

*13 septembre 2022*

**Rapports de majorité et de minorité de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 3 mars 2020 de M<sup>mes</sup> et MM. Steven Francisco, Christina Kitsos, Maria Casares, Ahmed Jama, Amanda Ojalvo, Dalya Mitri Davidshofer, Olivier Gurtner, Luis Vazquez, Corinne Goehner-da Cruz, Régis de Battista, Maria Vittoria Romano, Pascal Holenweg, Ulrich Jotterand, Martine Sumi, François Mireval, Albane Schlechten, Emmanuel Deonna, Sami Gashi, Maria Pérez, Brigitte Studer, Delphine Wuest et Christiane Leuenberger-Ducret: «Genève, ville d'emploi: pour une politique des ressources humaines de la Ville de Genève qui favorise l'engagement des plus de 50 ans et des personnes au chômage ou au bénéficiaire de l'aide sociale».**

**A. Rapport de majorité de M<sup>me</sup> Michèle Roulet.**

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances par le Conseil municipal lors de la séance plénière du 4 mars 2020. La commission l'a étudiée lors de ses séances du 1<sup>er</sup> décembre 2020 sous la présidence de M. Omar Azzabi, ainsi que les 21 et 28 septembre 2021, 19 janvier, 1<sup>er</sup> février et 1<sup>er</sup> mars 2022 sous la présidence de M<sup>me</sup> Brigitte Studer. Les membres de la commission des finances remercient M<sup>me</sup> Jade Pérez et M. Xavier Stern pour la qualité de leurs notes de séances.

*Note de la rapporteuse: d'une manière inhabituelle (et sans doute involontaire), l'audition des motionnaires a eu lieu après celle du magistrat du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL) et de sa directrice.*

*PROJET DE MOTION*

*Exposé des motifs*

Contrairement aux chiffres du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) qui tendent à présenter le taux réel du chômage en Suisse en ne prenant en compte que les personnes inscrites au sein des Offices régionaux de placement (ORP), le taux de chômage national établi selon les normes du Bureau international du travail (BIT) prend en compte toutes les personnes sans emploi, activement à la recherche d'un emploi et immédiatement disponibles.

Conformément à cet indice, au quatrième trimestre 2019 le taux de chômage suisse s'établissait à 3,9%. Ce taux, en baisse de 0,7% par rapport au troisième trimestre, indique par conséquent un taux de chômage plus élevé que le taux de 2,5% énoncé par le SECO pour la même période. Conformément aux chiffres fournis par les statistiques cantonales pour le mois de janvier 2020, le taux de

chômage de 3,9% selon le SECO s'élève en réalité à près de 11,8% dans le canton et à 14% en ville de Genève selon les normes BIT.

Aujourd'hui encore, on constate que le chômage frappe toutes les catégories socio-professionnelles. Ainsi, des personnes avec des qualifications très pointues ne sont plus épargnées par le chômage.

Tous les mois, près de 400 personnes dans notre canton épuisent leur droit de percevoir des indemnités chômage. A cet égard, les statistiques ainsi que les études (par exemple l'étude du SECO de février 2020 ou celle de l'Université de Lausanne de Daniel Oesch) montrent que cette situation frappe particulièrement durement les chômeurs de plus de 50 ans, dont seulement un sur deux retrouve un emploi. Au-delà de 55 ans, il est quasi impossible de retrouver un travail.

Le corollaire de cette situation est que l'Hospice général a vu le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale augmenter de près de 100% depuis 2001. Ainsi, les assistants sociaux de l'Hospice général constatent désormais le dépôt de demandes de prestations d'aide sociale pour des personnes avec des formations de haut niveau qui sont néanmoins exclues d'un marché du travail devenu extrêmement concurrentiel. Or, une fois à l'aide sociale, seul un bénéficiaire sur six retrouve un emploi.

