palexpo est en train d'engager 650 personnes supplémentaires dans vingt métiers différents. Palexpo procède alors de la même manière que pour les postes fixes avec des postes qui sont ouverts à l'OCE. À titre d'exemple, pour les 600 postes ouverts l'an passé, 29 candidatures sont venues de l'OCE. Il serait donc très difficile d'assurer la charge de travail de Palexpo avec ce seul biais de recrutement. Par rapport au projet de loi, Mme Clerc se voit mal, à titre personnel, favoriser un Suisse qui habite en Suisse par rapport à un Suisse qui habiterait dans une autre région.

Un député PLR aimerait savoir si Palexpo est en charge du personnel quels que soient les salons organisés ou s'il y a, à chaque fois, un organisateur qui va définir les employés qu'il va engager temporairement.

M^{me} Clerc explique qu'il y a plusieurs façons d'organiser les salons. Lorsque les salons lui appartiennent, Palexpo est responsable de tout le staff à disposition, si ce n'est que les exposants fournissent leur propre personnel. Palexpo vend alors des surfaces et des prestations techniques à des exposants qui viennent à Palexpo durant la durée d'un salon. Palexpo s'occupe ainsi du personnel de montage, de nettoyage, de la restauration, etc. Lorsque Palexpo n'est pas l'organisation d'un salon – c'est par exemple le cas du SIHH, il ne sait pas ce qu'il s'y passe. Palexpo loue alors les locaux et vend des prestations techniques. Enfin, il y a le cas particulier du Salon de l'auto qui n'appartient pas à Palexpo, mais l'entreprise a un mandat d'organisation sur certains points en fonction du contrat négocié chaque année (par exemple tout ce qui est comptabilité, accréditations de la presse, les hôtesse d'accueil (mais pas les hôtesse de stands), la restauration pour le public, la sécurité (avec des mandats de prestataire Securitas et Protectas).

Un député Socialiste aimerait des précisions sur les 29 candidatures reçues de l'OCE pour les 600 postes temporaires ouverts pour le Salon de l'auto.

M^{me} Clerc explique que Palexpo ne met pas les 600 demandes à l'OCE, mais surtout les postes dans les domaines de l'hôtellerie et de la technique.

Le député Socialiste se demande si cela vient d'un problème de l'OCE, parce qu'il semble que ces secteurs sont touchés par le chômage.

M^{me} Clerc peut dire que l'OCE est très réactif et que la collaboration est très bonne avec ses représentants. Cela étant, ils savent aussi quelles sont les exigences à Palexpo et ils n'envoient pas des dossiers qui pourraient ne pas correspondre à Palexpo. Ensuite, entre les dossiers reçus par Palexpo et ceux qui sont engagés, il peut par exemple y avoir des gens qui ne sont pas d'accord avec la façon de travailler de Palexpo (le week-end ou en nocturne par exemple).

Un député MCG souhaite connaître le nombre de postes fixes à Palexpo.

M^{me} Clerc indique qu'il y a actuellement 187 postes fixes à Palexpo.

Le député MCG demande quel est le nombre de frontaliers (permis G).

M^{me} Clerc fait savoir qu'il y a 40,44 % de permis G. C'est un chiffre qui a nettement augmenté depuis que Palexpo a intégré les services de la restauration. Ensuite, par rapport à la multiplicité des métiers à Palexpo, suivant lesquels, il est difficile d'engager des Suisses habitant en Suisse (par exemple dans le domaine de la restauration).

Le député MCG comprend que Palexpo applique déjà le principe consistant à passer par l'OCE pour toute ouverture de poste.

M^{me} Clerc souligne que Palexpo a aussi une mission de retombées économiques et est conscient de son rôle social. L'entreprise joue donc le jeu de la main-d'œuvre locale. Ce qui embête le plus Mme Clerc dans le projet de loi, c'est de privilégier des Suisses habitant en Suisse par rapport aux autres.

Le député MCG interprète le projet de loi comme demandant de passer d'abord par l'OCE.

M^{me} Clerc a lu dans le projet de loi que, si l'OCE ne présente pas des dossiers cohérents, il est possible de faire appel aux Suisses du canton et ensuite aux Suisses de toute la Suisse.

Le député MCG aimerait savoir quelle est la politique de formation (apprentissage ou maturités professionnelles) à Palexpo.

M^{me} Clerc indique que Palexpo a beaucoup de stagiaires. En ce moment, il y a également deux apprentis (un employé de commerce et un informaticien). Il faut également comprendre que, pour les métiers techniques, il est très difficile d'engager des apprentis, car Palexpo travaille dans l'éphémère. La tentative a tout de même été faite, mais cela nécessite une collaboration avec les entreprises de la place et c'est compliqué à organiser.

Un député UDC se demande si Palexpo aurait pu engager son directeur actuel, qui est fribourgeois, si le projet de loi avait dû être appliqué à Palexpo.

M^{me} Clerc estime que Palexpo aurait publié le poste à l'OCE, fait appel aux Suisses du canton puis aux Suisses de la Suisse. Cela aurait peut-être conduit Palexpo à perdre un an et des affaires.

Un autre député UDC aimerait savoir si les 29 candidatures engagées l'ont été pour des postes temporaires.

M^{me} Clerc le confirme.

Le député UDC souhaite savoir sur quelle base les personnes ont été engagées dans des postes fixes à Palexpo (envoi de CV, appels d'offres, offres de l'OCE, etc.).

Mme Clerc répond que Palexpo reçoit beaucoup d'offres spontanées, mais que les postes sont toujours ouverts à l'OCE. Cela étant, la voie interne est privilégiée. Par ailleurs, il y a également beaucoup de temporaires qui sont intéressés par devenir fixes et ils postulent.

Le député UDC se demande si l'effectif du personnel fixe est resté stable durant ces dernières années.

M^{me} Clerc indique que le chiffre d'affaires de Palexpo a doublé en dix ans. Au niveau du personnel, il a augmenté singulièrement uniquement quand Palexpo a intégré la restauration (35 postes supplémentaires en raison de la reprise de l'entreprise qui exploitait le restaurant).

Le président souhaite savoir pour quelles raisons les candidatures provenant de l'OCE sont refusées.

M^{me} Clerc estime qu'il n'y a pas une raison plutôt qu'une autre. Il se trouve que les contacts de Palexpo au service de l'employeur de l'OCE savent très bien cibler les dossiers qu'ils envoient.

M^{me} Clerc souhaite faire une remarque conclusive partagée par ses homologues des ressources humaines. Quand elle a commencé à travailler dans les ressources humaines, il y avait encore la régulation de la commission tripartite et c'est ce qui fait peur avec un tel projet de loi en termes de délai de recrutement. En effet, cela fait perdre un temps infini pour des postes où l'on sait très bien qu'il n'y a pas de main-d'œuvre locale.

Audition de M. Nicolas Charbonnier, directeur des ressources humaines des TPG (30 janvier 2015).

M. Charbonnier a rejoint les TPG à l'été 2014 et a pris ses fonctions de directeur des ressources humaines au premier janvier 2015. Il était auparavant aux SIG. Il indique, sans entrer dans le détail du projet de loi, qu'il souscrit globalement au texte proposé. Il trouve qu'il y a une homogénéité de traitement. Les TPG ne sont pas forcément soumis à cette loi, mais il y a, sauf erreur, une volonté d'élargir son application à l'ensemble des régies publiques. Aujourd'hui, il y a déjà une forte volonté de collaboration aux TPG. Déjà en tant que responsable des ressources humaines aux SIG, au début des années 2000, il avait la volonté de favoriser le bassin de l'emploi interne à l'entreprise (mobilité interne). Ensuite, il s'agit de passer par l'OCE, un chemin qui est déjà pris par les TPG. Enfin, si cela n'a pas permis de trouver les ressources nécessaires, les TPG s'adressent à un marché plus élargi. M. Charbonnier insiste beaucoup pour qu'il y ait ces trois strates successives dans le processus de recrutement.

Les cinq alinéas proposés lui conviennent. Il demeure peut-être un souci, au niveau du quatrième alinéa, quant au rythme qu'il imposerait. M. Charbonnier n'est toutefois même pas sûr que cela soit un souci avéré. Globalement, ce projet de loi va dans le sens de sa volonté de favoriser les ressources internes et locales.

Un député UDC aimerait savoir s'il y a une volonté aux SIG ou aux TPG de réinsérer des chômeurs de longue durée en leur donnant une formation complémentaire ou une nouvelle formation au niveau de l'entreprise.

M. Charbonnier ne va pas parler pour les SIG, dont il a quitté les ressources humaines en 2007, mais pour les TPG cette volonté est évidente. D'ailleurs, cela est inscrit dans la vision, la stratégie et la politique RH qu'il a proposé à son arrivée aux TPG. Dans cet axe, il y a non seulement la valorisation des chômeurs de longue durée, mais aussi la valorisation des personnes handicapées.

Le député UDC se demande si M. Charbonnier dispose de statistiques sur ce paramètre.

M. Charbonnier répond qu'il n'a pas de statistiques pour l'instant.

Le député UDC souhaite également avoir des précisions sur la mobilité interne aux TPG.

M. Charbonnier a constaté, en se promenant dans les directions à son arrivée aux TPG, que les relèves verticales ou d'un poste à un autre étaient relativement opaques. Il y avait ainsi peu de facilitation pour les mobilités internes et, en 2014, les récents postes ont été en grande partie assignés à des

externes. On peut être dur avec les internes que l'on connaît et que l'on juge assez facilement alors qu'un externe a parfois un blanc-seing qui peut conduire à une erreur d'orientation. M. Charbonnier estime ainsi qu'il faut exprimer et faire connaître la politique de l'entreprise qui consiste à favoriser les internes. Cela veut aussi dire qu'il faut aller chercher les gens, sans fausses promesses, et faire marcher les lignes hiérarchiques pour que les gens considèrent leur personnel. Le résultat est alors gagnant, notamment au niveau du taux d'absentéisme (il est d'environ 7 % aux TPG, ce qui n'est pas choquant dans le métier des transports). En effet, la possibilité que les collaborateurs puissent évoluer à l'interne étant un des moyens pour lutter contre l'absentéisme. M. Charbonnier n'a pas de statistique, mais cette volonté a été exprimée et a été écrite au sein des TPG depuis un mois à un mois et demi.

Le député UDC aimerait savoir si les TPG emploient beaucoup de personnel temporaire.

M. Charbonnier explique qu'il y a maintenant environ 1'900 personnes sous contrat aux TPG, mais peu de temporaires. Les deux tiers du personnel sont composés de conductrices et de conducteurs et il n'est pas possible de jouer avec du personnel temporaire ou intérimaire dans ces cas puisqu'il faut assurer une prestation.

Le député UDC souhaite savoir comment les TPG travaillent avec l'OCE.

M. Charbonnier répond que les relations avec l'OCE sont très bonnes. Personnellement, il n'a pas beaucoup de contacts à la semaine, mais, pour les trois conseillers RH des TPG, ça roule pour eux. M. Charbonnier précise que l'OCE est avisé lorsqu'il y a l'ouverture d'un poste, même s'il ne devait être ouvert qu'à l'interne. Cela leur permet de se préparer et de gagner du temps si le poste n'est pas repourvu à l'interne.

Le député UDC désire connaître le nombre de personnes venant de l'OCE qui ont été engagées par les TPG durant les cinq dernières années.

M. Charbonnier transmettra ces chiffres à la commission.

Un député PLR aimerait savoir comment M. Charbonnier analyse l'article 2B, al. 3. Il se demande ce qu'il impliquerait pour les Genevois ou les Suisses domiciliés en France. Ensuite, l'alinéa 4 prévoit la création d'une commission. Il demande à M. Charbonnier s'il ne pense pas que cela pourrait être un frein à l'engagement ou empêcher d'engager un profil intéressant que l'on ne pourrait faire attendre pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois. Cela étant, la problématique n'est peut-être pas la même pour engager des chauffeurs des bus que pour engager un nouveau directeur général ou un

nouveau responsable de ressources humaines. Enfin, il désire connaître le pourcentage de permis G aux TPG.

M. Charbonnier estime qu'il n'y a pas de discrimination. Le projet de loi demande juste de privilégier les résidents.

Le député PLR se demande si, à compétence égale, il serait normal qu'un Appenzellois domicilié à Genève ait le job à la place d'un Genevois domicilié à Annemasse.

M. Charbonnier ne dit pas que c'est normal, mais il ne trouve pas cela choquant. Il est à l'aise avec les cinq alinéas, même s'ils peuvent susciter un certain degré d'émotion. Cela étant, il a signalé le souci que laissait apparaître l'alinéa 4 concernant les délais qu'il pourrait imposer. Quant au pourcentage de permis G, il était de 28 % au 31 décembre 2014.

Le député PLR propose à M. Charbonnier de remettre à la commission une note sur la répartition des permis G selon le type de postes aux TPG (chauffeurs, personnel administratif, cadres, personnel technique).

Un député MCG félicite M. Charbonnier d'être attentif à la question de la mobilité interne. Il aimerait savoir si le cadre législatif ou réglementaire est suffisant dans ce domaine.

M. Charbonnier estime que le cadre est suffisant. Ce qu'il faut maintenant, c'est la volonté de le faire. Pour le reste, il n'y a aucun blocage. C'est juste une question de volonté, de renforcer les compétences des gens et de faire des reconversions internes. En tout cas, le cadre ne bloque pas cette démarche.

Un député UDC avait entendu un prédécesseur de M. Charbonnier dire que les TPG recevaient beaucoup de candidatures spontanées de chauffeurs parfaitement formés, notamment français, mais que la politique des TPG était quand même de former des chauffeurs. Ceci dit, il souhaite connaître la différence entre les TPG et les TL qui connaissent de graves problèmes de recrutement de personnel. Le député comprend également que les TPG appliquent déjà les directives du Conseil d'État qui vont dans le sens voulu par le projet de loi. Il souhaite savoir si cela va conduire à une baisse du taux de permis G aux TPG. Enfin, comme les TPG vont éventuellement devoir faire des licenciements, il désire savoir quelle est la politique des TPG dans ce domaine et qui serait licencié en priorité (puisque'il n'y a pas de directives en la matière).

M. Charbonnier explique que les TPG ont connu une forte croissance au moment de l'ancien contrat de prestations puisqu'ils ont dû se doter de 300 à 400 personnes supplémentaires en peu de temps. À l'époque, il n'y avait manifestement pas d'école pour les chauffeurs et les TPG devaient

rapidement se doter du personnel nécessaire. M. Charbonnier ne sait pas si c'est lié au fait que le personnel français était déjà formé pour travailler, mais il est vrai qu'il y a eu alors beaucoup d'entrées de personnel de France. Concernant les TL, il ne sait pas pourquoi ils ont eu des difficultés de recrutement. Quant à la potentielle réduction des effectifs aux TPG, il s'est dit que, si les TPG devaient aller vers une mesure de décroissance des effectifs de la conduite et que, dans le même temps, les TL avaient des besoins de recrutements, il faudrait se rapprocher de ces derniers pour proposer des transferts d'une entreprise à l'autre. M. Charbonnier n'a pas davantage des précisions sur les TL. Cela étant, il trouve qu'il faut qu'il y ait des synergies. Il faut par exemple voir si l'on peut former les gens dans la région. En ce qui concerne la directive du Conseil d'État et l'incidence sur le taux de frontaliers, il est difficile de percevoir une décroissance en pourcentage. Sur 1'900 collaborateurs, il faut quand même qu'un changement touche un certain nombre de collaborateurs pour que cela apparaisse de manière notable. En tout cas, M. Charbonnier peut dire que ce chiffre de permis G est stable. Vu que les TPG vont plutôt vers une diminution des effectifs, il ne risque pas d'y avoir beaucoup de personnel entrant. La question se posera lorsqu'il y aura des renouvellements, mais les TPG sont sur des volumes de 50 à 100 personnes seulement sur un court à moyen terme.

Le député UDC note que, lorsque les ouvertures de postes sont annoncées à l'OCE, les TPG peuvent recevoir des offres en provenance de tous les cantons. Il aimerait savoir quelle est la pratique des TPG par rapport aux dossiers qui pourraient provenir d'autres cantons.

M. Charbonnier n'a pas de réponse à donner à cette question.

Un député MCG relève que les explications de M. Charbonnier démontrent la bonne volonté des TPG de suivre la directive du Conseil d'État. Les réponses données le confortent dans l'idée que les TPG viennent en aide aux demandeurs d'emploi locaux. Pour autant, il y a quatre ou cinq ans, le député avait eu connaissance des dossiers de deux conducteurs de cars qui étaient mis au chômage et qui, à 50-55 ans, avaient postulé aux TPG comme conducteurs, mais dont le dossier n'avait pas été retenu. Il avait été étonné par ce refus alors les TPG étaient en pleine demande de conducteurs. Le député aimerait savoir si de tels dossiers seraient pris en compte aujourd'hui si des postes étaient ouverts dans ce domaine et si les TPG ont les moyens de former les gens pour qu'ils soient compatibles avec le poste souhaité, notamment les conducteurs de trams ou de bus.

M. Charbonnier estime que ces dossiers seraient pris en compte, d'autant plus que les TPG n'ont plus l'excuse de l'urgence (sans préjuger de ce qui a

été fait dans le passé). Il y a maintenant une relative stabilité du nombre de collaborateurs. Les quatre prochaines années sont donc une bonne période pour consolider l'entreprise et de prendre le temps de former et d'accompagner de tels dossiers. Aujourd'hui, il n'y a plus ce degré d'urgence. Les TPG peuvent vraiment préparer la suite. M. Charbonnier veut aussi se rapprocher de la direction des TL pour voir s'il est possible de créer une dynamique régionale, notamment pour la formation.

Le député MCG souhaite savoir si, parmi les conditions d'engagement, il y a un périmètre au-delà duquel un chauffeur ne peut avoir son domicile.

M. Charbonnier répond négativement. Cela devient compliqué s'il faut prendre en compte un tel paramètre. Il faut quand même du bon sens et favoriser une certaine population parce que les gens sont là et cherchent du travail. Il faut toujours trouver le juste milieu.

Un député Socialiste aimerait savoir, concernant l'alinéa 2, si les TPG annoncent aussi à l'OCE quand la procédure de recrutement interne est terminée.

M. Charbonnier indique que l'OCE est au courant de l'ouverture d'un poste, même avant qu'il soit ouvert à l'externe. Il s'est également engagé à suivre personnellement tous les recrutements en 2015. L'OCE est aussi informé lorsque les TPG cherchent des intérimaires. Ensuite, lorsque le poste est repourvu, l'OCE en est informé.

Le député Socialiste prend le cas d'un candidat chauffeur de 55 ans sans reproches qui postulerait aux TPG. Le projet de loi prévoit que, s'il vient de l'OCE, il est privilégié à compétences égales. Dès lors, on peut se demander s'il fait sens d'engager un nouveau chauffeur qu'il faudrait former (ce qui serait très bien pour lui) par rapport à la durée potentielle de sa carrière au sein de l'entreprise.

M. Charbonnier fait remarquer que « compétences » est un grand terme. Il y a les compétences académiques, les titres, les autorisations de conduire, les compétences de personnalité, etc. M. Charbonnier n'y voit pas trop de souci, d'autant plus si l'entreprise a le temps de le faire. Sans degré d'urgence, il ne voit pas pourquoi l'entreprise se priverait du temps de la formation. Sur le coût de la formation d'une personne à la conduite, il est, sauf erreur, de quelques dizaines de milliers de francs. Il faut aussi comprendre que le gros de la formation concerne l'accompagnement sur le réseau et l'explication sur les particularités du canton. Ce n'est pas une compétence qui est un diplôme. En résumé, il ne voit pas d'écueil à cette disposition, sinon cela revient à fermer la porte à tous les quinquagénaires ou à certains handicapés.

Le député Socialiste se demande si la formulation de l'alinéa 3 ne vient pas en contradiction avec le fait de favoriser d'abord la mobilité interne. Si le projet de loi devient une loi, le recrutement devrait se faire selon ce mécanisme. Dès lors, les TPG seraient obligés de solliciter l'OCE, même s'ils ont des candidatures internes. Et si les candidatures de l'OCE ne sont pas retenues, les TPG devraient d'abord retenir un candidat domicilié à Genève alors qu'il pourrait y avoir des collaborateurs travaillant dans l'entreprise depuis des années, mais dont le domicile n'est pas à Genève, qui ne pourraient pas être privilégiés.

M. Charbonnier n'a pas lu le projet de loi de la même manière. Quand il parlait de mobilité interne, il s'agit d'abord de voir à l'interne s'il est possible de faire une rotation de personnel. De toute façon en bout de chaîne, cela va libérer un poste. En effet, il est important de pouvoir faire bouger le personnel à l'interne. Cela répond aussi à des problèmes de mal-être, d'ennuis, de conflits avec des collègues, etc. Peut-être que M. Charbonnier ne devrait pas annoncer l'ouverture de ces postes à l'OCE, mais il le fait afin de leur permettre de ne pas être dans l'urgence et de gagner un peu de temps pour préparer les dossiers le cas échéant. De toute façon, cela va libérer un autre poste en bout de chaîne qui fera l'objet d'une annonce externe sur le site Internet des TPG. En résumé, pour M. Charbonnier, ce n'est pas contradictoire.

Le député Socialiste demande si M. Charbonnier ne craint pas que la commission prévue à l'alinéa 4 coûte cher et que les frais liés aux dossiers traités soient facturés aux TPG conformément à la pratique qui existe dans d'autres domaines.

M. Charbonnier a mis des « vus » sur tous les alinéas, mais en ajoutant un point d'exclamation à l'alinéa 4 par souci de l'efficacité de cette commission. Par ailleurs, il ne faudrait effectivement pas que cela coûte cher à tout le monde.

Le député Socialiste note que la disposition prévoit une forme d'instruction des dossiers. Le traitement de ceux-ci a un coût et le député ne serait pas d'accord que cela soit payé uniquement par le budget du canton. Dès lors, si des demandes ne sont pas satisfaites, ce sont les entreprises qui devraient les payer.

M. Charbonnier souligne qu'il a mis un point d'exclamation sur cet alinéa. Il n'y est pas opposé, mais sous réserve que cela ne soit pas un frein ou qu'il y ait un problème de coûts.

Un autre député Socialiste relève que M. Charbonnier a indiqué qu'il y avait une dimension conjoncturelle aux TPG avec la croissance importante de

l'entreprise, ce qui a coïncidé à quelques années près, avec la libre circulation des personnes. Il a donc dû y avoir un effet d'aubaine qui a permis d'arriver au chiffre donné par M. Charbonnier. Cet élément met en lumière la carence du système de formation, ce qui touche à des éléments politiques. En effet, la Suisse a fait le choix de ne pas former dans ces métiers comme le font d'autres pays et, donc, de puiser dans le bassin de pays où ces personnes sont mieux formées. D'ailleurs, une bonne partie de la question du dumping se fait moins au niveau des salaires, puisque les TPG ont une grille salariale bien définie, mais au niveau des qualifications. Avec ce projet de loi, la commission discute de la possibilité de réintégrer des personnes au chômage et éventuellement de leur apporter les formations additionnelles nécessaires. Maintenant que les TPG ont une meilleure visibilité sur leur croissance, il est intéressant de travailler en amont sur la relève et de préparer la formation avec les TL pour éviter de mettre l'accent sur des projets de lois tel que celui soumis aujourd'hui.

M. Charbonnier estime que, pour éviter toute l'émotion que peuvent susciter les 28 % de permis G aux TPG, il faut anticiper et, pour le faire, il faut aussi avoir une taille critique. Pendant les quatre prochaines années, les TPG ne vont pas recruter grand monde, hormis les départs spontanés. Il faut ainsi travailler maintenant sur l'arrivée du CEVA et savoir comment organiser la formation, éventuellement avec les TL, ou comment former les jeunes au métier de conducteur.

Un député UDC aimerait savoir comment cela se passe pour les handicapés qui seraient engagés aux TPG et de quelle manière ils sont pris en charge.

M. Charbonnier répond que cela ne se passe pratiquement pas aujourd'hui. C'est tout ce qu'il peut dire. Il faut précisément faire quelque chose dans ce domaine. C'est un des points inscrits dans les grandes orientations des TPG en matière de RH.

Un député MCG estime, concernant l'alinéa 4, qu'il est difficile de savoir comment une telle commission fonctionnerait. Il aimerait savoir comment M. Charbonnier pense qu'elle devrait fonctionner pour faciliter la tâche des TPG, notamment au niveau du délai de réponse.

M. Charbonnier indique que l'idée serait d'avoir une réponse dans la semaine, la limite étant un délai de dix jours. Par ailleurs, il faudrait évaluer le coût qu'engendrerait la constitution d'un dossier. M. Charbonnier fait également remarquer qu'il y a beaucoup d'étapes dans un recrutement et il y a déjà une certaine rigueur pour les entrants avec des mesures qui sont plus contraignantes pour les chauffeurs aux TPG que pour travailler aux SIG. Il

faut en effet franchir pas mal d'étapes avant de pouvoir mettre le pied aux TPG. Dès lors, il ne faudrait pas allonger une procédure qui est déjà relativement contraignante, mais qui reste correcte.

Un député UDC revient à l'alinéa 1. Autant il suit M. Charbonnier dans sa volonté de favoriser la promotion interne, autant il craint que cela soit freiné par le projet de loi qui n'est pas du tout dans cet esprit. Tout poste vacant au sein de l'État devrait en effet faire l'objet d'une annonce à l'OCE. À la Confédération, les postes sont obligatoirement annoncés à l'extérieur, mais seulement à partir d'une certaine classe de traitement et alors qu'ils n'ont aucune directive de ce type. Avec le PL 11339, tous les postes vacants devront être mis au concours à l'extérieur. De facto, cela veut dire que la promotion interne n'est pas empêchée, mais, à compétence égale, un chômeur devra être favorisé. Avec le projet de loi, il ne sera même plus possible de dire qu'une candidature interne sera privilégiée. Dès lors, il se demande si M. Charbonnier pense qu'il faudrait amender le projet de loi pour prendre en compte la promotion interne.

M. Charbonnier a constaté que cette phrase était vécue comme une hypocrisie par les internes puisque les postes partaient de toute façon à l'externe et quand le poste était proposé à l'interne cela produisait une bureaucratie pas possible. Pour M. Charbonnier, le but est que, lorsqu'un poste est ouvert sur Internet ou à l'OCE, cela veut dire celui-ci est vraiment libre et que le vivier interne a été épuisé. En effet, c'est bon de faire bouger les gens à l'interne de l'entreprise et de les considérer.

Le député UDC aimerait connaître le nombre de places vacantes qui ne sont pas ouvertes à l'externe.

M. Charbonnier répète que toutes les places vacantes sont annoncées à l'OCE pour que celui-ci puisse faire un travail qualitatif sur les dossiers, même si, au final, ces postes ne sont pas ouverts à l'externe.

Le député UDC se demande si cela ne revient pas à faire travailler l'OCE pour rien.

M. Charbonnier précise qu'il s'agit de prévenir à l'avance l'OCE de l'ouverture d'un poste. Ce n'est pas du travail pour rien. Le directeur de l'OCE, avec qui il s'est entretenu, a aussi exprimé le stress de l'urgence de ses collaborateurs quand un poste est ouvert. M. Charbonnier ajoute que les TPG ont aujourd'hui six postes ouverts et tous ont été annoncés à l'OCE alors que quatre d'entre eux devraient être renouvelés à l'interne.

Un député MCG a vu, le matin même, que le bus de la ligne 61 avait des plaques françaises. Il aimerait savoir si les conducteurs de ces bus dépendent des ressources humaines des TPG.

M. Charbonnier répond que ces conducteurs ne font pas partie du personnel des TPG.

Le député MCG se demande également si ces conducteurs sont payés au même salaire que les conducteurs des TPG et s'il y a des Suisses parmi eux.

M. Charbonnier explique que le député parle de lignes sous-traitées. Cela fait donc référence au débat sur le degré de sous-traitance.

Le député MCG se demande, dans le cas où les TPG devraient se séparer de collaborateurs pour les raisons conjoncturelles, si des synergies pourraient être faites avec ces lignes sous-traitées en plus des synergies avec les TL.

M. Charbonnier fait remarquer que, si les TPG doivent licencier, c'est parce que sa prestation est réduite, y compris dans les lignes sous-traitées, et que le réseau a été redimensionné à la baisse. La situation était différente avec les TL qui avaient des problèmes de recrutements.

Discussion sur la suite des travaux

Un député PLR (sic !) estime que la commission devrait également entendre l'OCIRT, l'OCP et l'OFPC qui seraient amenés à siéger dans la commission prévue à l'article 2B, alinéa 4 du PL 11339.

Le président demande aux commissaires s'ils sont d'accord de procéder aux auditions proposées et prend note que ces auditions sont acceptées.

Audition de M. Jacques Hertzschuch, directeur des ressources humaines des HUG (6 février 2015)

M. Hertzschuch fait savoir que, dans l'ensemble, le PL 11339 propose une pratique qui existe déjà aux HUG. Il est important de parler des stratégies développées par les HUG ces dernières années et des liens établis à l'OCE. Elles visent ainsi à privilégier, à compétences égales, des candidatures de collaborateurs ou de personnes envoyées par l'OCE.

M. Hertzschuch reviendra sur quelques aspects spécifiques qui pourraient poser problème, notamment au niveau de l'application du projet de loi. Cela étant, au niveau du principe général, les dispositions du projet de loi ne posent pas de problème aux HUG, si ce n'est éventuellement la commission instituée à l'alinéa 4.

A fin 2013, 54 % des collaborateurs des HUG sont domiciliés dans le canton de Genève, 4 % dans d'autres cantons et 42 % dans la zone frontalière. Ces proportions sont importantes, notamment en raison du déménagement de collaborateurs des HUG de la Suisse vers la région frontalière. Au niveau des engagements de collaborateurs, il y a toutefois eu 78 % de résidents en Suisse

engagés en 2012 et 2014 et 82 % en 2013. En effet, contrairement à ce qui est dit dans l'exposé des motifs, il y a eu des modifications dans la formation des étudiants en soins infirmiers. Certes, 80 infirmières et infirmiers étaient formés par année auparavant, mais ce chiffre est passé aujourd'hui à 150 et avec la volonté d'aller à 200 infirmiers et infirmières formés par année. Progressivement, cela commence donc à couvrir les besoins des HUG, la politique des HUG étant de garantir un engagement pour les personnes qui complètent leur formation à la HETS. L'argumentation de l'exposé des motifs, sur ce point, ne semble donc pas en ligne avec la réalité. On voit que la tendance s'améliore par rapport à ces engagements.

Ce qui pose problème dans le projet de loi pour les HUG, c'est la mise en place de cette commission. Depuis des années, les HUG ont développé et renforcé les démarches avec l'OCE. Ainsi, avant de publier une annonce à l'extérieur des HUG, une annonce est transmise automatiquement à l'OCE qui dispose de dix jours ouvrables ou de deux semaines pour présenter des candidats aux HUG. Ceux-ci sont reçus et s'ils ne sont pas retenus, une justification est donnée à l'OCE. Les HUG ont même établi une connexion informatique depuis les PC à disposition des demandeurs d'emplois à l'OCE. Cela leur permet de consulter l'ensemble des offres d'emplois publiées à l'interne des HUG et qui ne sont pas encore accessibles à l'extérieur des HUG.

Les HUG ont encore une difficulté sectorielle sur certaines professions, notamment celle d'aide-soignante où le nombre de personnes formées est encore insuffisant. Les HUG seraient ainsi favorables à ce qu'il y ait davantage de personnes formées dans ce domaine. Il semble toutefois y avoir des raisons budgétaires sur l'insuffisance de moyens financiers pour répondre à la demande. Pour le personnel médical, la Faculté de médecine a aussi ouvert davantage ses portes, mais cela prend année pour combler le manque de candidats médecins permettant de répondre aux besoins des HUG.

M. Hertzschuch revient sur le processus déjà difficile pour engager un professionnel de la santé. Pour les médecins, il y a tout un processus qui nécessite des reconnaissances de diplômes étrangers (UE ou hors UE) devant la commission fédérale MEBEKO qui doit les valider et les reconnaître. C'est un long processus qui prend quatre à cinq mois. Il y a également l'obligation, selon la demande de la direction générale de la santé et du service du médecin cantonal, de publier d'abord des annonces et de montrer les efforts faits pour trouver des personnes résidant en Suisse. Ce sont des démarches difficiles et chères pour les individus. Entre la reconnaissance de la MEBEKO, des diplômes, du droit de pratique, cela représente des sommes de l'ordre de 2000 à 2500 francs en totalité pour un médecin. C'est un peu

moins cher pour les autres professionnels, mais ce sont aussi des coûts conséquents. On est aussi dans un marché de compétitivité. Même s'il y a une volonté de trouver des accords de collaboration, notamment sur la médecine de pointe avec le CHUV, il s'agit d'un marché serré. Il faut également savoir que, au CHUV, il n'y a par exemple pas de droit de pratique pour exercer la médecine. C'est un processus interne au CHUV, la reconnaissance se faisant a posteriori. Encore récemment, les HUG voulaient engager un chef de clinique venant de l'Union européenne, mais le processus administratif pour le droit de pratique est tellement long à Genève que cette personne a préféré commencer son activité au CHUV qui recherchait le même type de profil. M. Hertzschuch a donc une certaine crainte par rapport à l'introduction d'une commission telle que prévue par le projet de loi. Les HUG seraient d'avis que, si une telle commission devait être mise en place, elle devrait statuer dans les cinq jours suivant la demande, sinon il faudrait pouvoir considérer que son aval est donné pour le recrutement si elle ne répond pas dans le délai.

S'agissant des aspects plus spécifiques et ambigus du PL, l'alinéa 2B prévoit la mise au concours des fonctions permanentes dans son titre alors que l'alinéa 1 parle des auxiliaires. On peut penser qu'il est ambigu de parler d'un poste permanent pour des auxiliaires. On peut aussi se demander ce qu'il en est des intérimaires ou des contrats à durée déterminée. M. Hertzschuch pense qu'il faudrait que cela soit limité aux fonctions permanentes et aux postes fixes, voire aux agents spécialisés. En revanche, pour les auxiliaires cela paraît difficile à envisager.

M. Hertzschuch comprend que l'alinéa 3 exclut les Suisses domiciliés à l'étranger, la priorité étant donnée aux personnes domiciliées à Genève, puis en Suisse. Il constate que si cet alinéa parle des personnes inscrites à l'OCE, il ne prend pas en compte les personnes inscrites à l'Hospice Général qui sont en fin de droit et qui souvent ne sont plus inscrites à l'OCE. Elles ne seraient donc pas prioritaires. Il pense que la commission devrait adapter le projet de loi pour les prendre en compte.

Un député UDC aimerait savoir si les HUG ont eu beaucoup de candidatures spontanées et quelle proportion d'entre elles viennent de Genève, de Suisse et de l'UE. Le député fait savoir que la commission a entendu un cadre supérieur de l'État, domicilié dans un autre canton, dont la femme est infirmière et dont la candidature a été refusée. Il aimerait donc savoir s'il y a des critères de domicile aux HUG. Il a également entendu que les HUG recruteraient les infirmières à une date qui ne correspondrait pas à la fin de la formation des infirmières de la HETS, ce qui privilégierait les candidatures de France voisine. Enfin, le député se demande si, le fait que les

HUG entrent en matière pour les candidatures en provenance de l'OCE, handicape le recrutement d'infirmière sortant de la HETS et donc moins expérimentées. Il aimerait donc savoir combien de dossiers d'infirmières présentées par l'OCE provenaient de Genève ou de Suisse.

Un député PLR a compris que, pour M. Hertzschuch, la loi ne sert pas à grand-chose puisque les critères sont déjà appliqués par les HUG. Maintenant, avec le franc fort, il se demande si les HUG ne deviennent pas un aspirateur à étrangers qui peuvent être attirés par les salaires. À compétences égales, peut-être qu'un médecin spécialisé dans un hôpital français serait prêt à prendre un poste d'infirmier parce qu'il serait mieux payé pour ce poste.

M. Hertzschuch répond, concernant les offres spontanées, que le site Internet des HUG permet de répondre aux offres d'emplois pour des postes effectifs, mais aussi de déposer une offre spontanée. Les HUG reçoivent ainsi 7'000 à 8'000 offres spontanées par an. Les HUG ont introduit ce système pour rationaliser le processus. Auparavant, ces offres étaient reçues sous forme papier dans les différents services, éventuellement plusieurs fois à différents services. L'objectif était donc de centraliser ces offres. Ensuite, ces personnes sont informées que, si elles n'ont pas reçu de réponse des HUG dans un délai de six mois, leur candidature est annulée et qu'ils doivent repostuler. M. Hertzschuch souligne que le recours aux offres spontanées reste quand même exceptionnel et les HUG avisent ceux qui les soumettent de ne pas oublier d'aller consulter les offres et de postuler pour celles-ci. M. Hertzschuch n'a pas les statistiques sur l'origine des candidatures, mais la candidature spontanée est plutôt un processus marginal, d'autant que les HUG ont l'obligation de mettre les postes au concours.

Il n'y a pas de critère de domicile par rapport à un autre canton suisse. Par contre, au niveau des permis, à compétences égales, les résidents du canton vont être privilégiés. C'est une politique en place depuis plusieurs années. Cela étant, dans le cadre de la fonction assurée et de la postulation, si la personne est amenée à faire du travail de nuit, des piquets, etc., elle doit pouvoir intervenir sur leur lieu de travail dans un délai d'une demi-heure. Si la personne réside relativement loin, cette possibilité n'existe pas. Ou alors la personne doit être consciente que, si elle est de piquet, elle devra alors dormir dans un rayon suffisant. Il est ainsi arrivé, sur certaines fonctions, compte tenu de l'engagement demandé, que les HUG aient pu refuser des candidatures, mais ils mettent en principe les gens face à leur responsabilité puisque le critère de domicile n'existe pas.

Il y a en principe deux moments dans l'année où les étudiants finissent leur formation en soins infirmiers à la HETS. Depuis l'an passé, les HUG ont

renforcé la tenue d'entretiens formels quelques mois avant la fin des études pour connaître l'intention des personnes sur le point d'achever leur formation. Il est toutefois vrai que la majorité des étudiants formés va sortir au mois de septembre. Ainsi, dès la fin du printemps, les HUG n'engagent donc plus que des personnes avec des contrats à durée déterminée ou avec des contrats d'intérimaires pour pouvoir octroyer des places vacantes aux étudiants formés à la HETS. Il faut toutefois signaler qu'il y a des périodes qui vont mieux que d'autres. En 2013, il y a un nombre de PLEND beaucoup plus important que les années précédentes en raison des changements qui sont intervenus sur le PLEND et sur le pont AVS. Avec plus de 300 PLEND à la fin 2013, cela a permis de prendre un grand nombre de personnes sortant de la HETS. Par contre, comme la moyenne était habituellement de 120 PLEND par année durant les cinq dernières années, cela a conduit à ce qu'il n'y ait plus que 25 à 30 PLEND l'an passé. Cela a donc créé moins d'espace, ce qui a amené des difficultés dans le placement de ces personnes. Les HUG ne sont ainsi pas toujours en mesure d'offrir des postes fixes quand ces personnes sortent de l'école, mais elles sont engagées comme auxiliaires ou comme intérimaires jusqu'à ce qu'un poste fixe soit disponible.

A la question du nombre d'infirmières genevoises ou suisses engagées par le biais du chômage, il faut savoir qu'il y a quelques infirmières au chômage à Genève, mais elles se comptent sur les doigts d'une main. Par ailleurs, la plupart ont, soit été employées des HUG et ont potentiellement rencontré un problème avec leur employeur – les HUG ne vont pas les réengager –, soit elles ont des exigences très fortes en terme d'horaires ou de services et qui ne sont pas compatibles avec l'organisation du travail aux HUG. Honnêtement, il faut dire que les HUG ne reçoivent jamais de candidatures d'infirmières proposées par le chômage.

M. Hertzschuch est sensible à la problématique du franc fort. Il est vrai que, lorsque l'on parle de compétences égales, il n'y a pas de dumping salarial, mais il peut y avoir un dumping en termes de compétences. Les HUG sont très attentifs à cela. M. Hertzschuch prend l'exemple d'un poste de secrétaire I (avec des compétences bien définies, une formation et une expérience prévues dans le cadre du profil et de la classification des fonctions) pour lequel une assistante de direction parlant trois ou quatre langues avec une formation élevée postulerait dans l'objectif de voir si elle peut ensuite accéder à d'autres postes par les promotions internes ou des postulations. Lorsqu'il est question de compétences égales, il faut des compétences qui correspondent au profil du poste. Les HUG ne vont pas prendre des gens pour un tel poste, même si elles ont de superbes compétences. Face aux ressources humaines, il est vrai que les hiérarchies

s'étonnent parfois de leur volonté d'engager une secrétaire correspondant au profil, mais avec peu d'expérience, alors qu'ils ont une autre candidate avec beaucoup plus de formation, de compétences et d'expérience. M. Hertzschuch souligne qu'il y a, à ce niveau, des freins très clairs au niveau des ressources humaines. En effet, les HUG se rendent un mauvais service s'ils engagent quelqu'un dans une filière telle que celle-là qui va ensuite demander à accéder à d'autres fonctions et cela peut parfois valoir quelques désagréments aux ressources humaines de la part des hiérarchies.

Un député PLR demande comment les HUG font pour choisir, à compétence égale, entre une infirmière avec plusieurs années d'expérience venant de Brest ou de Berlin et une jeune infirmière venant de Genève, mais avec seulement une année d'expérience.

M. Hertzschuch estime que, en fait, ce n'est pas à compétence égale. Les HUG ont pris l'engagement de proposer un emploi à tous ceux qui achèvent leur formation à la HETS. Il est vrai que les HUG rencontrent le même type de remarques et de difficultés et qu'ils essaient de les répartir dans l'ensemble des départements. Maintenant, si les HUG ont besoin d'une infirmière spécialisée dans le domaine des soins intensifs et qu'il n'y en a pas sur le marché, il est possible de les former, mais cela prend un certain temps. Il faut alors recourir à une infirmière qui vient par exemple de Brest et qui a cette spécialisation. Les responsables de soins demandent parfois quelqu'un qui a deux, trois ou cinq ans d'expérience, et estiment que cela pose des problèmes s'il y en a trop dans la même unité. Ces personnes sont donc réparties dans l'ensemble de l'institution, mais elles sont prioritaires. Fondamentalement, il serait préférable pour l'institution de prendre des gens compétents, mais c'est toute la problématique des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Si on ne prend que des gens avec de l'expérience, les jeunes restent sur le bord de la rue. Ce n'est pas ce que les HUG souhaitent, ni ce à quoi ils se sont engagés.