A cet égard, la Ville de Genève est l'un des plus gros employeurs du canton avec près de 4000 collaborateurs. En matière de politique des ressources humaines, elle dispose donc d'un important levier permettant de favoriser l'engagement de personnes au chômage ou au bénéfice de l'aide sociale. Néanmoins, aujourd'hui la Ville de Genève ne fait qu'énoncer une déclaration d'intention dans ses offres d'emploi, visant à favoriser l'engagement de chômeurs et par conséquent sans qu'il y ait une quelconque obligation.

Considérant:

- que la Ville de Genève est l'un des plus importants employeurs du canton, avec près de 4000 collaborateurs;
- la politique des ressources humaines de la Ville de Genève, qui ne fait qu'énoncer une déclaration d'intention dans ses offres d'emploi visant à favoriser l'engagement de chômeurs, et cela sans une quelconque obligation;
- le coût social pour la collectivité publique de la Ville de Genève que représente une personne au chômage ou au bénéfice de l'aide sociale;
- les pertes fiscales communales entraînées par la baisse du revenu des personnes au bénéfice des aides sociales qui ne contribuent plus fiscalement;
- les recours aux aides directes ou indirectes, par exemple un logement subventionné;
- l'augmentation, à la retraite, des recours aux prestations complémentaires des personnes au chômage ou à l'aide sociale,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à mettre en place une politique proactive des ressources humaines accordant une attention particulière aux personnes issues de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et de l'Hospice général dans les engagements annuels de tous les départements de la Ville;
- à mettre en place une politique proactive des ressources humaines accordant une attention particulière aux personnes âgées de plus de 50 ans issues également de l'OCE et de l'Hospice général dans les engagements annuels de tous les départements de la Ville.

### **Séance du 1er décembre 2020**

*Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M<sup>me</sup> Dalcinda Bertola-Garrido, directrice de la Direction des ressources humaines (DRH)*

M. Gomez d'emblée dit approuver la plupart des constats des motionnaires. Le Conseil administratif partage les mêmes préoccupations. En tant que conseiller municipal, il avait alors lui-même déposé une question écrite en 2018 sur le chômage des seniors. La réponse obtenue était que la priorité était d'abord donnée à l'interne, puis au sein de l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Les statistiques de 2016-2017 reflètent que 10% des personnes engagées à la Ville ont plus de 50 ans et 25% proviennent du chômage. L'ancien Conseil administratif se penchait donc déjà sur cette préoccupation. Malheureusement, la crise sanitaire a relégué celle-ci au second plan. Mais elle est reprise aujourd'hui avec d'autant plus d'acuité, surtout si l'on doit faire face à une crise économique. Le Conseil administratif est disposé à collaborer avec le Conseil municipal ainsi qu'avec la commission des finances pour trouver des solutions à cette problématique.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido rappelle que la Ville de Genève s'est dotée en 2013 d'une directive relative au processus de recrutement. La DRH se concentre sur le volet administratif du processus. Les besoins sont définis par les services et les départements. La DRH rédige l'annonce conjointement avec les services et départements (cahier des charges, classe salariale). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, la DRH est obligée d'annoncer tous les postes (employés, auxiliaires et contrats de durée indéterminée ou déterminée) à l'OCE avant toute ouverture ou publication, qui possède l'exclusivité (durant cinq jours) sur les annonces. Cette directive s'applique à tous les postes sans tenir compte des catégories professionnelles prévues par la législation fédérale. La Ville va donc au-delà des exigences fédérales. La DRH ne peut pas stopper un engagement. La possibilité d'intervention de la DRH est encore plus faible en matière de contrats à durée déterminée, car dans

ce cas, la DRH définit la fonction et la classe, établit le salaire et le contrat. A compétences égales, priorité est donnée aux candidatures internes (article 69 du règlement d'application du statut du personnel REGAP), puis aux personnes au chômage et enfin aux candidatures dont le sexe est sous-représenté. Une convention avec l'OCE stipule que la Ville a l'obligation de recevoir les candidats assignés s'ils correspondent au profil recherché.