Un député PLR a une question principalement sur les soins infirmiers étant donné que c'est dans ce domaine que les collaborateurs des HUG sont les plus nombreux. Il aimerait entendre M. Hertzschuch sur le processus de recrutement et d'engagement. Il estime qu'il y a quelque chose qui va de toute manière échapper à la loi et avec le volume des HUG (près de 12'000 collaborateurs), ce n'est pas une personne à direction des ressources humaines qui peut examiner en permanence comment se font les entretiens et les décisions finales d'engagement. Lorsque le député a travaillé aux HUG, il a observé que ceux-ci ont dû gérer, comme ils ont pu, la pénurie de personnel soignant et qu'il y a eu un afflux important de personnel essentiellement français. Ensuite, des promotions ont été faites dans la filière professionnelle

et des professionnels formés à l'étranger, engagés parce qu'il fallait gérer la pénurie, se sont trouvés en poste d'encadrement, notamment d'encadrement intermédiaire. In fine, c'est quand même ces personnes qui engagent. À compétence égale, ce processus est évalué sous l'œil des ressources humaines qui donnent objectivement les critères de compétences, mais un autre élément qui entre en ligne de compte est le responsable d'équipe. Celui-ci va engager, en fonction de son sentiment personnel, la personne avec laquelle il se sent la plus apte à travailler. C'est un élément subjectif qui est accepté au moment de la décision d'engagement. Il constate que cela a conduit, vu l'attractivité liée aux salaires aux HUG par rapport à la France et aux hôpitaux et cliniques privées de Genève et d'autres cantons, à un mécanisme qui fait qu'un responsable d'équipe venu de Brest a tout intérêt à engager une personne avec lequel il va entretenir une forme de dette de reconnaissance tellement il lui a fait un cadeau. L'avantage pour cette personne, en tant que cadre intermédiaire, est qu'elle aura la paix et qu'il n'aura pas, dans son évaluation personnelle, des gens de son équipe qui vont poser des problèmes. Ce phénomène existe, mais il est difficile à quantifier et à contrôler. Il ne s'agit toutefois de contrôler en mettant des quotas rigides, parce que ce n'est pas ce que l'on veut et aussi parce que l'on cherche quand même le bon professionnel pour donner des soins de qualité. Le député sait par exemple que, récemment, une infirmière enseignante des HUG a écrit à l'OCP pour dénoncer ce phénomène sur une situation très précise. Il souhaite que M. Hertzschuch se prononce sur cette thématique, à laquelle il ne sera pas possible de répondre en tant que législateur, mais qui entretient, à tort ou à raison, un malaise important aux HUG. Le député se demande ce que mettent en place les HUG pour arriver à mieux contrôler ce phénomène, peut-être en promouvant du personnel formé en Suisse, non pour faire du protectionnisme suisse, mais parce que la culture professionnelle des écoles suisses et genevoises est différente des écoles françaises et que cela peut avoir des effets sur les processus de soins.

Un député MCG désire la connaître la statistique du nombre de Suisses travaillant aux HUG qui habitent en France et savoir la répartition des types de postes dans lesquels ils travaillent. Par ailleurs, selon M. Hertzschuch, les HUG pratiquement déjà ce que prévoit le projet de loi. Il aimerait ainsi connaître le nombre de chômeurs engagés depuis que la directive transversale du Conseil d'État est appliquée.

M. Hertzschuch rappelle que, dans le processus actuel, les engagements se font au niveau du responsable de soins (ce qui correspond à une dizaine de personnes au sein des HUG) avec les responsables des ressources humaines, ceux-ci prenant la décision finale en termes d'engagement et de recrutement.

Plus simplement, il faut dire qu'il n'y a pas aujourd'hui d'infirmières suisses sur le marché. Il y a certes quelques infirmières au chômage, dont il vient de parler, mais toutes les autres ont leur engagement garanti (ce qui n'était pas le cas il y a quelques années). Cela pose d'ailleurs des problèmes avec l'IMAD qui aimerait aussi avoir des infirmières, d'autant plus qu'elles ont souvent fait des stages chez eux. Les HUG regardent donc pour faire des partenariats avec l'IMAD dans le sens où les HUG ont un problème en termes de pénibilité pour les infirmières vieillissantes. On ne peut pas dire que le travail est plus facile à l'IMAD, mais il n'y a pas forcément de travail de nuit. À travers un certain nombre de mécanismes et de pondération, il faut donc voir si l'IMAD serait intéressé à prendre des infirmières plus âgées, les HUG se chargeant de former les infirmières plus jeunes.

Il y a 48 à 49 % de Suisses aux HUG. Parmi eux, à fin 2013, 72 % résidaient dans le canton, 6 % dans d'autres cantons et 21 % en France voisine. Il y a en effet une tendance de passablement de Suisses à s'installer à l'étranger. Plus précisément, c'est dans le personnel infirmier que la proportion de personnel résidant en zone frontalière est la plus élevée. Quant au nombre de chômeurs engagés sur les trois dernières années, il est d'environ 200 chômeurs.

Un député Socialiste note que M. Hertzschuch a parlé de 42 % de collaborateurs des HUG n'habitant pas en Suisse. Il aimerait savoir comment ce taux a évolué dans le temps (il y a vingt ou trente ans). Concernant l'annonce préalable à l'OCE, il trouve normal d'essayer de trouver des emplois pour les personnes au chômage. En l'occurrence, pour le député Socialiste, les personnes en France voisine sont de la région et elles sont prioritaires sur le reste de la Suisse. Il y a quand même une discrimination par rapport aux autres personnes au chômage dans la région. Le député se demande si la légalité de cette pratique par rapport à la libre-circulation a été étudiée.

Une députée EAG remercie M. Hertzschuch d'attirer l'attention de la commission sur la problématique des chômeurs en fin de droit. Il a évoqué ceux qui sont à l'Hospice général, mais il y a aussi ceux qui n'émargent pas à l'aide sociale et qui sont bel et bien des chômeurs en fin de droit. Cela révèle une lacune de ce projet si la commission devait entrer en matière sur celui-ci. Elle aimerait savoir quelle est la pratique aujourd'hui en matière de politique de recrutement puisque la directive cantonale parle aussi de collaboration avec l'OCE. Or, la LIASI ayant voulu que l'OCE ne s'occupe plus des chômeurs en fin de droit, cela fait que ces gens sont laissés dans l'ombre ou au bénéfice de l'aide sociale.

M. Hertzschuch estime que l'on est dans la problématique du respect des accords bilatéraux, des dispositions prises au niveau de l'État de Genève, des instructions données par le Conseil d'État aux institutions subventionnées, etc. Il y a aussi une responsabilité, à plus long terme, de l'employeur. La priorité est donnée au résident à compétence égale, c'est ça qui doit primer dans les engagements. Cependant, il doit s'agir de compétences déterminées. Il ne s'agit pas d'engager des personnes surcompétentes.

Le député Socialiste fait remarquer que le fait de signaler en priorité un poste vacant à l'OCE veut dire que les chômeurs, qui ont peut-être travaillé durant vingt ans dans le domaine de la santé à Genève, mais qui habitent en France voisine ne seraient pas informés en même temps de l'ouverture de ces postes.

M. Hertzschuch signale que la directive est imposée à l'ensemble des institutions subventionnées.

Par ailleurs, les personnes mentionnées par la députée EAG sont prises en compte par les HUG, même si elles ne sont pas inscrites à l'OCE. Leur candidature va être examinée au même titre que les autres candidatures.

La députée EAG a compris que ces personnes n'auraient tout de même pas la primauté de l'information.

M. Hertzschuch le confirme. D'ailleurs, il s'est rendu compte de ce problème récemment et il va l'approfondir. M. Hertzschuch ne sait pas si, une fois que le demandeur d'emploi en fin de droit passe à l'Hospice général, celui-ci est désinscrit de l'OCE. Cela étant, il pense qu'il a la possibilité de rester inscrit sans être au bénéfice de prestations.

Le taux de personnes venant de France voisine a toujours été très stable, mais il ajoutera cette information à la note qu'il enverra aux commissaires. Il faut toutefois constater que les HUG engagent moins de résidents à l'étranger, mais il y a maintenant davantage de Suisses qui partent résider à l'étranger.

Un député PLR s'interroge sur le critère de formation équivalente. Il sait que les accords de Bologne visent en partie à régler cette problématique sur le plan théorique. Sur le plan pratique, il aimerait savoir comment cette appréciation de formation équivalente est gérée par les HUG lorsqu'il peut y avoir des différences de contenu ou de durée des formations.

M. Hertzschuch rappelle qu'il y a plus de 25 professions dans le domaine de la santé. L'ensemble de ces reconnaissances est certifiée soit par les organes tels que le MEBEKO pour les professions médicales ou par la Croix-Rouge suisse pour la quasi-totalité des autres formations. Ce sont eux qui font le processus de reconnaissance de ces diplômes dans le but de

l'obtention du droit de pratique. Ce travail de reconnaissance, de certification et de délivrance du droit de pratique est opéré par le service du médecin cantonal et la direction générale de la santé. Les HUG savent aussi qu'il peut y avoir des spécificités par rapport à telle ou telle formation et tant la direction des soins que la direction médicale sont parfaitement au clair avec l'origine des diplômes et ce qu'ils recouvrent. Par contre, cela relève de la responsabilité formelle des organes de reconnaissance.

Le député PLR comprend bien l'aspect formel et administratif au niveau de la reconnaissance. Toutefois, il aimerait si, concrètement, cette équivalence est constatée dans les faits.

M. Hertzschuch confirme que cette équivalence est constatée dans les faits. D'ailleurs, les directions professionnelles sont tout à fait au clair et ont l'expérience nécessaire pour savoir qu'une sage-femme ou une puéricultrice avec un diplôme français ou belge vont avoir une spécificité ou un manque particulier. Dans un tel cas, le complément nécessaire lui sera donné une fois qu'elle arrivera aux HUG. Les directions des soins et les directions médicales connaissent bien ces finesses par expérience.

Audition de M^{me} Marie-Claire Cors-Huber, directrice des ressources humaines de l'Université de Genève, accompagnée de M. Jean-Luc Veuthey, vice-recteur chargé des ressources humaines (6 février 2015).

M. Veuthey fait savoir que l'Université de Genève est très sensible à l'engagement de personnes qui sont au chômage ou en recherche d'emploi venant de Genève ou de Suisse. Elle a ainsi des interactions très régulières avec l'OCE et a mis en place une procédure pour travailler main dans la main avec l'OCE pour tout le personnel qu'elle engage.

M^{me} Cors-Huber note que les commissaires connaissent les procédures d'annonce de postes préalable mises en place par le Conseil d'État. Elles sont suivies sans problème par l'Université de Genève pour favoriser l'emploi local. Les commissaires savent aussi que, précédemment, le Conseil d'État avait instauré une commission « monopartite » à laquelle étaient soumises les demandes de permis. Sur la base de l'expérience faite, cette commission intermédiaire a toutefois été supprimée pour passer au système actuel d'annonces préalables. Il y a ainsi des relations intenses entre l'offre cantonale de la population et de l'OCE en cas de demande de permis, ce qui fluidifie le processus et permet d'aller plus rapidement vers les engagements. Le système actuel semble performant. Par rapport au projet de loi, le fait de mettre ce dispositif dans la loi et d'instaurer cette commission ne semble

donc pas être un avantage et pourrait même ralentir les processus d'engagement.

Un député PLR aimerait savoir comment l'Université de Genève perçoit l'alinéa 3 de l'article 2B. Les Suisses domiciliés en France seraient ainsi exclus des premiers cercles. Concernant le franc fort, si on ajoute à celui-ci le niveau de salaire dans le canton de Genève, cela peut attirer des gens qui ont parfois plus de compétences que celles requises, mais qui gagneraient davantage à Genève que pour un poste supérieur ailleurs. Il se demande si cela ne crée pas un risque de distorsion de concurrence.

M^{me} Cors-Huber fait remarquer que, en politique RH, il est contre-productif de mettre quelqu'un de surqualifié sur un poste. L'Université de Genève n'entend pas favoriser ce système parce que la personne va s'ennuyer, avoir des prétentions, etc. Cela crée aussi des distorsions au sein des équipes. Ce n'est pas un outil RH intéressant d'engager des gens surqualifiés. Effectivement, l'Université de Genève reçoit, depuis trois ou quatre ans, des postulations de toute l'Europe. Sachant pourquoi ils postulent à Genève, l'Université de Genève n'entre pas en matière.

M. Veuthey ajoute que des détenteurs d'un doctorat, n'ayant parfois pas de travail, peuvent postuler pour des postes pour lesquels ils seraient surqualifiés. L'Université de Genève fait aussi très attention à ne pas les engager. Ce n'est ainsi pas un problème de nationalité, mais de compétence.

M^{me} Cors-Huber répond concernant l'article 2B, alinéa 3, que, honnêtement, l'Université de Genève ne regarde pas où habite un candidat suisse, ou éventuellement s'il habite au Tessin et que la distance peut commencer à poser un problème. Pour le reste, qu'il habite à Genève, dans le canton de Vaud ou en France voisine, ce n'est pas un critère qui sera pris en compte.

Le député PLR constate que le projet de loi forcerait l'Université de Genève à tenir compte de ce critère.

M^{me} Cors-Huber serait personnellement gênée, en tant que Suisse, de devoir discriminer un compatriote.

Un député MCG constate effectivement que, en l'état, le projet de loi pourrait poser des problèmes aux Suisses habitant à l'étranger. Cela étant, il aimerait connaître la proportion de permis G dans le personnel de l'Université de Genève. En effet, un Suisse n'a pas besoin de permis de travail pour venir travailler en Suisse. C'est d'ailleurs pour cette raison que le projet de loi ne parlait pas des Suisses travaillant à l'étranger.

M^{me} Cors-Huber répond qu'il y a 7,66 % de personnel de l'Université de Genève qui a un permis de frontalier (115 personnes sur 1500), les autres résidant en Suisse.

Un député UDC aimerait savoir ce que les candidatures spontanées représentent en nombre, respectivement en distinguant celles provenant de l'UE et de Suisse. Par ailleurs, il a compris que les chiffres donnés par Mme Cors-Huber concernent le personnel administratif et technique. En outre, l'an dernier, il a appris qu'un poste de professeur de droit était à repourvoir, mais que le profil recherché demandait, grosso modo, d'être européen alors que, selon le député, il faut avoir la culture locale dans un domaine comme le droit. La personne qui a fait toute sa carrière à Genève n'avait alors aucune chance d'avoir le poste. Dès lors, il se demande s'il y a des profils orientés pour ce type de poste.

M^{me} Cors-Huber confirme que ces chiffres concernent le personnel administratif et technique.

M. Veuthey ajoute que le personnel académique n'est pas concerné par cette procédure. La procédure académique de reconduction d'un poste de professeur est toujours ouverte le plus largement possible à l'international et il n'y a aucune discrimination négative ou positive. Ensuite, cela doit dépendre de la discipline. Si l'on attend un professeur de droit suisse, un Suisse aura certainement plus de chance d'être nommé que si c'est un autre poste. Si c'est en droit européen ou international, tout est alors ouvert. M. Veuthey assure que l'on ne peut pas trouver à l'Université de Genève des nominations où des discriminations ont été faites en disant qu'un Genevois n'a aucune chance d'avoir un poste.

Mme Cors-Huber indique que, dans une carrière académique et dans un poste professoral, on attend des candidats qu'ils aient bougé et qu'ils aient des réseaux. L'annonce peut ainsi mettre en avant la recherche de gens qui ont été mobiles, mais cela ne va pas dire que les Genevois vont être exclus. Concernant le nombre de candidatures spontanées, Mme Cors-Huber ne peut pas répondre parce que le recrutement est décentralisé à l'Université de Genève. C'est l'entité concernée qui va examiner les dossiers de candidatures.

M. Veuthey précise qu'il faudrait faire une enquête auprès des neuf Facultés pour avoir les chiffres demandés.

M^{me} Cors-Huber a pu constater que ce type de candidatures venant de toute l'Europe représente un tout petit pourcentage. Les gens sont quand même lucides du fait qu'ils ne feraient pas un parfait directeur du secteur de

la recherche s'ils ne connaissent pas le pays et qu'ils maîtrisent imparfaitement la langue.

Le député UDC estime que, si ces candidatures spontanées sont marginales, il n'a pas besoin de davantage de précisions.

Un député MCG a cru comprendre que l'Université de Genève applique la directive transversale depuis 2012. Il aimerait savoir quel est nombre de chômeurs engagés depuis cette date.

M^{me} Cors-Huber fait savoir que l'Université de Genève a eu une discussion avec l'OCE sur ce point. En effet, l'OCE ne comptabilise que les chômeurs qu'ils ont assignés à l'Université de Genève et que celle-ci a engagés. Cela étant, de nombreux chômeurs postulent spontanément à l'Université de Genève et ils n'apparaissent alors pas dans les chiffres de l'OCE. Dès lors, il a été convenu que l'Université de Genève fournisse à l'OCE la liste des numéros AVS des personnes engagées. Cela permettra de connaître le chiffre réel de personnes au chômage qui ont été engagées par l'Université de Genève. L'OCE avait calculé que l'Université de Genève avait engagé quinze chômeurs, mais ce n'est pas représentatif du chiffre réel. L'échange de fichier est ainsi prévu cette année pour avoir une vision plus réaliste des engagements de chômeurs.

Audition de Christina Stoll, directrice générale de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (27 février 2015).

M^{me} Stoll remercie la commission de lui donner l'occasion de s'exprimer sur le projet de loi. Cela étant, il n'entre pas vraiment dans le centre des compétences de l'OCIRT. Elle suppose que la commission a souhaité l'auditionner notamment sur la question de la comptabilité du projet de loi avec l'accord de libre circulation des personnes. En effet, c'est à ce niveau que le domaine de compétence de l'OCIRT intervient. Mme Stoll n'est pas non plus totalement une spécialiste en matière d'accord de libre circulation des personnes. L'OCIRT exécute ces règles, mais ne discute pas forcément leur interprétation juridique.

Ce qui paraît non problématique dans le projet de loi, c'est l'annonce de l'ouverture des postes à l'OCE. Par contre, le principe consistant à engager de préférence des chômeurs puis les personnes domiciliées à Genève ou en Suisse paraît clairement problématique par rapport à l'accord de libre circulation des personnes. Il est vrai qu'il peut y avoir des exceptions à ce principe, mais les conditions admises à ce stade concernent des activités professionnelles particulières où il serait justifié que la personne habite près de son lieu de travail. En revanche, une exception générale au principe de

non-discrimination par rapport à l'engagement de personnes paraît non conforme avec l'accord de libre circulation.

Un député PLR comprend que la Cour de justice européenne pourrait casser cette loi, mais, s'il devait quand même y avoir une majorité en faveur de ce projet de loi, il aimerait entendre M^{me} Stoll sur l'art. 2B, al. 4 sur la commission notamment composée d'un représentant de l'OCIRT. Beaucoup de personnes auditionnées par la commission ont dit que cela pourrait représenter une lourdeur administrative gênante pour engager du personnel. En d'autres termes, le député aimerait savoir comment M^{me} Stoll analyse la composition de cette commission au-delà de la légalité du projet de loi.

M^{me} Stoll estime que, si chaque dossier doit être examiné par une commission, dont la composition est relativement complète, cela ajoute une lourdeur administrative qui n'est pas discutable et une procédure supplémentaire avant la validation d'un poste de travail. Le fait de faire passer chaque dossier dans une commission ajoute des délais à respecter. Ensuite, par rapport au délai réel, tout dépendrait du nombre de dossiers à examiner.

Le député PLR ne connaît pas bien ce domaine et il se demande si la composition de la commission est la bonne ou s'il faudrait ajouter ou supprimer des membres.

M^{me} Stoll indique que la composition proposée fait référence, à quelques nuances près, à la commission spécialisée qui existait à l'État de Genève. La directive de recrutement du Petit État de 2013 prévoyait en effet une commission spécialisée examinant les demandes d'engagement d'étrangers au sein de la fonction publique. Elle était composée de la directrice de la main-d'œuvre étrangère, d'un représentant de l'OCE et d'un représentant de l'OCP. Par contre, l'OFPC n'était pas représentée. Sur décision du Conseil d'État, cette commission a été supprimée, mais la collaboration de tous les offices avec l'OCE a été maintenue et renforcée afin de rendre obligatoire l'examen des candidats proposés par l'OCE. Il faut également signaler que, lors de la suppression de la commission, le Conseil d'État n'a pas argumenté sur la lourdeur de la procédure, mais sur des doutes par rapport à la compatibilité avec l'accord de libre circulation des personnes.

Un député MCG demande des précisions sur la commission dont M^{me} Stoll a dit qu'elle a été supprimée par le Conseil d'État et sur la présence de l'OCIRT dans la commission proposée par le projet de loi.

M^{me} Stoll explique que la commission proposée par le projet de loi ressemble à la commission spécialisée telle qu'elle existait suite à la directive de recrutement du Petit État de 2013. Elle pense que, sur cette base, les

auteurs du projet de loi ont ajouté un représentant de l'OFPC à sa composition, car le projet de loi mentionne la possibilité de prévoir des formations. M^{me} Stoll considère que, si l'on veut mettre en place cette disposition, la composition de la commission est relativement logique. Cela étant, la question de fond est de savoir si le dispositif en soi est pertinent. Par ailleurs, si la commission prévue par le projet de loi devait se concrétiser, la participation de la directrice ou du directeur du service de la main-d'œuvre étrangère de l'OCIRT serait pertinente. Quant à la répartition des rôles entre l'OCRIT et l'OCPM, il faut savoir que l'OCPM délivre les permis de travail, mais que l'OCIRT mène tous les examens pour tous les postes où il y a une priorité nationale qui est accordée pour savoir si les conditions de salaire et de travail sont respectées. Ainsi, l'examen sous l'angle du marché du travail est toujours de la compétence de l'OCIRT et non de l'OCPM. Effectivement, si la commission devait avoir lieu, la présence de la directrice de la main-d'œuvre étrangère serait pertinente.

Le député MCG souhaite aborder la question du manque de contrôle de l'OCIRT sur des emplois en sous-traitance. Il se demande si ce n'est qu'une partie de l'iceberg ou s'il y a des problèmes plus conséquents que cette proposition de loi permettrait éventuellement de résoudre.

M^{me} Stoll sait que la problématique des travailleurs détachés, et non des sous-traitants, sur le site de Firmenich fait l'objet d'une question urgente qui est de la compétence du Conseil d'État. Elle se voit donc mal répondre avant la réponse du Conseil d'État sur cette problématique. D'une manière générale, elle peut tout de même dire que les infractions en matière de sous-enchère salariale ne sont pas liées à l'origine des travailleurs. On ne peut pas dire que le fait d'engager des frontaliers va augmenter le risque de sous-enchère salariale. Toutes les études menées à Genève invalident cette thèse. Le dispositif de surveillance du marché du travail est important, mais le risque d'être victime d'une sous-enchère salariale est le plus important pour les femmes et pour les étrangers avec permis établis à Genève. Par ailleurs, il n'est pas plus important pour les frontaliers que pour l'ensemble des gens établis à Genève.

Un député Socialiste rebondit sur l'aspect de la sous-enchère salariale (et il y en aura d'autant moins que les salaires sont fixés dans une grille salariale). Il se demande s'il n'y a pas un risque que la sous-enchère ne se fasse pas d'un point de vue salarial, mais sous l'angle de la formation, en engageant des personnes étrangères qui seraient mieux formées que la main-d'œuvre locale susceptible d'occuper ce type de postes.

M^{me} Stoll répond que ce n'est clairement pas le domaine d'instruction de l'OCIRT. Celui-ci vérifie le respect des salaires là où les salaires existent et,

s'ils n'existent pas, l'OCIRT compare les salaires payés avec les salaires usuels et invite les entreprises à mener des procédures de conciliation. Dans l'analyse de ces dossiers, la formation des gens joue un rôle, mais l'OCIRT n'est pas un observatoire général en matière de processus de recrutement. M^{me} Stoll a donc de la peine à répondre. Cela étant, elle connaît les études du SECO en la matière qui démontrent que ces tendances existent sur des professions très qualifiées. Il peut ainsi y avoir une certaine pression sur des jeunes qui sortent de l'université, mais elle est modérée.

Le député Socialiste propose à M^{me} Stoll de transmettre ces études aux commissaires.

Un député UDC note qu'une majorité de la commission rejoint l'analyse de M^{me} Stoll sur le fait que le projet de loi semble contraire aux accords bilatéraux. Cela étant, ceux-ci ont du plomb dans l'aile ces temps-ci et une prise de position valable aujourd'hui ne le sera peut-être pas demain. Dès lors, il faut distinguer les deux champs d'application en fonction de la votation du 9 février 2014.

Le député UDC fait savoir qu'il a été interpellé par le fait qu'une importante régie publique a dit que l'application du texte tel qu'il est proposé par le projet de loi ne lui posait aucun problème et qu'elle appliquait même déjà cette proposition dans sa politique de ressources humaines. En d'autres termes, il aimerait savoir à partir de quel moment il y a discrimination. Deuxièmement, il se demande aimerait savoir si M^{me} Stoll aurait eu connaissance de l'amendement qui avait été annoncé par le groupe MCG. Cela permettrait d'avoir son point de vue sur celui-ci également. Troisièmement, il souhaite savoir si le service de la main-d'œuvre étrangère s'occupe aussi des Européens au bénéfice des accords bilatéraux ou seulement des Extra-Européens.

M^{me} Stoll indique que le service de la main-d'œuvre étrangère s'occupe à chaque fois de l'examen du marché du travail pour savoir si un tel examen est nécessaire avant l'octroi d'un permis. Aujourd'hui, cet examen n'est nécessaire que pour les ressortissants d'États tiers. Toutefois, avant la libre circulation, c'était le service de la main-d'œuvre étrangère qui examinait tous les permis sous l'angle des conditions de travail. Il s'agit donc du service qui est spécialisé pour l'examen du marché du travail avant l'octroi des permis. Dès lors, s'il faut élargir cet examen à des recrutements au sein de l'État, il serait logique que ces services soient dans la commission puisqu'ils ont la compétence-matière. Concernant un éventuel amendement, M^{me} Stoll n'en a pas été informée.

S'agissant de la question de la discrimination, tout d'abord, il faut distinguer la situation d'une politique de recrutement par un employeur qui décide par exemple de favoriser l'engagement d'un chômeur ou qui décide, pour des raisons qui lui appartiennent, de favoriser l'engagement de personnes qui habitent près du lieu de travail ou qui fixe des critères comme celui d'engager autant de femmes que d'hommes ou de favoriser l'engagement de jeunes. Cela relève de la stricte compétence de la politique de recrutement de l'employeur. En effet, la Suisse a un dispositif, en matière de droit du travail, qui prévoit la possibilité, pour l'employeur et les salariés, de conclure un accord aussi selon des critères qui leur appartiennent. Cela est à distinguer de la situation où l'employeur, par une disposition légale, est obligé de refuser une candidature parce que la personne n'est pas domiciliée à Genève.

Discussion et vote – première partie (27 février 2015)

Un député Socialiste suggère au groupe MCG de présenter son amendement pour qu'il puisse être discuté par la commission. Celle-ci a maintenant entendu à plusieurs reprises que le projet de loi, en l'état, n'est pas conforme aux accords de libre circulation. Dès lors, il conviendrait de pouvoir prendre connaissance de cet amendement afin d'évaluer si les auditions prévues sont toujours nécessaires en fonction de cette nouvelle perspective.

Un député PLR aimerait effectivement savoir si un amendement général sera présenté, sinon il propose que la commission mette maintenant un terme aux auditions prévues.

Un député MCG s'engage à ce que le groupe MCG formule son amendement par écrit pour la semaine prochaine. Ce point va être discuté en collaboration avec M. Sormanni, auteur du projet de loi.

Un autre député PLR a fait des demandes d'audition nombreuses parce que cela l'intéressait d'entendre les personnes potentiellement concernées par le projet de loi. Malheureusement, il ne saura pas quelle suite sera donnée à ces travaux par la commission puisque c'est la dernière séance de la commission à laquelle il participe. Maintenant, il partage les propos du député Socialiste. Si le projet de loi n'est conforme au droit supérieur, il ne voit pas l'intérêt de poursuivre les auditions. Le député se demande également si, une fois que l'amendement sera présenté par écrit, il serait envisageable d'avoir un avis de droit sur celui-ci. S'il est confirmé que le projet de loi ne serait toujours pas conforme au droit supérieur, il faudrait alors annuler les auditions et que la commission vote sur l'entrée en matière.

Il serait en effet inutile que la commission passe des heures à étudier un projet de loi si on lui dit qu'il n'est pas conforme au droit supérieur.

Le président estime que la commission doit savoir si elle a intérêt à poursuivre avec la quinzaine d'auditions restantes et si elle doit demander un avis de droit. Il propose que le groupe MCG soumette son amendement d'ici à la prochaine séance. Sur cette base, la commission décidera de la suite de ses travaux sur ce projet de loi.

Discussion et vote – deuxième partie (6 mars 2015)

Le président rappelle que la commission a auditionné l'OCIRT sur le PL 11339 lors de sa précédente séance. Il restait encore environ quinze auditions prévues, mais un député Socialiste avait demandé de ne pas poursuivre avec celles-ci considérant que les informations pertinentes pour se déterminer sur l'entrée en matière sur le projet de loi étaient déjà en main des commissaires. La commission a accepté cette proposition et a demandé au groupe MCG de présenter son amendement.

La commission doit maintenant déterminer si elle souhaite directement voter sur l'entrée en matière ou si elle préfère d'abord parler de l'amendement proposé par le groupe MCG.

Un député MCG pense qu'il est utile que le groupe MCG puisse dire quelques mots sur l'amendement, quelle que soit la décision de la commission.

Un autre député MCG rappelle que la commission a demandé au groupe MCG de présenter son amendement pour la séance du jour. Il ne comprend donc pas pourquoi la commission devrait maintenant voter au préalable l'entrée en matière sur le projet de loi.

Le président précise qu'il applique la procédure et que celle-ci commence par le vote d'entrée en matière.

Un député Socialiste rappelle qu'il avait fait cette suggestion de prendre connaissance de l'amendement du groupe MCG en raison du problème de conformité au droit supérieur qui avait été évoqué. Il ne lui semblait pas opportun de voter un texte qui serait de toute façon cassé par le Tribunal fédéral ou ne serait pas applicable d'entrée de cause. Il avait donc proposé que le MCG propose son amendement et ensuite d'évaluer, sur cette base, la conformité du projet de loi ainsi amendé. Le député Socialiste est donc favorable à ce que le MCG présente son amendement et que la commission vote ensuite sur l'entrée en matière.

Un autre député Socialiste considère que l'amendement fait partie des arguments des auteurs du projet de loi pour tenter de convaincre les commissaires d'aller de l'avant. Cela ne pose donc aucun problème qu'ils l'évoquent maintenant puisque c'est un paramètre parmi d'autres pour que les commissaires puissent faire leur pesée d'intérêts.

Un député PLR fait remarquer que, si la commission décide de discuter d'abord de l'amendement, cela signifie qu'il y a une volonté implicite d'entrer en matière sur le projet de loi. Par ailleurs, compte tenu du fait que la commission a demandé au groupe MCG de présenter son amendement pour pouvoir en discuter, il faut être cohérent et respectueux du travail fourni par ce groupe. Le député PLR ne voit aucun inconvénient à voter l'entrée en matière et à discuter de l'amendement en deuxième débat, ce qui n'empêchera pas de refuser le projet de loi, avec ou sans amendement.

Votes

Le président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 11339.

| | |
|---------------|------------------------------|
| POUR : | 9 (2 S, 3 PLR, 2 UDC, 2 MCG) |
| CONTRE : | 3 (1 EAG, 1 S, 1 Ve) |
| ABSTENTIONS : | 2 (1 PDC, 1 PLR) |

L'entrée en matière est acceptée.

Un député MCG note que, à plusieurs reprises, des commissaires ont demandé ce qu'il se passait pour les Suisses domiciliés à l'étranger. Pour les auteurs du projet de loi, cela ne posait pas de problème parce que cela était induit dans la façon dont la problématique était abordée, même s'il n'était pas écrit explicitement que les Suisses domiciliés en France voisine sont considérés comme suisses et qu'ils n'allaient pas être discriminés. Puisque cette précision était souhaitée par la commission, elle est maintenant faite formellement à travers l'amendement remis aux commissaires.

Aujourd'hui, on voit heureusement que le message passe, y compris dans les associations ou fondations dont s'occupe l'État de Genève, et que la directive transversale que M. Poggia a réussi à faire entrer dans les mœurs est appliquée. Pour le groupe MCG, ce projet de loi est une concrétisation dans la loi de cette pratique décidée par le Conseil d'État et qui fonctionne. D'ailleurs, même le Conseil fédéral a évoqué une certaine préférence nationale comme réponse partielle au vote du 9 février 2014 afin de pouvoir trouver la main-d'œuvre nécessaire à l'économie avant d'aller à l'étranger. On voit que cette façon de voir, qui n'est pas discriminante et qui n'est pas illégale par rapport aux bilatérales, n'engage pas à dire qu'un candidat déjà

domicilié en Suisse ou suisse va être préféré à un autre. Il s'agit de faire d'abord la démarche pour voir si l'on trouve des candidats sur notre territoire, d'abord à l'OCE, ensuite à Genève et en Suisse ou auprès de Suisses, qui répondent au cahier des charges. Puisque cela ne préjuge en rien de l'engagement futur, le groupe MCG est persuadé que le projet de loi n'est pas contraire au droit supérieur. Le député croit que c'est une bonne mesure pour que les habitants d'ici comprennent que, s'ils ont été écartés du marché du travail, ils auraient une chance supérieure de pouvoir y revenir par rapport à la situation actuelle. Le député ne blâme pas les entreprises, parce que c'est aussi une solution de facilité en engageant le premier candidat correspondant aux attentes sans se préoccuper de trouver des gens sur le territoire. D'ailleurs, le projet de loi ne parle même pas d'entreprises, mais il aurait valeur d'exemple pour celle-ci. Du point de vue social, le projet de loi a un double avantage. D'abord, il remet au travail un certain nombre de personnes qui vont pouvoir répondre aux critères demandés. Deuxièmement, il évitera de verser des indemnités chômage ou des prestations de l'Hospice général. En résumé, le projet de loi est bénéfique à tous points de vue et il ne discrimine personne puisque les personnes doivent quand même répondre aux critères du poste. Il ne s'agit pas de faire un charpentier avec un boucher. Faire cet effort n'est pas discriminant pour quelque autre candidat avec tous les bienfaits sociaux que cela peut apporter. Avec la précision apportée par l'amendement, le député invite les commissaires à approuver le projet de loi qui revient à inscrire dans la loi la directive transversale appliquée à l'État et approuvée par le Conseil d'État.

Un député PDC remercie le MCG d'avoir répondu à la demande la commission. Par rapport au fait que ce projet de loi avait des chances d'être cassé par le Tribunal fédéral, ce qui a été rappelé par un député Socialiste, le député est surpris par l'amendement envoyé par le MCG. Les dispositions relatives à la domiciliation sont des dispositions fédérales que le canton doit mettre en application et dont il doit rendre l'exécution possible. Il voit donc mal comment une disposition cantonale pourrait prévoir qu'un Suisse domicilié à l'étranger est considéré comme domicilié en Suisse.

Un député PLR croit que ces questions sont très actuelles et ont des réponses souvent très émotionnelles. Toutefois, on confond différentes problématiques avec lesquelles on entretient la plus grande confusion. Premièrement, on aimerait lutter contre le chômage. Le député rappelle que le meilleur moyen de le faire c'est qu'il y ait un différentiel positif entre les places créées et celles supprimées. Si l'on souhaite combattre le chômage en tant que processus économique, ce n'est pas ce type de projet qui est adéquat, mais ceux qui favorisent la création d'emplois. Deuxièmement, ce projet de

loi aborde la question de la capacité des chercheurs d'emplois, au chômage ou non, en fin de droit ou non, à se réinsérer dans la société du travail avec la volonté légitime qui incombe à l'État de faire en sorte que la plupart des gens soient intégrés au marché du travail ordinaire et de faire en sorte que ceux qui, à un moment de leur vie pour des raisons qui souvent ne leur incombent pas, puissent être réinsérés dans le cursus ordinaire du marché de l'emploi puisqu'il en va de leur santé physique, de leur santé économique et de leur dignité. Néanmoins, il n'est pas sûr que ce type de projet de loi ait une réelle influence sur cette problématique. Il pense plutôt que la collaboration entre l'OCE, les employeurs et différents autres intervenants économiques et sociaux du canton sont beaucoup plus adéquats pour employer des gens qui sont sur le bord de la route, parfois pour des périodes longues, mais dont il est de notre responsabilité de les prendre en compte. Troisièmement, ce type de projet de loi a deux effets pervers qu'il faut avoir à l'esprit. Un premier effet pervers est que l'on ne choisit pas toujours l'endroit où l'on peut habiter. De même, on ne choisit pas toujours sa nationalité à l'instant où il nous arrive un certain nombre de problèmes. À un moment donné, une personne installée depuis quinze ans à Genève et au bénéfice d'un permis C peut être amenée, ne serait-ce que pour des raisons de logement, à franchir la frontière pour retrouver un logement. Une telle personne serait exclue du champ de ce type de projet de loi et, cela, sans aucune raison. Plus on essaye de codifier ce type de pratiques, plus on arrive à des situations incongrues et qui, au-delà d'être illégales, sont fondamentalement injustes et tout à fait inadéquates pour le but recherché initialement.

Le député PLR estime qu'il ne faut pas perdre de vue certains effets pervers, notamment le problème de la disparité de certaines pratiques salariales, en particulier celles de l'État. Quand il y a une grande disparité entre le secteur privé et le secteur public dans certaines professions, plutôt de faible qualification, cela constitue un vrai appel d'air aux frontaliers et aux employés étrangers par rapport aux sociétés privées. En effet, indépendamment du fait qu'elles exploitent correctement, ou non, leurs employés, s'il y a une grande disparité (par exemple dans le domaine du nettoyage ou des soins infirmiers), pour garder des employés à basse qualification, elles sont tentées d'employer un certain nombre de frontaliers exclusivement parce qu'il est facile de les fidéliser. À partir du moment où il y a une trop grande disparité entre le public et le privé, s'il y a une place dans le public, même si l'employé est content et qu'il gagne 2'000 francs de plus que la moyenne de gens bien payés dans le privé, ils partent. En revanche, si l'entreprise a un frontalier qu'elle traite très correctement et qu'il n'y a pas la possibilité d'être employé à l'État et qu'il est payé normalement par rapport à

l'entier de la concurrence, ce n'est pas une question de dumping salarial (sauf à considérer qu'il faut s'aligner sur les salaires du public, ce qui mettrait l'économie de certains secteurs par terre), c'est cela les vrais problèmes qu'il faut aborder. En effet, il faut parfois réfléchir aux effets pervers de certaines décisions qui sont prises, parce qu'il n'y a pas que l'effet souhaité et apparent du projet de loi. À titre personnel, le député pense que ces priorités cantonales, communales, dans le logement ou l'emploi n'ont strictement aucun sens. Non seulement, elles sont contraires au droit, mais elles sont totalement inégalitaires. Cela revient à stigmatiser des gens en fonction de caractéristiques purement administratives et il n'arrive pas à s'en satisfaire. Pour cette raison, par conviction, le député PLR ne peut absolument pas voter ce type de projet de loi.

Un député Socialiste évoquait l'hypothèse d'une discussion, y compris sur l'amendement général, avant l'entrée en matière parce que l'un des paramètres était de savoir si cet amendement général était *justement* suffisant pour envisager une entrée en matière. En l'occurrence, il lui a semblé que ce n'était pas le cas et il était assez déçu par cette proposition d'amendement général. Quelque part, il n'échappe toujours pas au défaut rédhibitoire de ce projet de loi, voire il porte le risque de faire capoter la directive actuellement en vigueur et qui est déjà à la limite de la légalité en terme d'application des bilatérales. Dès lors, le député Socialiste ne sait pas s'il est très opportun d'attirer l'attention sur une pratique qui est déjà contestable à double titre.

Fondamentalement, ce projet de loi ne convient pas par le fait que la préférence, dans une région transfrontalière, doit d'abord aller à l'emploi régional, qu'il soit d'un côté ou de l'autre de la frontière. Des Français qui vivent en France voisine depuis de nombreuses années et qui travaillent aussi dans le canton de Genève depuis de nombreuses années font partie du bassin d'emploi local et doivent être considérés comme faisant partie de la même région et d'un tout qui participe au dynamisme économique de Genève. À partir du moment où l'on met une priorité aux emplois pour les Genevois ou les Confédérés en excluant les habitants de la France voisine, c'est déjà rédhibitoire dans la forme.

Le député Socialiste ne va donc pas soutenir ce projet de loi. Il est déçu que la commission n'ait pas eu une réflexion sur l'emploi au niveau régional. En effet, les différences salariales entre un bout et l'autre de l'Europe font que Genève est une ville très attractive et même la France voisine est très attractive par rapport à d'autres régions d'Europe. Dans ce sens, il considère que cette réflexion doit quand même porter d'abord sur le respect des conditions salariales. De plus, cela ne touche de loin pas que l'État, le cas récent de Firmenich étant là pour le rappeler. Avec des prestations

informatiques à 800 euros par mois, il ne voit pas comment les entreprises genevoises ou de la région vont pouvoir s'en sortir. Aujourd'hui, la priorité n'est certainement pas que les collectivités publiques, mais certainement de faire respecter les conditions salariales dans l'économie privée.

Si cette directive s'applique toujours et qu'on a juste le réflexe naturel de regarder auprès de l'OCE si des candidats sont disponibles, c'est évident et cela devrait même être à disposition des chômeurs de France voisine parce qu'ils font partie de la région et que c'est dans l'intérêt de tous de développer la région de façon harmonieuse.

Un député UDC relève que le projet de loi présente au moins l'avantage d'apporter une réponse à une problématique reconnue par tous, y compris par le Conseil d'État puisque le projet de loi reprend les directives du Conseil d'État dans l'engagement de ses employés. Le problème est que cette pratique est apparemment discriminatoire, même s'il faut constater que l'amendement proposé réduit cette discrimination. Il se demande si les représentants du groupe MCG se sont concertés avec leur président qui a déposé au Conseil national un objet parlementaire imposant à l'administration fédérale d'engager des Suisses. Le député UDC trouve que c'est plutôt une bonne chose, mais le texte proposé à la commission vise plutôt à privilégier d'engager 50 % de ressortissants étrangers puisqu'ils représentent cette proposition de personnes au chômage. Finalement, on continue de discriminer des ressortissants suisses qu'ils soient domiciliés à Genève ou ailleurs. Le député prend un exemple tout simple. À la police genevoise, il y a un auxiliaire de police français qui est domiciliée en Suisse et qui a été policier en France. Si cette personne était au chômage, cela voudrait dire que la police aurait l'obligation d'engager un policier étranger à la police genevoise du simple fait qu'il est domicilié à Genève et est inscrit à l'OCE. Cette notion de domicile est également relative, parce qu'elle n'est valable qu'au moment de l'engagement. Ensuite, on peut se demander qui va vérifier que la personne est toujours domiciliée à Genève. Le député UDC est très sceptique sur l'impact du projet de loi qui reste discriminatoire, principalement envers les Suisses. Pour cette raison, il s'abstiendra.