Une autre convention (2015) pour l'engagement de personnes au chômage permet tous les trimestres d'échanger des données concernant les nouveaux collaborateurs (avec l'accord des personnes concernées), ce qui permet de connaître avec exactitude le nombre de personnes engagées à la Ville qui étaient au chômage. A cet égard, les statistiques sont relativement stables. Entre un quart et un tiers des engagements en Ville de Genève comprennent des personnes demandeuses d'emploi. Concernant les personnes de 50 ans et plus, la DRH avait répondu à cette question, fin 2018, en indiquant que 11% des personnes engagées à la Ville sont âgées de plus de 50 ans. Le Conseil administratif concernant ces collaborateurs, car l'obligation de l'article 69 était suffisante. Si l'on veut privilégier les personnes âgées de 50 ans et plus, il faudra faire un choix entre différents critères:

- privilégier les candidatures internes;
- privilégier les candidatures du chômage;
- privilégier le sexe sous-représenté.

En 2017, 9,51% du personnel engagé était composé de personnes âgées de 50 ans et plus (736 personnes); en 2018 cela s'élevait à 8,45% (651 personnes); en 2019 à 10,90% (569 personnes) et en 2020 (au 30 octobre) à 16,63% (421 personnes), chiffre qui dénote une prise de conscience de la responsabilité sociale de la part des services et des départements de la Ville.

### *Questions des commissaires*

Un commissaire, demandant si le chiffre qui vient d'être cité est le total des personnes travaillant à la Ville de 50 ans et plus, s'interroge sur la baisse de ces chiffres d'une année à l'autre.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que dans ce montant figurent les employés (contrats durée indéterminée) ainsi que les auxiliaires (contrats durée déterminée). Le chiffre varie d'année en année.

Un commissaire demande si ces chiffres correspondent à l'effectif actuel (des personnes de 50 ans et plus) ou s'ils correspondent aux personnes de 50 ans et plus que la Ville a engagées par année.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'il s'agit des personnes nouvellement engagées, par année, de 2017 au 30 octobre 2020, sur un effectif global d'un peu plus de 4000 personnes.

Un commissaire demande pourquoi ces chiffres baissent.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que c'est parce qu'il y a un nombre important d'auxiliaires qui travaillent par exemple pour des événements ponctuels comme la Fête de la Musique, qui sont des contrats de courte durée.

M. Gomez ajoute que peu de collaborateurs et collaboratrices, ayant signé un contrat à durée indéterminée, quittent la Ville.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido explique qu'il y a moins de 200 nominations par année sur un effectif d'à peu près 4000 personnes fixes (contrats durée indéterminée). En plus de ces 4000 collaborateurs, il y a entre 400 et 550 personnes auxiliaires engagées.

L'ancienne directrice des ressources humaines (RH) avait signé en 2010 une convention de collaboration avec l'Hospice général avec des conditions dont celle de travailler au maximum vingt heures par semaine pour être payé par l'Hospice général et non par la Ville. Cette directive a posé des problèmes tout comme les emplois de solidarité (EdS). Les partenaires sociaux reprochaient à la Ville de faire du dumping salarial, de ne pas donner le même salaire à chaque employé pour un travail équivalent. Le Conseil administratif précédent avait décidé de sortir de cette convention, comme pour les EdS dont certains n'ont malheureusement pas pu être engagés.