Un député MCG souligne que le projet de loi ne prévoit pas de donner une exclusivité. L'art. 2B, al. 3 parle de candidats privilégiés, mais il ne prévoit aucune exclusivité. Du moment que les critères ne sont pas remplis, il y aura la possibilité de recruter ailleurs. Par contre, quand on vote un projet de loi, on vote aussi une volonté. Aujourd'hui, il y a un petit souci pour certains cantons, notamment le Tessin. Le canton de Genève fonctionne bien avec un marché de l'emploi qui recherche des personnes. Au-dessus, il y a un entonnoir, la France, où le système ne fonctionne pas aussi bien. Aujourd'hui,

il y a ainsi une différence flagrante entre nombre de chômeurs que Genève a par rapport au reste de la Suisse et le taux de chômage dans l'Ain et en Haute-Savoie qui est très bas comparativement au reste de la France. Aujourd'hui, la réalité ce n'est plus cette région de l'Ain et de la Haute Savoie qui a permis de créer l'économie genevoise, puisque les gens viennent de bien plus loin. Aujourd'hui, le souci c'est que le Grand Conseil ne fait rien par rapport à cela. Quand on discute des gens à la recherche d'un emploi, ils disent qu'ils sont mis de côté et que l'on favorise les frontaliers au lieu de favoriser ceux qui sont à la recherche d'un emploi. Ce projet de loi demande à ce que l'on privilégie certaines candidatures parce que l'on est allé dans l'extrême.

Un autre député MCG estime que ce projet de loi n'est pas incompatible avec la préférence nationale. Le postulat du président du MCG parle de l'administration fédérale qui se trouve essentiellement à Berne. Quant au canton de Genève, il est dans une problématique régionale et, sur ce point, il pourrait être d'accord avec le préopinant Socialiste. La situation n'est ainsi pas la même qu'au centre de la Suisse. Cela ne le dérange pas que des étrangers viennent travailler en Suisse puisqu'ils sont automatiquement domiciliés en Suisse parce qu'ils sont alors au centre du pays. On voit bien que les cantons confrontés à cela sont le Tessin ou Genève où la problématique est autre. À ces endroits, on est sorti de la préférence régionale. Il y a quelques années, il y avait environ 15'000 frontaliers à Genève et ce chiffre est de près de 90'000 aujourd'hui par rapport à un ordre de grandeur de 200'000 emplois à Genève. Comme l'a dit son collègue MCG, il ne s'agit plus seulement de personnes de la région. D'ailleurs, même des habitants de la Haute-Savoie et de l'Ain se plaignent ces euros-frontaliers qui viennent de beaucoup plus loin et qui leur font aussi concurrence et le député exclut encore les secteurs où l'on ne trouve pas la main-d'œuvre sur place. On constate toutefois que l'on va chercher des concierges jusqu'à Saint-Nazaire. Il y a là un dysfonctionnement parce que Genève et sa région ne vont pas résoudre le problème de chômage du monde entier. C'est cela que les auteurs du projet de loi voudraient essayer de corriger.

Par rapport au dumping salarial, le groupe MCG est par ailleurs d'accord qu'il y ait davantage de contrôle et que l'OCIRT soit renforcé. Effectivement, c'est un des problèmes, mais ce n'est pas le seul et à un moment donné on ne peut plus continuer dans cette direction. En théorie, on pourrait même venir de Guadeloupe, s'installer à Annemasse et quelques jours après devenir frontalier à Genève. On peut se demander si ce sont alors vraiment des gens de la région. Le député MCG n'a véritablement rien contre eux et c'est tant mieux s'ils trouvent un emploi, mais cela ne doit pas être forcément au détriment de ceux qui en recherchent un ici. C'est dans ce sens que le projet

de loi essaye de donner un coup de pouce pour que l'on puisse les contacter d'abord avant que l'on aille chercher du personnel ailleurs. De plus, cela ne veut pas dire qu'ils vont être engagés, mais qu'ils sont mis sur le marché en comparaison avec d'autres, autrement ils ne le sont même pas.

S'agissant des professions à moindre valeur ajoutée, il ne croit pas que cela soit le cas des infirmières et infirmiers. Si on va les chercher ailleurs depuis de nombreuses années pour répondre aux besoins de l'hôpital universitaire et du domaine médical, c'est aussi parce que le canton de Genève n'en formait pas assez. Heureusement, on essaie maintenant de faire l'effort d'augmenter le nombre de personnes formées. Le député rappelle aussi que les infirmières et infirmiers qui viennent à Genève manquent à la France. Il faut ainsi savoir qu'une partie de l'hôpital de la Roche-sur-Foron est fermée parce qu'ils ne trouvent pas de personnel. Cela pose donc un problème d'équilibre régional. Le projet de loi n'est peut-être pas parfait, mais il permet de faire un premier pas pour donner un coup de main aux chercheurs d'emplois à Genève avant d'amener des nouveaux frontaliers. Le député MCG ne partage pas le point de vue de son collègue PLR disant qu'il faut d'abord augmenter le nombre d'emplois à Genève. En effet, depuis de nombreuses années on constate que le nombre d'emplois à Genève augmente, mais cela ne profite pas, ou plus, à ceux qui habitent déjà à Genève. Le nombre d'emplois continue d'augmenter, mais cela amène de nouveaux frontaliers ou de nouveaux euro-frontaliers. Cela n'a pas de sens, parce que l'on peut continuer à augmenter les emplois et l'on va continuer à amener toujours plus de main-d'œuvre qui vient de l'extérieur. Cela ne peut pas continuer sans fin. Le projet de loi peut ainsi amener quelque chose pour donner un coup de main à ceux qui habitent à Genève depuis de nombreuses années. Cela peut profiter à ces personnes pour qu'elles retrouvent un emploi et quittent les services sociaux qui coûtent très cher chaque année. Il faut faire cet effort pour montrer à ceux qui habitent ici depuis de nombreuses années, suisses ou non, qu'on pense à eux et qu'ils ne sont pas écartés de cette progression de l'économie genevoise.

Une députée EAG note que le projet de loi ne répond aux ambitions qu'il prétend avoir dans son exposé des motifs. En ce qui concerne la lutte contre le chômage, le projet de loi contribuerait à une détérioration de la situation économique du canton, une telle décision ne pouvant pas ne pas avoir de conséquences. De surcroît, il n'englobe pas les chômeurs en fin de droit qui ne sont pas inscrits à l'OCE et qui ne seraient pas concernés par le projet de loi. La députée n'a pas vu non plus dans le projet de loi quelque chose qui dise qu'il y aurait une préséance entre les frontaliers du cru et les frontaliers d'ailleurs.

Elle estime que la meilleure manière de lutter contre le chômage c'est de préserver l'emploi ou de créer de l'emploi, mais pas des mesures de ce type qui sont discriminatoires et qui ne tiennent pas compte de facteurs économiques liés au développement du canton. Il faut se rendre compte du fait que le canton de Genève exporte plus d'un tiers de son chômage. La réalité c'est que Genève utilise les frontaliers comme soupape de sécurité par rapport au chômage, ce qui est déjà en soi discutable. Il faut savoir que, outre la plus-value que les frontaliers amènent au développement économique du canton, ils apportent aussi 467 millions de francs en terme de contribution fiscale et contribuent à hauteur de 57 millions de francs au financement de l'assurance-chômage sans être en mesure de bénéficier de ses prestations. Dès lors, le fait de venir dire que ces personnes ne font que coûter et qu'ils ne portent que préjudice à l'économie genevoise et qu'ils posent un problème paraît tout à fait inconvenant.

La députée EAG relève également la question de préférence cantonale à laquelle le groupe EAG ne peut pas adhérer. On a vu, aujourd'hui, qu'il s'agit plutôt d'une surenchère politique qui vise à donner l'impression que l'on empoigne les vrais problèmes du canton alors qu'on ne donne pas de véritable réponse à la problématique du chômage qui implique de remettre en question des mécanismes économiques et politiques qui sont largement encouragés par les auteurs du projet de loi. Aujourd'hui, la question du chômage est bien plus complexe que simplement donner la préférence à un tel ou un tel, d'autant plus qu'il s'agit d'une pratique qui ne vise qu'à diviser les travailleurs et à donner de mauvaises raisons aux difficultés que l'on rencontre aujourd'hui. En plus, après cette sous-enchère qui amène à dire qu'il ne faudrait engager que des Suisses, on a déjà des communes qui s'engagent dans la préférence communale. On peut se demander s'il sera ensuite nécessaire de mettre des frontières entre les communes et le canton. Il s'agit simplement d'une surenchère politique en raison de la campagne électorale et du fait que certains sont en campagne permanente. Aujourd'hui, des éléments de ce type ne donnent pas de réponses aux vrais problèmes que doit affronter la population genevoise. Pour ces motifs, le groupe EAG refusera l'entrée en matière.

Un député PLR souhaite se concentrer sur la première problématique pour résoudre le chômage, ce qui est censé être un des buts du projet de loi. Selon lui, la problématique de l'orientation professionnelle est une des solutions pour résoudre le problème. Plus fondamentalement, il revient sur l'art. 2B qui demande, « à compétence égale », de privilégier certaines candidatures. Cela le dérange, parce que c'est très subjectif. Celui qui va analyser le dossier avec circonspection dans un service pour avoir du personnel, son premier objectif

va être la compétence. Le député a de la peine avec le raisonnement proposé par le projet de loi où la primauté du résident genevois ou du Suisse risque de passer avant la compétence. Une autre problématique est plus structurelle. En effet, le fonctionnement de la commission proposée par le projet de loi est très lourd. À l'époque, les commissions tripartites avec les syndicats et le patronat pour délivrer les permis étaient en effet assez lourdes. Le fait de déléguer des gens pour faire ces analyses semble ainsi contre-productif pour l'efficacité de l'État. Par ailleurs, il y a surtout un débat qui est plus large. Ce qui dérange le député PLR – sans dénigrement dans ses propos – c'est qu'il ne faut pas avoir tous les cas sociaux à l'État. Il ne faut pas faire une politique consistant à recaser à l'État les gens en difficulté. En effet, plus que jamais, l'État a besoin de compétences et celles-ci doivent primer avant la nationalité ou le favoritisme. Une analyse objective du projet de loi lui fait dire qu'il ne peut pas voter en faveur de celui-ci.

Un député Socialiste met en avant le paradoxe du groupe MCG. Il explique que le chômage est notamment lié à des évolutions de la politique économique du canton, mais il la soutient à bout de bras puisqu'il est l'allié indéfectible du PLR sur à peu près toutes les politiques fiscales menées ces dernières années et sur la question du budget de l'État. Tout à coup, après avoir pelé les oignons, il vient pleurer devant la commission en expliquant qu'il faut trouver des solutions pour les Genevois limitée au Petit État, dont le MCG participe activement à redessiner les contours en le dégraissant. Un autre point important est celui de la formation. Cela fait des décennies que la Suisse fonctionne en allant puiser sur le bassin français, où la France mène une politique républicaine de formation depuis environ un siècle et demi, lors qu'elle a des besoins de main-d'œuvre. Ensuite, quand elle n'en a pas besoin, les frontaliers sont la plupart du temps les premiers à être mis dehors. Avec la LCP, il y a eu un changement qui pose des difficultés parce qu'on est dans une situation particulière de crise économique frappant la France et la plupart des pays européens. Cela amène donc à ce que des personnes acceptent de se déplacer sur 500 ou 800 kilomètres pour venir travailler à Genève. Le député Socialiste croit que la solution va bien au-delà. Elle doit prendre en compte l'intégralité des problèmes qui sont posés et il ne pense pas que ce projet de loi va permettre d'avancer un tant soit peu sur cette problématique. Au niveau de la formation, les réformes menées ces dernières années, notamment celle du cycle d'orientation, ont montré les difficultés à trouver des places d'apprentissage pour les personnes qui étaient dans les niveaux inférieurs au cycle d'orientation. Si l'on veut déjà commencer à résoudre ces vrais problèmes, on aura fait un grand pas. Pour le reste, il faut développer des outils qui évitent ces situations de sous-enchères, mais pas uniquement des

contrôles. Ceux qui suivent un peu ce dossier savent que le problème qui se pose en Suisse est que les contrôles sont faits sur peu de choses. Pour faire intervenir les mécanismes de mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, il faut qu'il y ait de la sous-enchère abusive et répétée. Pour montrer qu'il y a sous-enchère, il faut déjà pouvoir déterminer un salaire, ce qui n'est pas une chose simple. En effet, la moitié des conventions collectives, pour autant qu'il en existe (moins de la moitié de la population suisse est couverte par des conventions collectives, dont une partie sont des services publics qui ont été conventionnés comme les CFF ou la Poste) ne prévoient pas de salaires minimaux. Et même lorsqu'il y a des salaires minimaux, ils sont souvent notablement plus bas que les salaires déjà pratiqués. Dès lors, on peut se demander comment avoir des mécanismes de contrôle qui évitent de lutter contre un dumping. Le député Socialiste estime qu'il faut un renforcement du droit du travail, permettre aux salariés de pouvoir poser des revendications pour que les salaires puissent augmenter, que les conditions soient préservées et améliorées. Pour ce faire, il faut que les personnes puissent se mobiliser et instaurer un rapport de force avec l'employeur. En effet, sans rapport de force, on peut considérer que la négociation politique est de la charité organisée (selon les propos d'un professeur de droit du travail allemand). Le député Socialiste pense que le MCG devrait œuvrer avec le PS, EAG et les Verts pour ce type de réformes qui seront capables à terme de pouvoir éviter les difficultés qu'il essaie de corriger avec le PL 11339, mais qui ne fait que mettre du mercurochrome sur une jambe de bois.

Un député Verts rebondit sur le bon sens auquel un député MCG a fait référence et souhaite faire part d'un exemple de son expérience professionnelle. Pour un directeur de cycle d'orientation, les chiffres des élèves commencent à se stabiliser à la mi-juin. À la suite de cela, il a dû quelques fois mener à terme 24 engagements pour la rentrée. Le député estime qu'il lui aurait été impossible d'utiliser une procédure si lourde que celle proposée par le projet de loi, d'autant plus qu'il faudrait l'appliquer simultanément dans de nombreux établissements. Non seulement la procédure serait longue, mais, en plus, on ne trouve actuellement pas de professeurs d'allemand, qu'ils soient genevois ou confédérés, habitants à Genève. Cela oblige à aller les chercher à l'extérieur. Il faudrait alors attendre que la commission confirme qu'il n'est pas possible d'engager un professeur d'allemand genevois ou suisse. Le député Verts estime qu'une telle procédure va prendre deux à trois mois au total et va paralyser le travail des directeurs d'école.

Un député UDC signale que, au niveau de l'OCE, il existe le label « 1+ Pour tous » pour les chômeurs de longue durée et c'est une initiative qu'il faut encourager. Par ailleurs, il pense qu'il faudra aborder cette problématique au moment de la nécessaire réforme des AIMP. À ce moment, il faudra fixer des conditions-cadres pour qu'il y ait une certaine équité vis-à-vis de tous ceux qui postulent pour un emploi. À titre personnel, il s'abstiendra sur ce projet de loi.

Un député MCG a bien entendu les problématiques de procédure expliquées par son collègue Verts, mais ce n'est pas une semaine de plus ou de moins qui va changer quoi que cela soit. En effet, les procédures à l'État sont déjà très longues. Et le fait que cela prenne déjà longtemps pour engager quelqu'un à l'État n'a rien à voir avec le projet de loi.

Le député MCG peut être d'accord avec l'aspect de formation qui a été mentionné. Il est toutefois dérangé par le fait qu'il y a beaucoup d'employeurs (peut-être pas l'État, même si c'est l'objet du projet de loi) qui ne font même plus référence aux diplômes suisses. Il estime que la Suisse peut être fière de ses formations professionnelles et de ses diplômes qui sont largement supérieurs à ce que l'on peut trouver à côté. Il croit que c'est une problématique qu'il faut aussi mettre en avant. Enfin, on ne pourra effectivement jamais tout régler par la loi – les salaires minimaux ont été évoqués – parce cela n'est pas possible dans certaines professions. Des petits artisans ne peuvent pas donner des salaires à 4'000 francs. C'est pour cette raison que ces problèmes doivent être réglés par les conventions collectives qui sont adaptées aux secteurs de l'économie. Là où il peut rejoindre le député Socialiste, c'est que malheureusement le nombre de conventions collectives a tendance à diminuer en Suisse depuis un certain nombre d'années. Il y a de moins en moins de gens qui sont soumis à une convention collective et on peut le regretter, mais il revient aux partenaires sociaux de faire le nécessaire pour aller de l'avant. Par contre, cela n'a pas grand-chose à voir avec le projet de loi qui veut régler les procédures de l'État de Genève et ses satellites pour donner un coup de main à des personnes qui pourraient être engagées plutôt que d'être oubliée sur le bord du chemin et qui coûtent très cher puisqu'il y a des prestations sociales que l'on doit fournir pour éviter à ces gens d'être dans la rue.

Titre et préambule

Le président met aux voix le titre et le préambule.

| |
|----------------------------------------------------------|
| Pas d'opposition, le titre et le préambule sont adoptés. |
|----------------------------------------------------------|

Article 1

Le président met aux voix l'article 1.

Pas d'opposition, l'article 1 est adopté.

Article 2B

Le président met aux voix l'amendement MCG modifiant ainsi l'art. 2B, al. 3 :

« Si aucun candidat de l'OCE ne peut être retenu, les candidats domiciliés à Genève, puis en Suisses, sont privilégiés. *Les candidats Suisse, domiciliés à l'étranger sont considérés comme domiciliés en Suisse* ».

| | |
|---------------|------------------------------------|
| POUR : | 2 (2 MCG) |
| CONTRE : | 9 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 3 PLR) |
| ABSTENTIONS : | 3 (1 PLR, 2 UDC) |

Cet amendement est refusé.

Le président met aux voix l'article 2B.

| | |
|---------------|------------------------------------|
| POUR : | 2 (2 MCG) |
| CONTRE : | 9 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 3 PLR) |
| ABSTENTIONS : | 3 (1 PLR, 2 UDC) |

L'article 2B est refusé.

Article 2

Le président met aux voix l'article 2.

Pas d'opposition, l'article 2 est adopté.

PL 11339 dans son ensemble

Le président met aux voix le PL 11339 dans son ensemble.

| | |
|---------------|-------------------------------------|
| POUR : | 2 (2 MCG) |
| CONTRE : | 10 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 4 PLR) |
| ABSTENTIONS : | 2 (2 UDC) |

Le PL 11339 est refusé.

La catégorie de débat retenue est la catégorie II.

Projet de loi (11339)

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05)

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

Art. 1 Modification

La loi relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 2B Mise au concours des fonctions permanentes (nouveau, l'art. 2B ancien devenant l'art. 2C)

¹ Tout poste vacant au sein de l'Etat (auxiliaire, poste fixe, agent spécialisé) doit – parallèlement à sa publication sur le bulletin des places vacantes – faire l'objet par les départements et la chancellerie d'une annonce auprès du service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE).

² Les candidatures de demandeurs d'emploi présentées par l'OCE sont examinées par les départements et la chancellerie et celles-ci sont, à compétences égales, privilégiées. Le cas échéant, si nécessaire, une mise à jour ou un complément de formation peut être proposé.

³ Si aucun candidat de l'OCE ne peut être retenu, les candidats domiciliés à Genève, puis en Suisse, sont privilégiés.

⁴ Aucune demande de permis de travail n'est déposée par les services de l'administration cantonale auprès de l'office cantonal de la population (OCP) sans que l'impossibilité de retenir la candidature d'un demandeur d'emploi proposé par l'OCE, ou d'un candidat domicilié à Genève ou en Suisse, n'ait été attestée au préalable par une commission composée comme suit :

- a) Le-la directeur-trice 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 président-e (ou son suppléant);
- b) un-e représentant-e du service employeur de l'OCE;
- c) un-e représentant-e de l'office cantonal de la population (OCP);
- d) un-e représentant-e de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

⁵ Les institutions de droit public appliquent la même procédure.

Art. 2 Entrée en vigueur

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



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
 Direction et développement des Ressources Humaines

DIRECTIVE TRANSVERSALE

| RECRUTEMENT | |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| EGE-03-09_v1 | Domaine : Ressources Humaines |
| Date : 14 décembre 2012 | Entrée en vigueur : Immédiate |
| Rédacteur(s): Fabienne Bonjour | Direction/Service transversal(e): DDRH/OPE/DF |
| Responsable(s) de la mise en œuvre: CSRH – G. Tavernier | Approbateur: J. Beuchat, secrétaire général, DF |
| Date: 24 janvier 2013 | Date: 21.02.2013 |

1. Objet

Cette directive a pour objectif de préciser les lignes directrices et les principes opérationnels en matière de recrutement.

2. Champ d'application

Administration cantonale (7 départements et chancellerie)

3. Exception(s)

N.A.