Une commissaire demande quel est l'âge moyen d'un collaborateur de la Ville de Genève, sachant que ceux-ci restent généralement longtemps à la Ville, et s'il existe une statistique de l'âge moyen des personnes qui souhaitent changer de service, expliquant que c'est important de favoriser la mobilité pour garder ses employés.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que l'âge moyen est de 45-46 ans. La pyramide des âges à la Ville vieillit. Sur le processus de mobilité du personnel, la Ville doit travailler, car, actuellement, il s'agit plutôt de mobilité involontaire (raisons de santé...), la mobilité volontaire étant pour l'instant assez mal perçue. La DRH intégrera l'idée de favoriser la mobilité interne dans le plan directeur de cette législature. L'article 69 REGAP peut favoriser la mobilité interne, puisqu'il stipule que tous les membres du personnel doivent être reçus pour un entretien de recrutement. Si deux personnes présentent des compétences égales, c'est celle qui travaille à l'interne qui est en priorité choisie. Dans la réalité, la mobilité interne ne fonctionne pas très bien. Mais la DRH souhaite mieux faire connaître les services en offrant des stages/échanges entre services. Les formations aident aussi, car elles apportent un grand nombre d'échanges informels. La DRH aimerait développer la

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour chaque fonction du catalogue, la DRH établit des aires de mobilité afin de savoir quelles compétences développer pour accéder à une autre fonction. C'est un travail de longue haleine qui devra être entrepris lorsque le processus de collocation sera terminé.

Une commissaire rappelle que les collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève restent en général jusqu'à la retraite. Dès lors, ils peuvent rencontrer des problèmes de motivation, d'ennui aux répercussions négatives. Elle demande si la DRH est attentive à cette problématique.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que lors de l'entretien périodique, il y a des questions sur le souhait de mobilité. Mais, comme dit précédemment, la mobilité volontaire est mal perçue. Un changement de mentalité est possible, mais cela prendra un certain temps.

M. Gomez ajoute que cela dépend aussi des fonctions. Certaines sont spécifiques et ne permettent pas de mobilité comme un jardinier, employé au Service des espaces verts (SEVE), et qui gardera sûrement la même fonction, tout comme un policier ou un pompier. Il admet néanmoins qu'il y a un effort à faire au sujet de la mobilité.

Un commissaire déclare que les Vert-e-s se préoccupent aussi du chômage chez les jeunes de moins de 25 ans. Depuis la crise sanitaire (Covid-19), il y a eu une augmentation d'à peu près 5% du chômage chez les jeunes de moins de 25 ans. Comme les contrats à durée indéterminée (CDI) sont difficiles à obtenir, il propose l'idée d'un stage rémunéré selon les conditions de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), qui aiderait ces jeunes (diplômés, universitaires, ou autres). Un tel programme serait-il possible à la Ville de Genève?

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'il y a une recrudescence du nombre de stages. Mais, si l'on privilégie trop les stages de personnes formées, on pénalise les autres personnes qui ont l'obligation de faire des stages pour valider leur formation. Il y a déjà eu des initiatives de «first job» pour aider les universitaires à trouver leur premier emploi. Ces «first jobs» expérimentés se sont bien déroulés et ont permis à la personne de trouver rapidement un emploi, mais ils ne doivent pas être longs afin de pouvoir aider différentes personnes.

Un commissaire demande si la DRH a besoin d'un budget supplémentaire pour mettre cette politique en place et avoir un impact sur les seniors ou les jeunes.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par l'affirmative.

Un commissaire demande pour quelle raison ils n'abordent pas la directive de préférence cantonale entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018, et que la Ville a signée avec l'OCE. Quels sont les résultats de cette convention et est-elle appliquée?

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'ils se sont renseignés, mais n'ont rien trouvé concernant cette directive que M<sup>me</sup> Salerno aurait signée. Les deux seules conventions disponibles et appliquées sont celles avec l'OCE déjà abordées.

Le président propose de poser la question directement à l'OCE par écrit.

Une commissaire, s'interrogeant sur l'exposé des motifs, demande s'il y a réellement 14% de personnes au chômage en ville de Genève et si les personnes sans emploi sont forcément au chômage.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'elle n'a pas vérifié l'exposé des motifs, mais s'est concentrée sur les demandes faites au Conseil administratif.

La même commissaire doute que «le chômage frappe toutes les catégories socio-professionnelles», comme exposé dans la motion, car si «des personnes avec des qualifications très pointues ne sont plus épargnées par le chômage», cela concerne une petite minorité. Il semble que les personnes les plus touchées par le chômage sont les jeunes, cela est-il correct?

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'elle n'a pas de chiffres actualisés.

M. Gomez dit que ces chiffres sont disponibles à l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) et ajoute que la façon de comptabiliser le taux de chômage de l'OCE n'est pas la même que celle du Bureau international du travail (BIT) qui calcule aussi les personnes sans emploi à la recherche d'un emploi. Mais il rappelle qu'à partir d'un certain âge, retrouver un emploi devient difficile. C'est la problématique soulevée par cette motion.

Une commissaire demande ce qui peut être fait pour baisser le taux de chômage, en plus des trois priorités citées (candidatures internes, personne au chômage et sexe sous-représenté).

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido explique que plus il y a de priorités, plus il y a une dilution de la responsabilité. Pour avoir un impact et cibler une action particulière, il faut faire des choix. Si l'on veut réellement favoriser les personnes au chômage, il faut l'annoncer clairement. Le fait d'avoir plusieurs priorités engendre des problèmes d'application et entraîne qu'il n'y a plus aucune priorité.

La même commissaire remarque que le choix de la candidature est fait après validation du candidat par la direction du département. Ces règles de priorité ne cachent-elles pas le fait que c'est en réalité la direction qui choisit à qui attribuer le poste?

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que l'on ne peut pas imposer un candidat à un service. La personne doit pouvoir être intégrée dans l'équipe. Or, si elle est imposée, il y a de grandes chances que cela ne se passe pas bien. L'ancien Conseil administratif n'a pas souhaité imposer un candidat dans un service pour cela.

Chaque service possède sa sensibilité et ses besoins. Néanmoins, tous ont un but commun: que le recrutement fonctionne correctement et ils font attention à recruter la personne qui correspond le plus au profil recherché du poste à pourvoir.

M. Gomez ajoute que le fait d'émettre un certain nombre de règles peut influencer positivement; il donne l'exemple de la répartition homme/femme dans un service. Tous les engagements ne pourront prendre en compte toutes ces règles, mais celles-ci influencent peu à peu les services et les directions dans leurs choix.

Une commissaire demande si les EdS ont été remplacés. Certaines personnes de plus de 50 ans n'ont pas les compétences qui leur permettent d'être réintégrées dans le monde du travail. Ainsi, étaient-elles heureuses de pouvoir obtenir un EdS pour quitter le chômage?

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que non, il y a eu quelques opportunités où des personnes ont pu être embauchées (par exemple: dans les musées). La Ville n'a pas renouvelé l'expérience, car ces emplois se prolongeaient sur du long terme et les personnes étaient moins payées pour le même travail. Il a été reproché à la Ville d'employer des EdS (au rabais) plutôt que d'engager des personnes rémunérées aux salaires fixés par la grille des traitements.

La même commissaire demande si le système aurait pu être amélioré en n'attribuant pas le même travail aux EdS qu'aux employés ordinaires.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'il existe certains emplois qui demandent peu de qualifications à la Ville de Genève. Le site Internet de la Ville publie des descriptions de fonctions, de missions principales et de compétences de savoir-être et savoir-faire selon les emplois. Des personnes peu qualifiées peuvent trouver un emploi à la Ville de Genève. Pour les emplois où les diplômés sont demandés, si une personne a de l'expérience et pas de diplôme, l'expérience peut toutefois être jugée équivalente.

Une commissaire rappelle que le but de cette motion du PS concerne les chômeurs et les plus de 50 ans. Il semble que toutes les mesures soient prises pour engager des chômeurs. Mais, pour savoir si des mesures doivent être prises pour faciliter l'embauche des plus de 50 ans, il faudrait connaître le nombre de postulants de plus de 50 ans retenus.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido approuve ces propos.