4. Mots clés

Ressources humaines, recrutement,

5. Documents de référence

- B 5 05 : Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC); Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes – Rapports de service; art. 4 - catégories; art. 10 - autorité de nomination et d'engagement; art. 11 - délégation
- B 5 05.01: Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC); art. 1A - autorité compétente; art. 6 – cahier des charges; art. 50 à 52 – mise au concours des fonctions permanentes – ouverture – concours - choix, art 62 B 5 05.01 (RPAC) Engagement d'auxiliaires, art. 85 B 5 05.01 (RPAC) Engagement d'agents spécialisés
- Loi fédérale du 24 mars sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg); article 5 – droit des travailleurs. Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'administration cantonale, extrait de PV du Conseil d'Etat du 20 février 2008
- A 2 08 : Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnels LIPAD; en particulier l'art. 43.
- Fiches Miope, en particulier 01.01.02 : recrutement et sélection du personnel

6. Directive(s) liée(s)

- EGE-03-03: Procédure de recrutement au sein de l'Etat de Genève - Collaboration avec l'office cantonal de l'emploi

| RECRUTEMENT | |
|--------------|-------------------|
| EGE-03-09_v1 | Domaine: Finances |
| Page: 2/5 | |

SOMMAIRE DE LA DIRECTIVE

| | |
|-------------------------------------------------|---|
| 1.1. Principes généraux et déontologiques | 3 |
| 1.2. Principes opérationnels | 4 |

| RECRUTEMENT | |
|--------------|-------------------|
| EGE-03-09_v1 | Domaine: Finances |
| Page: 3/5 | |

1.1. PRINCIPES GENERAUX ET DEONTOLOGIQUES

- a) Ces lignes directrices s'appliquent à tout recrutement à des postes fixes, et – dans la mesure du possible - aux postes d'auxiliaires ou d'agents spécialisés, en particulier si la durée de l'engagement dépasse 3 mois.
- b) Il existe un processus de recrutement type à l'Etat de Genève qui précise les étapes clés et les responsabilités respectives des acteurs principaux du processus. Le processus est validé et tenu à jour par le collège spécialisé des ressources humaines (CSRH).



EGE-03-09_v1
Processus.pdf

- c) La direction départementale des ressources humaines ou la fonction ressources humaines désignée (DRH) supervise systématiquement le processus et assiste les responsables hiérarchiques au cours des diverses étapes du processus de recrutement.
- d) L'intervention de prestataires externes à l'Etat dans une partie du processus ou pour l'ensemble du processus de recrutement est possible. L'externalisation de l'ensemble du processus de recrutement est cependant soumise à l'approbation du secrétaire général concerné. En cas d'externalisation complète du processus, le processus type défini par le CSRH n'est pas contraignant.
- e) Les candidatures internes sont soumises aux mêmes exigences que les candidatures externes. A compétences et qualités égales, les candidats qui sont déjà fonctionnaires ou employés, les candidatures de demandeurs d'emploi et les candidatures de femmes sur des postes de cadre supérieur sont privilégiées.

Sont applicables dans le processus de recrutement :

- f) Les règles relatives aux recrutements définies notamment au sujet des postes d'auxiliaires ou d'agents spécialisés, fiche Miope 01.01.02, Art. 62 B 5 05.01 (RPAC) Engagement, Art. 85 B 5 05.01 (RPAC) Engagement
- g) Les dispositions en matière de mobilité définies par l'Etat de Genève.

| RECRUTEMENT | |
|--------------|-------------------|
| EGE-03-09_v1 | Domaine: Finances |
| Page: 4/5 | |

1.2. PRINCIPES OPERATIONNELS

- a) Tout poste à pourvoir doit faire l'objet d'une analyse de besoin réalisée par le responsable hiérarchique. La direction générale, le cas échéant la direction, formalise et motive sa demande par écrit à la DRH.
- b) Le préavis et les informations relatives à l'analyse des besoins et à la disponibilité budgétaire sont transmis par la DRH au secrétaire général ou au conseiller d'Etat pour décision.
- c) Un descriptif des responsabilités liées au poste (dont un cahier des charges) doit être disponible et à jour préalablement à toute ouverture de poste. Le contenu du descriptif fait l'objet d'un dialogue entre le responsable hiérarchique et la DRH.
- d) Toute ouverture de poste est publiée sur le site web de l'Etat de Genève et fait l'objet d'une annonce auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE). Une éventuelle publication dans un autre média est soumise à l'accord du secrétaire général qui peut déléguer son pouvoir décisionnel à la DRH.
- e) Le service recruteur concerné rédige un projet d'annonce et le soumet pour approbation et publication à la DRH.
- f) Les dossiers de candidatures sont adressés à la DRH qui, dans la mesure de ses possibilités, propose au service concerné un premier tri des candidatures. La DRH – ou le service recruteur – établit un tableau récapitulatif précisant au moins : nom et prénom, genre, adresse, le poste visé ainsi qu'une première appréciation.
- g) Un accusé de réception est envoyé par la DRH en principe dans les 5 jours suivant la réception du dossier.
- h) La DRH s'assure que les candidats non retenus lors du premier tri soient notifiés par écrit en principe dans les 3 semaines suivant la date fixée pour le dépôt des candidatures.
- i) Tout recrutement à l'Etat se base sur une identification des compétences clés (ou transversales) et compétences métiers (ou techniques) requises pour assumer une fonction/occuper un poste. Pour les postes avec responsabilités d'encadrement, des compétences clés managériales sont identifiées. L'examen des candidatures se fonde sur un profil de poste comprenant ces volets (compétences clés, métiers et managériales, le cas échéant).
- j) La hiérarchie est responsable de l'analyse des compétences (clés, métiers et managériales) des candidats ; celle-ci se fonde notamment sur les référentiels de compétences existants. La DRH apporte son appui, son expertise, son conseil et met à disposition d'éventuels outils professionnels.
- k) Une analyse des compétences managériales est réalisée systématiquement pour les candidats (en phase finale) à des postes d'encadrement (en faisant intervenir si nécessaire un centre d'évaluation externe ou en mettant en place un dispositif interne).
- l) La DRH est en charge de s'assurer qu'une grille d'entretien standard adaptée au profil soit établie.

RECRUTEMENT

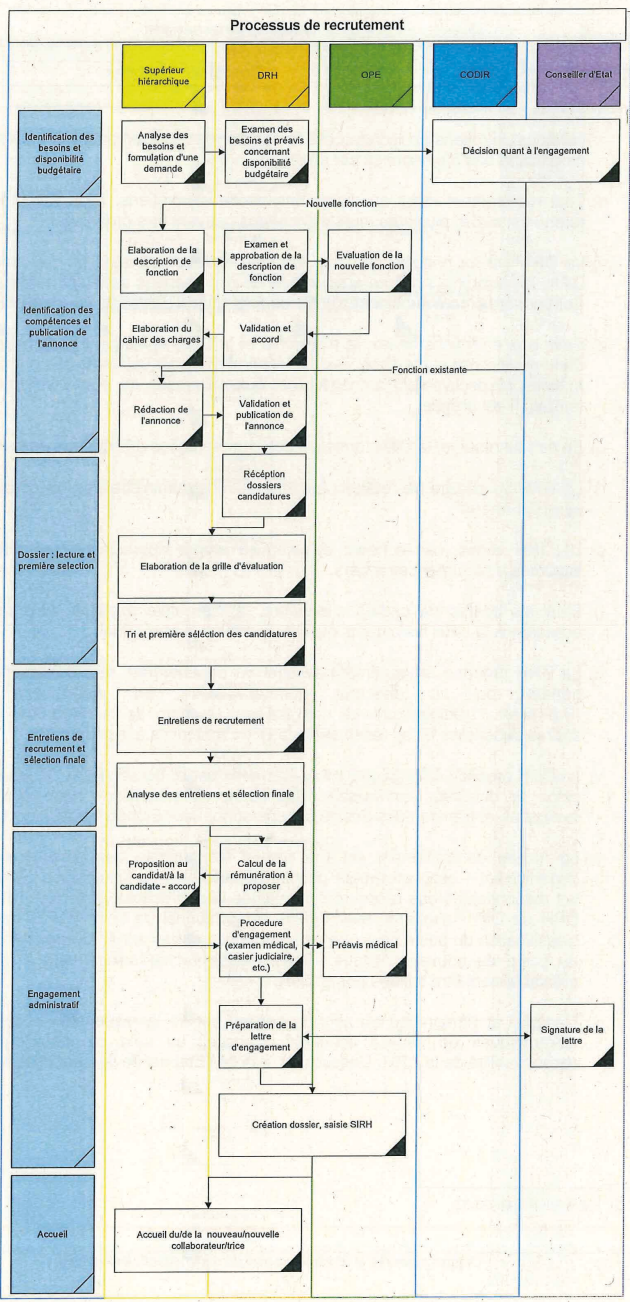
EGE-03-09_v1

Domaine: Finances

Page: 5/5

- m) Lors des entretiens de recrutement, le nombre de représentants de l'employeur n'excède en principe pas 3 personnes par entretien.
- n) Tout recrutement inclut au moins une phase d'entretiens. Si le nombre de candidats retenu est élevé, plusieurs tours d'entretiens peuvent être organisés.
- o) La DRH est en principe présente lors des entretiens finaux. En cas d'absence de la DRH, la hiérarchie s'assure qu'au moins deux personnes assistent aux entretiens finaux. Sont généralement auditionnés entre deux et quatre candidats pour les entretiens finaux.
- p) Suite aux entretiens finaux, la hiérarchie et la DRH échangent leurs observations et se mettent d'accord sur le choix final. Ils confirment l'adéquation de ses compétences (clés, métiers, respectivement managériales) aux exigences du poste. Le cas échéant, une formation est prévue.
- q) En cas de réserve, la DRH formalise ses commentaires à l'attention de la hiérarchie.
- r) La DRH se charge de recueillir les informations administratives nécessaires auprès du candidat retenu¹.
- s) La DRH vérifie, cas échéant et selon sa propre appréciation, les références et les diplômes, notamment étrangers.
- t) Pour les postes de cadres supérieurs, la hiérarchie explique dans une note brève adressée à la DRH les critères qui ont déterminé le choix final.
- u) La DRH propose l'engagement au chef du département, respectivement au secrétaire général ou au directeur général selon les dispositions en vigueur (B 5 05 art. 11 délégation). Le cas échéant, la note de la hiérarchie concernant les cadres supérieurs et les réserves de la DRH sont joints à la proposition.
- v) La DRH procède à l'engagement et établit le dossier personnel du nouveau collaborateur selon la directive transversale EGE-03-02 (Constitution, classement, conservation, évaluation et transfert des dossiers du personnel de l'Etat de Genève du 1.4.2011).
- w) Le niveau de traitement est fixé par le responsable des ressources humaines du département – respectivement pour le département de l'instruction publique (DIP), par les responsables des ressources humaines des directions générales, d'entente avec la DRH du DIP - d'entente avec l'office du personnel de l'Etat (OPE) en fonction de la classification du poste ainsi que de la formation et des années d'expérience jugées utiles au poste du nouveau titulaire. Toute proposition de salaire faite à un candidat doit préalablement être validée par la DRH.
- x) L'accueil et l'intégration au sein du service est de la responsabilité des responsables hiérarchiques du service concerné. L'accueil au sein du département est de la responsabilité de la DRH. L'accueil au sein de l'Etat est de la responsabilité de l'OPE.

¹ Cf. Fiche MIOPE 01.03.03





REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Secrétariat général

Niveau de protection : Public

DIRECTIVE TRANSVERSALE

| PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| EGE-03-03 v4 | Domaine : Ressources humaines |
| Date : 16.05.2014 | Entrée en vigueur : 30.05.2014 |
| Rédacteur(s) : M. Charles Vinzio, directeur du service employeurs (SE) | Direction / Service transversal : Office cantonal de l'emploi (OCE) |
| Responsable(s) de la mise en œuvre : Ensemble des services de l'Etat de Genève | Approbateur : Mme Christine Hislairé Kammermann, Secrétaire générale du DEAS |
| Responsable(s) de la validation technique : Service du contrôle interne du DEAS (SECI) | |
| Date de validation : 19.05.2014 | Date d'approbation : 26.05.2014 |

1. Objet

Cette directive définit les modalités de collaboration entre l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et les services de l'administration centrale de l'Etat de Genève dans le cadre du processus de recrutement de nouvelles collaboratrices ou nouveaux collaborateurs.

2. Champ d'application

Tous les services de l'Etat. Une directive ad hoc sera établie concernant les institutions de droit public et les entités subventionnées après clarification par l'OCE des modalités de collaboration avec ces dernières.

3. Exception(s)

N.A.

4. Mots clés

Ressources humaines, recrutement, chômeurs, demandeurs d'emploi, Office cantonal de l'emploi, Service Employeurs (SE).

5. Document(s) et personne(s) de référence

- B 5 05 (LPAC)
- C 1 10 (LIP)
- B 5 05.01 (RPAC)
- B 5 10.04 (RSICE)
- Extrait de PV du Conseil d'Etat du 7 mai 2014

6. Directive(s) liée(s)

Cette directive annule et remplace la version antérieure.

PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION
AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

EGE-03-03_v4

Domaine : Ressources humaines

Page : 2/5

SOMMAIRE DE LA DIRECTIVE

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1 | Cadre | 3 |
| 2 | Processus d'annonce des places vacantes auprès de l'Office cantonal de l'emploi | 3 |
| 2.1 | Principe | 3 |
| 2.2 | Postes auxiliaires, fixes, agents spécialisé | 4 |
| 3 | Périmètre | 5 |
| | Liste des annexes | 5 |

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION
AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

EGE-03-03 v4

Domaine : Ressources humaines

Page : 3/5

1 Cadre

Lors de sa séance du 7 mai 2014, le Conseil d'Etat a décidé par extrait de procès-verbal (Aigle 3406-20149) ce qui suit:

1. Tout poste vacant au sein de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées (auxiliaire, fixe, agent spécialisé) doit préalablement à sa publication faire l'objet d'une annonce auprès de l'Office cantonal de l'emploi (OCE), soit pour lui le Service Employeurs (SE).
2. L'annonce préalable doit parvenir à l'OCE en principe 10 jours ouvrables avant sa publication, sauf cas de rigueur ou d'urgence.
3. Si aucun demandeur d'emploi ne correspond au profil recherché, l'OCE doit en informer le service recruteur dans un délai de 5 jours dès réception de l'annonce, ce qui permet la publication immédiate de l'annonce.
4. Les candidats assignés par l'OCE pendant le délai d'inscription prévu dans l'annonce publiée qui correspondent au profil recherché, sont obligatoirement reçus par le service recruteur ou le service des ressources humaines du département concerné.
5. L'OCE proposera au maximum 5 assignations par poste.
6. Le service recruteur ou le service des ressources humaines du département concerné, donnera obligatoirement et de manière circonstanciée une appréciation des candidatures soumises par l'OCE.
7. La commission instaurée par l'extrait de procès-verbal du 8 juin 2011 et par la directive du 30 septembre 2011 est supprimée.
8. Le département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), soit pour lui l'OCE est chargé de
 - veiller à la bonne application de la directive transversale
 - modifier la directive transversale dans le sens des points 1 à 7 ci-dessus.

2 Processus d'annonce des places vacantes auprès de l'Office cantonal de l'emploi

2.1 PRINCIPE

Les services de l'administration - respectivement les services des ressources humaines des départements - transmettent à l'Office cantonal de l'emploi (OCE), soit pour lui le SE, toute annonce de places vacantes. Le processus d'annonce des places vacantes tel que décrit ci-dessous, ainsi que sous forme graphique dans l'annexe n°1, est applicable pour tout type de recrutement (postes auxiliaires, fixes, agents spécialisé).

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION
AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI****EGE-03-03_v4****Domaine : Ressources humaines**

Page : 4/5

2.2 POSTES AUXILIAIRES, FIXES, AGENTS SPÉCIALISÉ

2.2.1 Concernant les postes auxiliaires, fixes et agents spécialisés, le service recruteur doit saisir sa demande dans l'application du bulletin des places vacantes (BPV) relative à l'annonce d'un poste. La transmission de la demande est automatisée et envoyée dans un premier temps uniquement au SE.

2.2.2 L'annonce préalable d'un poste doit parvenir au SE 10 jours ouvrables avant sa publication au BPV, sauf en cas de rigueur ou d'urgence. Le service recruteur doit justifier de rigueur ou d'urgence auprès du SE. Si des informations complémentaires sont nécessaires, le SE prend contact avec le service recruteur et convient le cas échéant du nombre, de la qualité et de la forme des candidatures souhaitées par celui-ci.

2.2.3 Le SE vérifie si un demandeur d'emploi correspondant au profil recherché est disponible. Dans la négative, le SE confirme par courrier électronique au service recruteur, dans un délai de 5 jours ouvrables dès réception de l'annonce (annexe n° 4). Dans l'affirmative, le SE assigne au maximum 5 demandeurs d'emploi et communique au service recruteur la liste des noms des demandeurs d'emploi proposés (annexes n° 2 et n° 3). Un dossier complet de candidature (lettre de motivation, curriculum vitae, certificat(s) de travail, diplôme(s)) accompagne la liste récapitulative des assignations (annexe n° 3).

2.2.4 Le service recruteur intègre les demandeurs d'emploi assignés par le SE dans son processus de recrutement habituel. Les candidats assignés par le SE sont obligatoirement reçus par le service recruteur ou le service RH compétant. A compétences équivalentes, la préférence est donnée aux candidats présentés par l'OCE, puis aux candidatures internes à l'administration, enfin aux candidatures externes. Dans tous les cas, à compétences équivalentes, le choix d'une femme sera préféré pour des postes de cadres supérieurs.

2.2.5 A l'issue du processus de sélection, le service recruteur informe dans les 15 jours le SE de la suite donnée aux candidatures proposées par celui-ci. Le service recruteur donne obligatoirement et de manière circonstanciée une appréciation des candidatures soumises par le SE en retournant par courrier électronique à l'adresse se@etat.ge.ch, la liste récapitulative des assignations proposées (annexe n° 3) dûment complétée, en particulier pour la partie "commentaires et motifs du non-engagement" figurant en regard de chaque candidature ainsi que les trois dernières questions de ladite liste.

2.2.6 Dans les cas suivants, le service recruteur peut publier le poste au bulletin des places vacantes :

- 1) dès le 6^{ème} jour ouvrable si le SE a envoyé un courrier (annexe n° 4) stipulant ne pas avoir de candidature;
- 2) dès le 11^{ème} jour ouvrable après l'annonce du poste au SE.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI | |
| EGE-03-03 v4 | Domaine : Ressources humaines |

Page : 5/5

2.2.7 L'OCE assure un suivi et un contrôle par sondage concernant les respects de la présente directive et la qualité des informations renvoyées (annexe n° 3) par les services RH et recruteurs. Il fait régulièrement rapport au chef du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS).

3 Périmètre

La présente directive s'applique aux recrutements de l'Etat de Genève. Une directive ad hoc sera établie concernant les institutions de droit public et les entités subventionnées après clarification par l'OCE des modalités de collaboration avec ces dernières.

Liste des annexes

Annexe 1 : Processus d'annonce et de suivi des places vacantes annoncées au Service Employeurs

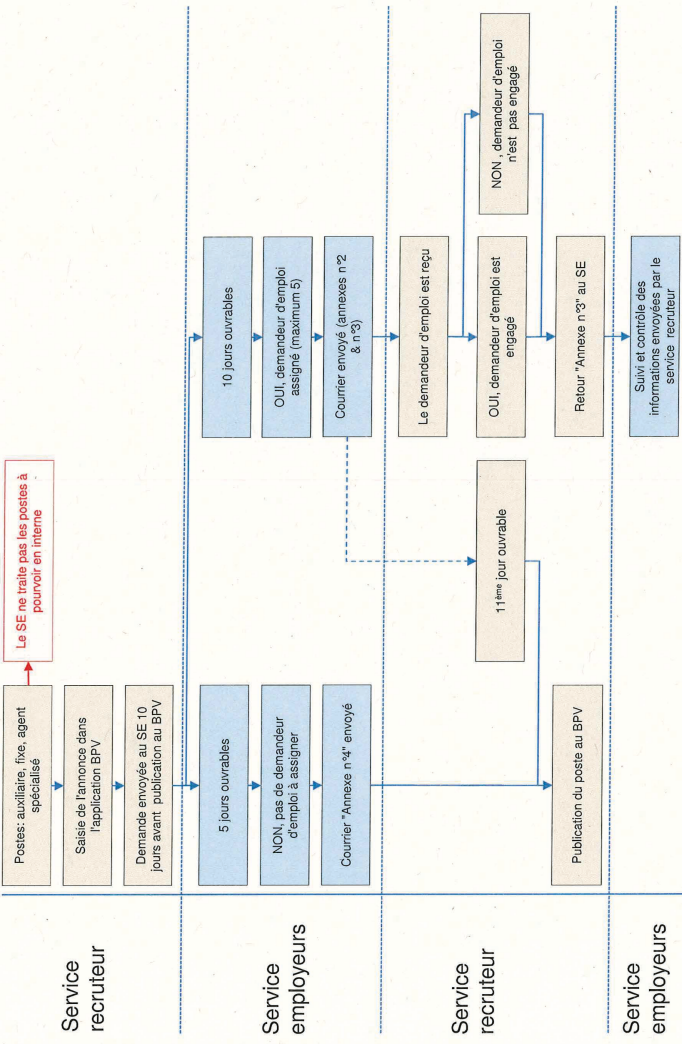
Annexe 2 : Suivi de l'emploi vacant

Annexe 3 : Assignment – liste récapitulative

Annexe 4 : Réponse négative attestation

Processus d'annonce et de suivi des places vacantes annoncées au Service Employeurs (SE)

Annexe n°1





REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Office cantonal de l'emploi



ANNEXE 2

OCE
Service employeurs
Case postale 2555
1211 Genève 2

Office cantonal
Madame
Route des Acacias 82
Case postale 1229
1227 Carouge GE

N^{réf.} : GGE
Tél. direct : +41 22 546 34 12

Genève, le 15 mai 2014

Concerne : suivi de l'emploi vacant n° 00000488358

Madame,

Votre offre d'emploi figure dans notre base de données depuis le 14.04.2014

Afin de nous permettre d'assurer le suivi du dossier, vous trouverez en pièce jointe la liste des personnes auxquelles nous avons proposé votre offre d'emploi.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir compléter le tableau récapitulatif, puis de le retourner à l'adresse mentionnée sur le document.

Nous espérons que vous trouverez le profil idéal parmi nos présentations et, dans l'attente de vos nouvelles, nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Document sans signature

Yves Gilomen
Conseiller en recrutement

ANNEXE 3


 REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
 Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Office cantonal de l'emploi

ASSIGNATION - LISTE RECAPITULATIVE
 Document à compléter puis à retourner (courriel - fax - courrier) à l'attention de Yves Gilomen

Intitulé du poste _____
 N° de l'emploi 00000488358
 Entreprise Office cantonal de la détention
 Le poste reste vacant ? OUI NON

| N° | Assuré(e) | L'assuré/e a pris contact ? | | L'assuré/e a été recruté/e ? | | L'assuré/e est engagé/e ? | | Commentaires et motifs du non-engagement |
|----|------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| | | OUI | NON | OUI | NON | OUI | NON | |
| 1 | ████████ Syrbia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2 | ████████ Kelly | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3 | ████████ Charles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4 | ████████ Nicolas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5 | ████████ Samy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6 | ████████ Valérie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

La personne engagée sur ce poste était-elle en emploi ? Oui Non
 Si oui, dans le secteur privé ou public : Privé Public
 La personne engagée était-elle connue de vos services ? Oui Non

Nom et prénom du / de la responsable _____
 Lieu et date _____



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Office cantonal de l'emploi



ANNEXE 4

OCE
Service employeurs
Case postale 2555
1211 Genève 2

H

Rue Gabrielle-Perret-Gentil 4
1205 Genève

N/réf. : GGE
Tél. direct : +41 22 546 34 12

Genève, le 9 mai 2014

Concerne : suivi de l'emploi vacant n°6180 00000487960

Madame,

Votre offre d'emploi figure dans notre base de données depuis le 11.04.2014.

À ce jour nous n'avons malheureusement pu retenir aucun dossier de demandeur d'emploi répondant à vos critères d'exigences.

Nous restons à votre entière disposition pour tout nouveau poste à pourvoir.

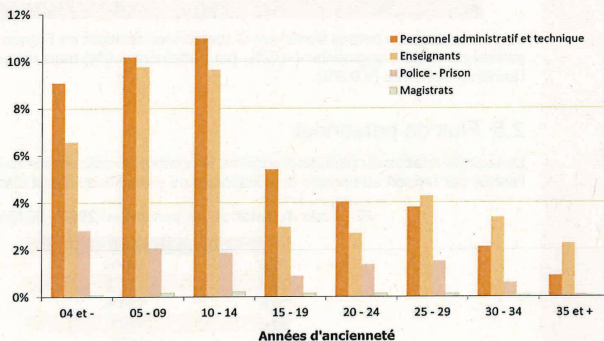
Nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Document sans signature
Yves Gilomen
Conseiller en recrutement

2.3 Ancienneté

Alors que les années précédentes la catégorie la plus peuplée était celle des 5 à 9 ans d'ancienneté, c'est désormais celle des 10-14 ans qui occupe la première place. Cela s'explique en partie par le nombre relativement faible d'engagements effectués durant la législature 2005-2009, ce qui se répercute sur la catégorie des 5 à 9 ans d'ancienneté.

18 - Répartition des effectifs 2013 par tranches d'années d'ancienneté



En chiffres absolus, on compte 531 personnes ayant plus de 35 ans d'ancienneté, un chiffre en forte baisse par rapport à l'année précédente (712). La part des enseignants (70%, soit 370 personnes) est en légère baisse.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Alors que l'offre de logements reste très faible à Genève, le nombre de collaborateurs résidant à l'extérieur du canton continue d'augmenter. Ce mouvement tend toutefois à ralentir côté français (122 résidents supplémentaires contre 184 en 2012) et à s'accélérer côté suisse (73 résidents supplémentaires contre 20 en 2012).

19 - Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 12'178 | 955 | 1'575 | 14'708 |
| AELE + UE | 859 | 80 | 588 | 1'527 |
| Autres pays | 116 | 4 | 3 | 123 |
| Total | 13'153 | 1'039 | 2'166 | 16'358 |

Le nombre de collaborateurs habitant le canton passe de 13'300 (en 2012) à 13'153, comme l'indique le tableau ci-dessus. Leur pourcentage, indiqué par le tableau suivant, passe de 81,6% à 80,4%.

20 - Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 74,4% | 5,8% | 9,6% | 89,9% |
| AELE + UE | 5,3% | 0,5% | 3,6% | 9,3% |
| Autres pays | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 0,8% |
| Total | 80,4% | 6,4% | 13,2% | 100,0% |

Inversion de tendance intéressante, la part des Suisses dans l'ensemble des effectifs tend à remonter après être descendue à 89,7% en 2012. Elle atteint désormais 89,9%.

21 – Types de permis de travail en 2013, en % de l'effectif total

| Type de permis | % de l'effectif total |
|----------------|-----------------------|
| Permis C | 5.2 |
| Permis G | 3.6 |
| Permis B | 1.2 |
| Autres | 0.1 |
| Total | 10.1 |

Le pourcentage de permis frontaliers G (personnes résidant en France et n'ayant pas la nationalité suisse) continue d'augmenter (+0,2%, pour atteindre 3.6%) mais de manière moins soutenue que l'année précédente (+ 0,3%).

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de collaborateurs arrivés et partis au cours de l'année par rapport au nombre de collaborateurs présents en début d'année³.

22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2013 en ETP

| Rotation en ETP | |
|-----------------|-------|
| 2007 : | 4.49% |
| 2008 : | 4.81% |
| 2009 : | 4.64% |
| 2010 : | 4.82% |
| 2011 : | 4.98% |
| 2012 : | 5.21% |
| 2013 : | 6.26% |

Le taux de rotation augmente de 1,05% par rapport à l'année précédente. Cette hausse s'explique par le nombre élevé de départs en retraite anticipée en 2013, dernière année d'existence de la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée (connu sous le nom de PLEND-plan d'encouragement aux départs). Cette loi a été remplacée depuis le 1er janvier 2014 par la loi sur la rente-pont AVS, dont les conditions sont plus restrictives. Au DIP, près de 5% des effectifs ont bénéficié d'un PLEND.

23 - Taux de rotation du personnel pour 2013 en ETP par département

| Département | Taux de rotation 2013 |
|--------------|-----------------------|
| CHA | 10.20% |
| DF | 5.12% |
| DIP | 6.74% |
| DS | 4.99% |
| DU | 8.72% |
| DIME | 5.90% |
| DSE | 6.34% |
| DARES | 5.97% |
| Total | 6.26% |

Compte tenu de ces nombreux départs en retraite anticipée, le taux de rotation est en hausse dans tous les départements sauf le DARES (-0,76%) et le DF (-0.01%).

³ Par rapport aux précédentes éditions, un changement concernant le Département de l'instruction publique s'applique à cet indicateur : les personnes qui entament leur carrière au terme de leur formation à l'Institut universitaire de formation des enseignants ne sont plus considérées comme des nouveaux collaborateurs.

2.5.1 Entrées

Comme dans les éditions précédentes, les tableaux présentant les entrées et les sorties doivent être lus en tenant compte de deux éléments :

- Les personnes en formation ou occupant des fonctions non permanentes sont comptabilisées dans les entrées, mais pas dans les sorties, ce qui tend à accroître le nombre d'entrées par rapport aux départs.
- A l'inverse, la réduction du taux d'occupation en cours de carrière tend à accroître le nombre de départs par rapport aux arrivées.

24 - Entrées 2012 et 2013 en personnes

| Entrées | Effectif | |
|---------------------------|--------------|--------------|
| | 2012 | 2013 |
| Fonctions permanentes | 751 | 828 |
| Fonctions non permanentes | 399 | 339 |
| Apprentis, stagiaires | 274 | 252 |
| Total | 1'424 | 1'419 |

2.5.2 Sorties

L'augmentation du nombre de sorties s'explique pour l'essentiel par la forte hausse du nombre de retraites anticipées (Plend) expliquée plus haut (tableau 22).

25 - Sorties 2012 et 2013 en personnes

| Sorties | Effectif | |
|----------------|--------------|--------------|
| | 2012 | 2013 |
| Décès | 18 | 12 |
| Démission | 225 | 182 |
| Fin de contrat | 393 | 283 |
| Invalidité | 8 | 5 |
| Licenciement | 32 | 38 |
| Plend complets | 196 | 556 |
| Retraite | 191 | 203 |
| Total | 1'063 | 1'279 |

Fonctions permanentes et magistrats uniquement

Personnel en activité à la date de sortie

2.5.3 Promotion des femmes

La part des femmes au sein des cadres supérieurs passe de 35,8% à 37 %, ce qui constitue une hausse plus marquée que l'année précédente (1,2% au lieu de 0,8%). Poursuivant sa féminisation marquée à ce niveau, la chancellerie devient le secteur comptant la plus forte proportion de femmes cadres supérieurs (64,9%). C'était auparavant le cas du Pouvoir judiciaire.

26 - Effectifs 2013 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

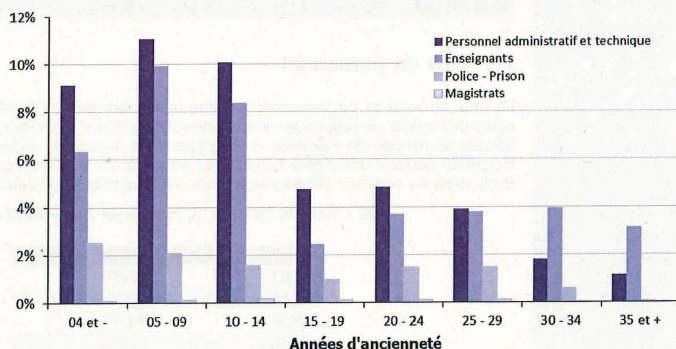
| Département / Entité | Homme | % | Femme | % | Total effectif |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|----------------|
| Chancellerie d'Etat (CHA) | 13 | 35.1 | 24 | 64.9 | 37 |
| Département des finances (DF) | 100 | 69.0 | 45 | 31.0 | 145 |
| Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) | 143 | 49.0 | 149 | 51.0 | 292 |
| Département de la sécurité (DS) | 200 | 83.3 | 40 | 16.7 | 240 |
| Département de l'urbanisme (DU) | 67 | 75.3 | 22 | 24.7 | 89 |
| Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME) | 62 | 76.5 | 19 | 23.5 | 81 |
| Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) | 21 | 50.0 | 21 | 50.0 | 42 |
| Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES) | 32 | 45.7 | 38 | 54.3 | 70 |
| Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC) | 5 | 71.4 | 2 | 28.6 | 7 |
| Pouvoir judiciaire* (PJ) | 20 | 40.8 | 29 | 59.2 | 49 |
| Total | 663 | 63.0 | 389 | 37.0 | 1'052 |

*Magistrats non compris

2.3 Ancienneté

Le graphique suivant reflète les vagues d'engagement et les périodes de blocage des effectifs de l'Etat de Genève. La politique de stabilisation des années 1991-1994 se lit à présent sur les deux tranches de 15-19 et 20-24 ans d'ancienneté. La tranche allant de 0 à 4 ans d'ancienneté demeure en retrait, les effectifs n'ayant connu une hausse significative que durant trois ans, de 2009 à 2011, alors qu'ils s'étaient légèrement réduits en 2008 et restent stables en 2012.

18 - Répartition des effectifs 2012 par tranches d'années d'ancienneté



En chiffres absolus, on compte 712 personnes ayant plus de 35 ans d'ancienneté, dont 515 enseignants (72%).

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Le nombre de collaborateurs résidant en dehors du canton de Genève augmente de 20 unités pour ce qui concerne la Suisse (essentiellement le canton de Vaud) et de 184 pour l'étranger (essentiellement Haute-Savoie et Ain). Cette tendance propre à l'ensemble du marché de l'emploi genevois développe des effets moins marqués à l'Etat que chez la plupart des employeurs du canton, y compris les établissements publics autonomes.

19 - Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 12'254 | 890 | 1'485 | 14'629 |
| AELE + UE | 912 | 68 | 556 | 1'536 |
| Autres pays | 134 | 6 | 3 | 143 |
| Total | 13'300 | 964 | 2'044 | 16'308 |

L'augmentation du nombre de personnes résidant en-dehors de la Suisse concerne légèrement plus les titulaires de passeport suisse (+141, soit +10%) que les autres (+43, soit +8,4%).

20 - Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 75.1% | 5.5% | 9.1% | 89.7% |
| AELE + UE | 5.6% | 0.4% | 3.4% | 9.4% |
| Autres pays | 0.8% | 0.0% | 0.0% | 0.9% |
| Total | 81.6% | 5.9% | 12.5% | 100.0% |

La part des Suisses dans l'ensemble des effectifs a baissé de 0,3%, soit moins que l'année précédente (-0,7%).

21 – Types de permis de travail en 2012, en % de l'effectif total

| Type de permis | % de l'effectif total |
|----------------|-----------------------|
| Permis C | 5.6 |
| Permis G | 3.4 |
| Permis B | 1.2 |
| Autres | 0.1 |
| Total | 10.3 |

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de collaborateurs arrivés et partis au cours de l'année par rapport au nombre de collaborateurs présents en début d'année. Il tend à baisser en période de mauvaise conjoncture et de hausse du chômage. En l'occurrence, cet indicateur poursuit une légère hausse tout en restant à un niveau qui reste considéré comme faible dans les échelles utilisées en gestion des ressources humaines.

22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2012 en ETP

| Rotation en ETP | |
|-----------------|-------|
| 2007 : | 4.49% |
| 2008 : | 4.81% |
| 2009 : | 4.64% |
| 2010 : | 4.82% |
| 2011 : | 4.98% |
| 2012 : | 5.21% |

Le tableau suivant montre que les départements regroupant les enseignants (DIP) et les policiers (DS) ont des taux de rotation bas, ce qui est logique puisque dans ces métiers les carrières se déroulent souvent intégralement auprès du même employeur étatique.

23 - Taux de rotation du personnel pour 2012 en ETP par département

| Département | Taux de rotation 2012 |
|--------------|-----------------------|
| CHA | 8.07% |
| DF | 5.13% |
| DIP | 5.38% |
| DS | 4.21% |
| DU | 8.01% |
| DIME | 4.15% |
| DSE | 5.77% |
| DARES | 6.73% |
| Total | 5.21% |

Le taux de rotation relativement élevé du Département de l'urbanisme s'explique pour partie par le fait qu'il a conservé les offices dont le taux de rotation était le plus élevé dans l'ancien département des constructions et des technologies et de l'information.

2.5.1 Entrées

Comme cela a été signalé plus haut, la stabilisation des effectifs n'a pas ralenti la rotation du personnel (cf. chapitre 1). Une partie importante des entrées est due aux fonctions non permanentes et aux personnes en formation (apprentis, stagiaires).

24 - Entrées 2011 et 2012 en personnes

| Entrées | Effectif | |
|---------------------------|--------------|--------------|
| | 2011 | 2012 |
| Fonctions permanentes | 765 | 751 |
| Fonctions non permanentes | 363 | 399 |
| Apprentis, stagiaires | 261 | 274 |
| Total | 1'389 | 1'424 |

2.5.2 Sorties

Les sorties ne comprennent pas les fonctions non permanentes et les personnes en formation, mis à part les apprenants de l'Institut universitaire de formation des enseignants. La réduction du taux d'occupation en cours de carrière tend à accroître le nombre des départs par rapport aux arrivées.

25 - Sorties 2011 et 2012 en personnes

| Sorties | Effectif | |
|-----------------|------------|--------------|
| | 2011 | 2012 |
| Décès | 10 | 18 |
| Démission | 196 | 225 |
| Fin de contrat | 335 | 393 |
| Invalidité | 4 | 8 |
| Licenciement | 23 | 32 |
| Plend* complets | 140 | 196 |
| Retraite | 205 | 191 |
| Total | 913 | 1'063 |

Personnel étant en activité à la date de sortie

* Retraites anticipées sans maintien d'un temps partiel

2.5.3 Promotion des femmes

Conformément à la volonté du Conseil d'Etat, mais à un rythme plus lent que souhaité, la part des femmes au sein des cadres supérieurs poursuit sa hausse, passant de 35 à 35,8%. L'augmentation est la plus sensible à la Chancellerie (+6,8%).

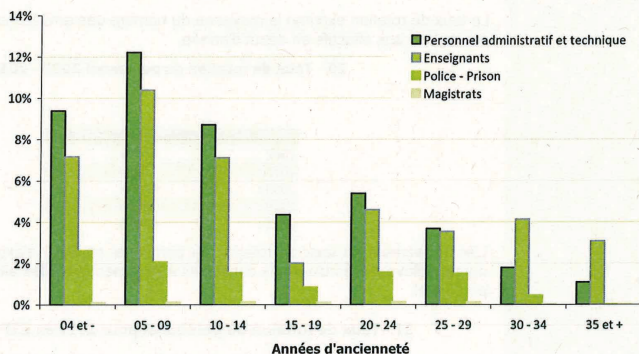
Le pouvoir judiciaire renforce sa place de leader dans le domaine. Le département de la sécurité est à présent celui dont le taux de cadres supérieurs féminins est le plus faible, ce qui peut s'expliquer par le regroupement en son sein de deux domaines, la sécurité et les technologies de l'information, où les effectifs sont majoritairement masculins.

2.3 Ancienneté

L'ancienneté diffère sensiblement en fonction de la catégorie de personnel. Jouissant jusqu'à l'heure actuelle d'un âge de retraite plus bas que les autres, le personnel de la police a par nature des carrières plus courtes. Les enseignants sont les plus fidèles à l'Etat.

Deux tranches d'ancienneté sont en retrait, celles des collaborateurs ayant de 0 à 4 ans et de 15 à 19 ans d'ancienneté. C'est la conséquence de la politique de stabilisation des effectifs appliquée pour des raisons budgétaires en 1991-1994 et en 2005-2009.

16 - Répartition des effectifs 2011 par tranches d'années d'ancienneté



2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Plus de quatre employés de l'Etat de Genève sur cinq résident dans le canton, ce qui constitue une proportion élevée en comparaison des autres employeurs.

17 - Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 12'459 | 868 | 1'344 | 14'671 |
| AELE + UE | 904 | 68 | 513 | 1'485 |
| Autres pays | 134 | 8 | 3 | 145 |
| Total | 13'497 | 944 | 1'860 | 16'301 |

18 - Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 76.4% | 5.3% | 8.2% | 90.0% |
| AELE + UE | 5.5% | 0.4% | 3.1% | 9.1% |
| Autres pays | 0.8% | 0.0% | 0.0% | 0.9% |
| Total | 82.8% | 5.8% | 11.4% | 100.0% |

Le nombre de collaborateurs ayant la nationalité suisse a baissé de 0,7% en un an pour atteindre précisément 90%. La plupart des 10% restants disposent de permis B (nouveaux résidents), C (établissement) ou G (frontalier). Cette dernière catégorie ne concerne que les personnes résidant outre-frontière qui n'ont pas la nationalité suisse.

19 - Types de permis de travail en 2011, en % de l'effectif total

| Type de permis | % de l'effectif total |
|----------------|-----------------------|
| Permis C | 5.6 |
| Permis G | 3.1 |
| Permis B | 1.0 |
| Autres | 0.3 |
| Total | 10.0 |

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation exprime la moyenne du nombre des arrivées et des départs durant l'année par rapport aux effectifs en début d'année.

20 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2011 en ETP

| Rotation en ETP | |
|-----------------|-------|
| 2007 : | 4.49% |
| 2008 : | 4.81% |
| 2009 : | 4.64% |
| 2010 : | 4.82% |
| 2011 : | 4.98% |

L'accroissement du taux de rotation du personnel en 2011 s'explique pour l'essentiel par le nombre élevé de recrutements consécutif à l'augmentation des allocations budgétaires pour le personnel.

21 - Taux de rotation du personnel pour 2011 en ETP par département

| Département | Taux de rotation 2011 |
|--------------|-----------------------|
| CHA | 8.03% |
| DF | 4.19% |
| DIP | 5.04% |
| DSPE | 4.10% |
| DCTI | 5.92% |
| DIM | 5.88% |
| DSE | 6.47% |
| DARES | 5.73% |
| Total | 4.98% |

Le taux de rotation global, très légèrement inférieur à 5%, montre une stabilité souhaitable tout en laissant une marge de renouvellement.

2.5.1 Entrées

Le nombre des entrées a augmenté de 138 par rapport à 2010. Ce chiffre aurait été plus élevé encore si la police ne rencontrait pas des difficultés à pourvoir une partie des postes qui lui sont alloués.

L'Etat de Genève poursuit une politique de recrutement visant à la professionnalisation des processus d'embauche et à leur harmonisation entre les différentes entités. A compétences égales, il veille à favoriser le recrutement des demandeurs inscrits à l'office cantonal de l'emploi.

22 - Entrées 2010 et 2011 en personnes

| Entrées | Effectif | |
|---------------------------|--------------|--------------|
| | 2010 | 2011 |
| Fonctions permanentes | 577 | 765 |
| Fonctions non permanentes | 427 | 363 |
| Apprentis, stagiaires | 257 | 261 |
| Total | 1'261 | 1'389 |

2.5.2 Sorties

Le nombre de sorties est stable dans toutes les catégories, sauf en ce qui concerne les retraites anticipées (Plend), qui sont en forte baisse.