Un commissaire, mentionnant les problèmes de dévalorisation qu'entraîne le chômage, demande si la Ville pourrait prévoir des stages pour aider les personnes âgées de 50 ans et plus et valoriser leurs compétences.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que c'est le rôle du chômage et ajoute que le secteur privé a de la peine à engager les personnes âgées de 50 ans et plus, car elles



coûtent plus cher. Toutefois, en Ville, il n’y a pas de frein à l’engagement des personnes plus âgées, car leur expérience est vue comme un bénéfice.

M. Gomez ajoute qu’il y a énormément de personnes qui postulent lorsqu’un poste s’ouvre à la Ville de Genève.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido donne l’exemple des postes d’éboueur qui suscitent 1000 candidatures.

Un commissaire demande combien il y a de résidents genevois parmi ces 1000 candidatures.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido ne connaît pas la réponse. Cela est traité par le service et non par la DRH.

Une commissaire rappelle la convention signée entre la Ville et le Canton où une personne pouvait travailler six mois/une année et par la suite retourner au chômage et demande pourquoi elle n’est plus en vigueur. Pour augmenter les engagements, la Ville pourrait-elle aussi internaliser des fonctions?

M. Gomez répond que cette convention a été déclarée illégale. En ce qui concerne l’internalisation d’un certain nombre de fonctions, c’est un autre débat. Il y a d’ailleurs plusieurs objets qui passeront prochainement en commission des finances concernant l’internalisation. Le Conseil administratif est en pleine réflexion et discussion sur cet aspect. L’internalisation engendre des coûts et des ressources supplémentaires. Ces questions relèvent d’objectifs politiques. L’internalisation peut favoriser l’engagement des personnes de plus de 50 ans, mais ne règlera pas complètement la problématique. La Ville doit se fixer l’objectif d’engager des personnes de plus de 50 ans peu importe le nombre d’employés.

Un commissaire remarque que le marché de l’emploi des seniors en Suisse est extrêmement difficile en comparaison avec l’étranger. Quelle est l’explication de la Ville concernant les inégalités? Quant à la motion, elle reste vague sur une mise en pratique concrète. Quels arbitrages la Ville opère-t-elle, par exemple dans le cas où une femme de 30 ans possède les mêmes compétences pour un poste spécifique qu’un homme de 50 ans. Il imagine que la Ville souhaite obtenir une égalité de l’âge des employés en fonction de la démographie, et qu’il n’y a pas un problème de représentativité des personnes âgées de 50 ans et plus. En revanche, dans le privé, cela ne fonctionne pas de cette manière, car bien moins de personnes, âgées de 50 ans et plus, sont engagées.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido rappelle que le taux de 16,63% est celui des nouveaux engagements de personnes de plus de 50 ans en 2020 et non le nombre total d’employés à la Ville de plus de 50 ans. Elle peut fournir par écrit le taux d’effectif âgé de plus de 50 ans à la Ville. L’âge moyen est 45 ans. En ce qui concerne l’arbitrage, plus il y aura d’exigences, plus ce sera difficile de se focaliser sur une seule

exigence. Si l'on diversifie trop les priorités, comment choisir? Pour répondre à la question, si les compétences et l'expérience professionnelle sont égales, le choix entre une femme de 30 ans et un homme de 50 ans se décidera en fonction de la personne la mieux à même de s'intégrer dans le service, cela s'étudie au cas par cas. A la DRH, l'âge n'a jamais été un problème; ils recherchent des profils compétents et motivés. La personne recrutée sera celle qui correspondra le mieux au profil.

M. Gomez ajoute qu'il y a environ 1800 employés de la Ville sur un total de 4000 qui ont plus de 50 ans. Ces chiffres sont disponibles dans le document présentant le bilan social 2019 des ressources humaines de la Ville de Genève.

Le même commissaire remarque qu'il s'agit presque de 50% des employés et déclare que ces taux ne se retrouvent pas dans le privé.

M. Gomez informe que 50% des employés de la Ville ont entre 48 et 64 ans, selon le bilan social (2019, page 13). L'âge moyen est de 45 ans et l'âge médian 48 ans.