La loi genevoise sur le personnel de l'Etat prévoit la fin des rapports de service à l'âge de 65 ans, mis à part pour certaines professions (police, enseignants du primaire). Toutefois, la loi fédérale accorde l'AVS aux femmes dès 64 ans, ce qui leur permet de la demander à partir de cet âge-là. Dans les faits, un peu plus de la moitié des femmes concernées (38 sur 69) ont fait usage de cette possibilité en 2011. Elles étaient moins nombreuses en 2012 (29 sur 69).

23 - Sorties 2010 et 2011 en personnes

| Sorties | Effectif | |
|----------------|------------|------------|
| | 2010 | 2011 |
| Décès | 11 | 10 |
| Démission | 205 | 196 |
| Fin de contrat | 74 | 335 |
| Invalidité | 6 | 4 |
| Licenciement | 27 | 23 |
| Plend | 345 | 140 |
| Retraite | 218 | 205 |
| Total | 886 | 913 |

Les stagiaires de l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFÉ) augmentent artificiellement les données de ce tableau : 172 ont vu leur contrat se terminer en juillet, dont 117 ont été réengagés dans des fonctions permanentes. 85 stagiaires de la police et de la prison ont aussi vu leur contrat se terminer en cours d'année. Si l'on fait abstraction de ces 264 personnes, le nombre de fins de contrats est de 78.

2.5.3 Promotion des femmes

La part des femmes parmi les cadres supérieurs de l'Etat s'est très légèrement renforcée en 2011, passant de 34,8 à 35,1%. L'essentiel de cette progression provient du pouvoir judiciaire et du département des finances. Au département de l'instruction publique, de la culture et du sport, cette proportion a légèrement reculé (de 50,3 à 49,5%), mais reste proche de la parité.

24 - Effectifs 2011 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

| Département / Entité | Homme | % | Femme | % | Total effectif |
|------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|----------------|
| Chancellerie d'Etat (CHA) | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 |
| Département des finances (DF) | 99 | 70,7 | 41 | 29,3 | 140 |
| Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) | 150 | 50,5 | 147 | 49,5 | 297 |
| Département de la sécurité, de la police et de l'environnement | 96 | 77,4 | 28 | 22,6 | 124 |
| Département des constructions et des technologies de l'information | 172 | 86,0 | 28 | 14,0 | 200 |
| Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM) | 39 | 78,0 | 11 | 22,0 | 50 |
| Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) | 23 | 56,1 | 18 | 43,9 | 41 |
| Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé | 31 | 49,2 | 32 | 50,8 | 63 |
| Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC) | 4 | 80,0 | 1 | 20,0 | 5 |
| Pouvoir judiciaire* (PJ) | 15 | 36,6 | 26 | 63,4 | 41 |
| Total | 644 | 65,0 | 347 | 35,0 | 991 |

*Magistrats non compris

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Certaines professions impliquent d'avoir la nationalité suisse. C'est notamment le cas pour la police. Les difficultés du recrutement dans ce métier ont amené certains cantons à ouvrir cette profession à des étrangers. A Genève il est désormais possible d'entamer l'école de police si l'on dispose du permis C, mais la nationalité suisse est requise en fin de formation pour l'obtention du statut de fonctionnaire.

8 - Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 12'572 | 778 | 1'148 | 14'498 |
| AELE + UE | 858 | 54 | 454 | 1'366 |
| Autres pays | 118 | 6 | 4 | 128 |
| Total | 13'548 | 838 | 1'606 | 15'992 |

En engageant des personnes résidant dans le canton, l'Etat de Genève répond aux attentes des demandeurs d'emploi locaux. Toutefois, dans certains domaines comme celui de la santé, du social ou de l'informatique, le marché du travail genevois n'offre pas suffisamment de candidats dotés de la formation et des compétences requises. La proportion du personnel résidant en dehors du canton demeure globalement réduite à l'Etat de Genève en comparaison de l'ensemble des employeurs du canton.

9 - Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

| Nationalité | Lieu de résidence | | | Total |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|---------------|
| | Canton de Genève | Autres cantons | Hors Suisse | |
| Suisse | 78.6% | 4.9% | 7.2% | 90.7% |
| AELE + UE | 5.4% | 0.3% | 2.8% | 8.5% |
| Autres pays | 0.7% | 0.0% | 0.0% | 0.8% |
| Total | 84.7% | 5.2% | 10.0% | 100.0% |

La proportion des Suisses résidant hors de Suisse est restée stable à 7.2% depuis 2008. La proportion des collaborateurs de pays de l'AELE et de l'UE résidant hors de Suisse, qui est de 2.8%, est en légère hausse. Elle atteignait 2,3% en 2008.

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel est resté stable durant les 4 dernières années. Ce taux se situe dans la moyenne des administrations publiques (entre 4.5 et 5%).

10 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2010

| Rotation en ETP | |
|-----------------|-------|
| 2007 : | 4.49% |
| 2008 : | 4.81% |
| 2009 : | 4.64% |
| 2010 : | 4.82% |

2.5.1 Entrées

Le nombre d'entrées en 2010 a augmenté, en raison notamment du renforcement des effectifs dans les domaines de la justice et de la police.

11 - Entrées 2009 et 2010 en personnes

| Entrées | Effectif | |
|---------------------------|--------------|--------------|
| | 2009 | 2010 |
| Fonctions permanentes | 499 | 577 |
| Fonctions non permanentes | 407 | 427 |
| Apprentis, stagiaires | 254 | 257 |
| Total | 1'160 | 1'261 |

L'Etat de Genève est en train d'améliorer sa politique de recrutement par une professionnalisation et une harmonisation des processus d'engagement. Un nouveau modèle adopté par le Conseil d'Etat en 2010 vise notamment à mieux impliquer dans ces processus les représentants des ressources humaines aux côtés des responsables hiérarchiques. Le projet concerne dans un premier temps l'engagement de cadres. Il est destiné à s'étendre à l'ensemble des recrutements.

2.5.2 Sorties

L'Etat de Genève fait face - comme les pays occidentaux en général - à des vagues de départ de plus en plus importantes résultant du "baby boom" de l'après-guerre. En outre, la possibilité de toucher un « pont AVS », introduite en 1995 par le biais du Plan d'encouragement aux départs (Plend) a été fortement utilisée en 2010. Cet attrait particulier s'explique en partie par l'entrée en vigueur en 2011 de la nouvelle législation fédérale relevant à 58 ans l'âge minimum pour toucher les rentes du deuxième pilier. Les incertitudes concernant les modalités du Plend dans le futur et les inquiétudes que suscitent les plans de redressement des caisses de pension actuellement négociés avec les associations représentatives du personnel ont également joué un rôle déterminant.

Les autres causes de départ restent stables.

12 - Sorties 2009 et 2010 en personnes

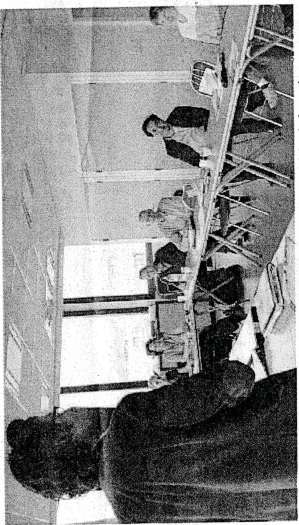
| Sorties | Effectif | |
|----------------|------------|------------|
| | 2009 | 2010 |
| Décès | 9 | 11 |
| Démission | 190 | 205 |
| Fin de contrat | 94 | 74 |
| Invalidité | 8 | 6 |
| Licenciement | 36 | 27 |
| Plend | 203 | 345 |
| Retraite | 228 | 218 |
| Total | 768 | 886 |

Région/Suisse

Des modules de formation pour les frontaliers

Depuis 2009, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) de Genève offre la possibilité aux frontaliers de compléter leur formation pour obtenir un diplôme suisse officiel. Ce système se base sur les compétences et l'expérience professionnelle.

Pour les travailleurs frontaliers, l'idée est de connaître ce que vaut son diplôme français par rapport au diplôme suisse, et de compléter sa formation pour être au même niveau. L'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) offre ainsi la possibilité à tout résident Genevois ou contribuable depuis au moins un an de suivre des modules de formation. « Nous identifions d'abord ce qui dans l'expérience professionnelle de la personne peut faire l'objet d'une validation d'acquis. Puis, si pour avoir le diplôme suisse il manque toujours des compétences que la personne n'a ja-



L'OFPC de Genève a développé depuis plusieurs années une offre modulaire de formation en vue d'obtenir un diplôme suisse.

mais rencontrés, elle va alors pouvoir se former uniquement sur un module manquant », explique Cyrille Salort, directeur du service de la formation continue à l'OFPC. Ce système offre un gain de temps important et cible les qualifications manquantes. C'est l'OFPC qui accompagne de A à Z le candidat et qui lui offre

une formation gratuitement. En fonction du nombre de personnes concernées, l'institution travaille avec les écoles professionnelles ou les centres de formation pour organiser ces modules soit en individuel, soit en groupe.

« Le temps de formation est variable. Il peut s'agir de semaines ou de mois. En fonc-

tion du diplôme français et de l'expérience professionnelle, une partie de la formation est acquise », détaille Cyrille Salort. Le diplôme d'aide-soignant français équivalait par exemple à la moitié du certificat fédéral de capacité suisse assistant en soins et santé communautaire.

VERS DES PASSERELLES FRANCO-SUISES

La Maison de l'économie développement d'Annenasse œuvre en coulisses, via sa direction dédiée à la formation et à l'emploi, pour faire évoluer l'offre de formation côté français et la faire converger avec la Suisse. L'idée est bien de créer des passerelles de part et d'autre de la frontière. La création d'un « dispositif transfrontalier de formation tout au long de la vie » est actuellement dans les cartons. Il permettrait d'harmoniser les parcours de formation, et faciliterait la reconnaissance des diplômes. Mais il pourrait aussi servir aux publics français en manque de qualification, avec la création d'un double parcours transfrontalier de validation des acquis de l'expérience. Ce dernier prendrait ainsi en compte les expériences professionnelles dans les deux pays. La difficulté étant aujourd'hui de dépasser des systèmes de politiques publiques et des modes de financements différents. Ce projet, en réflexion, inscrit la Cité des métiers du Grand Genève comme porte d'entrée commune.

Une reconnaissance officielle

Les travailleurs des secteurs de la santé, du social, du nettoyage et de la restauration, sont particulièrement demandeurs. « C'est une reconnaissance officielle, une sécurité, qui permet de travailler ensuite plus facilement en Suisse et qui peut aussi faire gravir des échelons », indique le directeur de la formation continue. Entre 15 et 20 % des candidats sont ainsi français.

Ce système de modules est

JULIA CHIVET

complémentaire de la validation d'acquis, et fait l'objet d'un examen à l'issue des sessions.

« Notre idée, c'est de faire correspondre un métier à des compétences. Même si celles-ci entrent ensuite dans un programme de formation », décrit Cyrille Salort. Ce dispositif, victime de son succès, a aujourd'hui quasiment atteint son maximum en termes de capacité d'accueil.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
La Conseillère d'Etat



DIP
Case postale 3925
1211 Genève 3

Commission ad hoc sur le personnel de
l'Etat.
Grand Conseil

A 106E3/GC

N/réf. : AET/MPP/sgu

Genève, le 4 juillet 2014

**Concerne : Réponse aux questions des commissaires de la Commission ad hoc sur
le personnel – Suites de la séance du 30 mai 2014 - PL 11339**

Mesdames et Messieurs les députés,

Faisant suite à votre audition de Madame Monique Pfister, directrice des ressources humaines du DIP, en date du 30 mai 2014, voici les réponses aux questions posées au DIP concernant le PL 11339;

1. Statistiques du recrutement au DIP (2012 et 2013)

Pour répondre aux questions formulées, le DIP a sollicité la direction générale de l'OCE s'agissant des statistiques des candidats en recherche d'emploi qu'il a présentés au DIP et de ceux que le DIP a engagés.

- Il y a eu respectivement 780 et 860 recrutements au DIP en 2012 et 2013, incluant le personnel enseignant et le personnel administratif et technique, en postes permanents et non permanents, mais sans compter les remplaçants dans l'enseignement.
- Dans respectivement 31% et 27% des recrutements en 2012 et 2013 de personnel administratif et technique (env. 100 et 65 engagements), le candidat engagé était précédemment sans emploi.
- Parmi ces candidats sans emploi recrutés au DIP dans des fonctions permanentes et non permanentes du personnel administratif et technique:

En 2012:

- 37 % des candidats se sont présentés sans l'appui de l'OCE et ont été engagés spontanément par les services recruteurs.
- 63 % des candidats ont été engagés suite à leur présentation par le biais de l'OCE.

En 2013:

- 18 % des candidats se sont présentés sans l'appui de l'OCE et ont été engagés spontanément par les services recruteurs.
- 82 % des candidats ont été engagés suite à leur présentation par le biais de l'OCE.

2. Le DIP fait-il la promotion de la reconversion professionnelle en faveur de la fonction d'enseignant du primaire ? Si oui, combien d'enseignants du primaire ont-ils été engagés suite à une reconversion professionnelle ?

Il y a deux dispositifs à Genève qui permettent de compléter une formation universitaire pour obtenir les titres permettant d'accéder à l'enseignement primaire.

Dispositif universitaire de validation des acquis et de l'expérience (VAE) pour obtenir le titre requis pour l'enseignement primaire

Il s'agit d'un dispositif universitaire permettant aux étudiants de valider jusqu'à 50% des crédits de leur formation en fonction de leur parcours universitaire antérieur et de leur expérience professionnelle. La formation IUFE étant de 4 ans, ces personnes peuvent au maximum la ramener à 2 ans. Au terme de leur formation raccourcie grâce à la VAE, les étudiants sont au bénéfice du bachelor et certificat complémentaire en enseignement primaire, reconnu par la CDIP.

C'est donc un dispositif dans le cadre duquel les personnes s'engagent en amont de l'emploi.

Quelques remplaçants (1 ou 2) ont entrepris cette démarche, mais cela reste très marginal car lourd et difficile à assumer parallèlement à une activité professionnelle. Pour plus d'information: <http://www.unige.ch/vae/>.

Dispositif de formation de suppléants, en cas d'insuffisance de candidats disposant de tous les titres requis

En cas d'insuffisance de candidatures au bénéfice de tous les titres requis, le département a la possibilité d'engager des personnes en qualité de suppléant, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Les suppléants doivent être au bénéfice d'un titre universitaire, d'une expérience avérée de remplaçant et des niveaux requis en anglais et en allemand.

Les candidats suppléants sont astreints à suivre un DAS en deux ans à l'IUFE pour être stabilisés. Le DAS est organisé par l'IUFE et financé par le DIP. Cette formation de 40 crédits ECTS représente une charge de travail de 30% environ et s'effectue en emploi, hors temps de travail face aux élèves. Ces suppléants peuvent dès lors être engagés à un taux d'activité maximum de 70%. Après avoir effectué la formation, laquelle n'est valable qu'au niveau cantonal et n'est pas reconnue par la CDIP, le suppléant peut être mis au bénéfice d'une stabilisation dans l'enseignement primaire.

Ce dispositif est proposé à la rentrée 2014-15 compte tenu du déficit de candidats formés sur le marché du travail genevois; 25 à 30 personnes devraient être engagées aux conditions susmentionnées. Elles sont suisses, avec un titre universitaire de notre canton. Ce sont des personnes qui effectuent depuis de nombreuses années des remplacements et peuvent potentiellement avoir périodiquement un complément de revenu par l'OCE.

3. Comparativement au DIP, quelle est la part du personnel de l'Université ?

Il a été précisé en séance que l'Université, établissement autonome depuis 2009, conduit un processus de recrutement indépendant du DIP, notamment pour son corps professoral et intermédiaire.

Les statistiques, disponibles sur son site internet, précisent que l'Université de Genève avait en 2013 un nombre de collaborateurs correspondant à 4'274.4 équivalents plein temps. Parmi l'ensemble du personnel de l'Université de Genève, 52.5% sont des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche, 11.4% des professeur-e-s et 36.1% du personnel administratif et technique (PAT).

Veuillez agréer, Mesdames et Messieurs les députés, l'assurance de ma considération distinguée.



Anne Emery-Torracinta

Question de Monsieur Ivanov (p. 3/8 du procès-verbal)

"M. Ivanov désire connaître le nombre de personnes venant de l'OCE qui ont été engagées par les TPG durant les cinq dernières années"

Réponse de la direction RH des TPG

| Année | Nombre de personnes engagées chez T | Nombre de personnes engagées chez E | Nombre de personnes engagées chez A | Nombre total de personnes engagées | dont nombre de frontaliers chez T | dont nombre de frontaliers chez E | dont nombre de frontaliers chez A | Nombre total de frontaliers engagés en % | Nombre de personnes engagées chez T via OCE | Nombre de personnes engagées chez E via OCE | Nombre de personnes engagées chez A via OCE | Nombre total de personnes engagées via OCE | Nombre total de personnes engagées via OCE en % |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2010 | 9 | 68 | 12 | 89 | 2 | 35 | 4 | 41 | 3 | 8 | 1 | 12 | 13 |
| 2011 | 18 | 79 | 10 | 107 | 6 | 37 | 1 | 44 | 3 | 15 | 1 | 19 | 18 |
| 2012 | 17 | 154 | 19 | 190 | 3 | 66 | 4 | 73 | 5 | 34 | 3 | 42 | 22 |
| 2013 | 19 | 48 | 13 | 80 | 2 | 4 | 0 | 6 | 5 | 14 | 5 | 24 | 30 |
| 2014 | 15 | 10 | 11 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 2 | 10 | 28 |
| TOTAL | 78 | 389 | 65 | 502 | 13 | 142 | 9 | 164 | 21 | 74 | 12 | 107 | 21 |

Question de Monsieur Siatkine (p. 3/8 du procès-verbal)

"M. Siatkine propose à M. Charbonnier de remettre à la commission une note sur la répartition des permis G selon le type de postes aux TPG (chauffeur, personnel administratif, cadres, personnel technique)"

Réponse de la direction RH des TPG

| Permis G au 31.12.14 | Administration | | Technique | | Exploitation | | Cumul par statut | |
|----------------------|----------------|-------|-----------|-------|--------------|--------|------------------|--------|
| | Personnes | % | Personnes | % | Personnes | % | Personnes | % |
| Encadrement* | 12 | 0.64% | 11 | 0.55% | 8 | 0.43% | 31 | 1.66% |
| Employés** | 30 | 1.61% | 68 | 3.65% | 398 | 21.35% | 496 | 26.11% |
| dont conducteurs | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 354 | 18.99% | 354 | 18.99% |
| Cumul par secteur | 42 | 2.25% | 79 | 4.24% | 406 | 21.76% | 527 | 28.27% |

* directeurs, cadres supérieurs et cadres

** employés et experts

Genève, le 24 février 2015/hcr

Date de dépôt : 20 avril 2015

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Sandro Pistis

Mesdames et
Messieurs les députés,

Il n'est pas tolérable que Genève ait le taux de chômage le plus haut de Suisse, il n'est pas acceptable que l'Etat aille recruter hors de notre pays ; quand bien même nous avons des professionnels de valeur qui sont au chômage. Ce constat, le MCG le fait quotidiennement.

Le projet de loi qui vous est présenté est tout à fait logique et modéré. Il est dès lors incompréhensible qu'il ait été largement rejeté ; car, son objectif est de privilégier les candidatures des demandeurs d'emplois présentés par l'Office cantonal de l'emploi, à compétences égales.

En effet, le coût de l'aide sociale pour les chômeurs et les exclus de notre société est considérable d'un strict point de vue financier, sans compter les conséquences humaines que nous ne pouvons tolérer.

Le MCG estime que l'Etat de Genève doit montrer l'exemple et avoir une attitude impeccable au niveau des engagements pour les emplois publics.

Il n'est pas acceptable de favoriser les travailleurs frontaliers comme l'indique un article du journal « Le Pays gessien » (22 mai 2014) qui figure en annexe. Nous apprenons que Genève offre une formation gratuite aux Français afin que soient mis à niveau leurs diplômes et qu'ils obtiennent des équivalents suisses. Il n'est pas tolérable que Genève paie les formations des frontaliers pour qu'ils entrent dans le marché du travail alors que les résidents sont oubliés. Il s'agit bel et bien d'une concurrence déloyale intolérable.

Afin d'enlever toute ambiguïté dans l'interprétation de la présente loi, nous avons proposé un amendement qui apporte l'éclaircissement nécessaire et que nous redéposerons en plénière : « Si aucun candidat de l'OCE ne peut être retenu, les candidats domiciliés à Genève, puis en Suisse, sont privilégiés. ***Les candidats suisses, domiciliés à l'étranger sont considérés comme domiciliés en Suisse*** ».

L'actuelle directive du Conseil d'Etat genevois, demandant un examen préalable des candidatures de l'Office de l'emploi avant toute embauche, est certes un pas important dans la bonne direction. Mais elle est insuffisante parce que cette directive peut à tout moment être retirée; il faut en conséquence que ce principe figure dans la loi. De plus, le fait de privilégier les candidatures est également une nécessité.

Certains esprits étriqués évoquent un prétendu « droit supérieur », qu'ils sont d'ailleurs intellectuellement incapables de définir. Cette imprécation, sortie d'esprits brumeux, est à géométrie variable selon le sujet traité. On a encore pu le constater lors de l'examen du projet de loi sur le modèle monégasque qui demande une priorité de l'embauche pour les « travailleurs locaux », comme cela figure dans la Constitution de Monaco depuis 1962.

Il reste une certitude. La classe politique genevoise, à l'exception du MCG, a abandonné la défense des travailleurs de notre canton. Dans ces conditions, quel avenir va-t-on laisser à nos enfants ? Il sera très certainement bien noir, si nous n'assistons pas à un changement profond de la situation actuelle.