Une commissaire rappelle la notion de responsabilité sociale et souhaiterait connaître le nombre d'employés de la Ville domiciliés hors du canton de Genève.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido vérifiera l'effectif dans le bilan social. Mais les employés doivent appartenir à la zone de domiciliation de la Ville de Genève. Cette zone déborde le canton de Genève, puisqu'elle comprend des zones frontalières en France et le canton de Vaud.

M. Gomez rappelle que des lois existent. Toutefois, on ne peut pas empêcher les gens de déménager. C'est au moment de l'engagement qu'il faut intervenir. Le bilan social (page 15) informe que 80% des employés vivent dans le canton de Genève, 6% vivent dans le canton de Vaud et 14% en France voisine.

Un commissaire rappelle que la prévoyance des seniors coûte plus cher dans le secteur privé et demande si c'est aussi le cas dans le règlement de prévoyance de la Ville de Genève.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par l'affirmative. Elle explique que c'est surtout le coût des rappels qui est plus élevé lorsque la personne est âgée.

Le même commissaire demande si une des deux propositions de la motion est suffisamment réaliste pour figurer dans le tableau de décision ou dans le REGAP.

M. Gomez dit qu'il est trop tôt pour répondre à cette question. Il estime que ces propositions mettent l'accent sur le fait que la Ville doit prêter une attention particulière aux seniors qui rencontrent des difficultés à retrouver un emploi. Il ajoute qu'à compétences égales, un senior doit être favorisé, au même titre qu'une femme doit être favorisée.

Le même commissaire demande si l'on pourrait ajouter «une personne résidente» à l'alinéa REGAP: «à compétences égales, le Conseil administratif donne la préférence à une candidature interne ou à une personne au chômage».

M. Gomez répond que cela a du sens et apporte des avantages d'habiter près de son lieu de travail. Le Conseil administratif engage principalement des personnes résidant dans le canton de Genève. C'est une volonté qui se manifeste de plus en plus.

Une commissaire demande si, avant d'être engagé comme fonctionnaire à la Ville avec un contrat à durée indéterminée, un employé a d'abord un contrat de droit privé.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par la négative. Il n'y a que des contrats de droits publics avec une période d'essai de deux ans.

La même commissaire demande s'il y a possibilité de licencier durant ces deux années d'essai.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond par l'affirmative. Mais, si la personne tombe malade, la Ville paiera son salaire pendant au maximum vingt-quatre mois et pendant ce laps de temps, les services ne peuvent pas recruter.

Un commissaire rappelle que cette motion est importante pour le Parti socialiste et demande si lors d'engagements, la Ville de Genève favorise aussi la diversité dans les services, qui améliore les prestations, notamment lorsque les personnes parlent plusieurs langues.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que la Ville favorise la diversité, mais il n'y a pas d'obligation spécifique à ce sujet lors des engagements.

Un commissaire est d'avis qu'il faut privilégier les candidatures provenant de l'OCE. Il y a certainement parmi celles-ci une majorité de personnes plus âgées. Mais ne faudrait-il pas renforcer la centralité des RH, sans déposséder chaque département de choisir les collaborateurs?

M. Gomez partage cet avis. Il estime important d'avoir une unicité dans la gestion des RH afin de garantir une équité. Néanmoins, il rappelle que cette gestion est matricielle. Il faut laisser la responsabilité aux départements et aux services de gérer leurs équipes. Chaque service a sa particularité: la Voirie ne se gère pas de la même manière qu'Agenda 21. L'impulsion doit venir de la DRH, approuvée par les politiques du Conseil administratif en laissant à chaque service une marge de manœuvre lors des engagements.

## Séance du 21 septembre 2021

*Audition de MM. Ahmed Jama, Pascal Holenweg et François Mireval, motionnaires*

M. Mireval remercie l’auteur principal de la motion M. Steven Francisco qui a réalisé un important travail sur les données concernant le chômage et plus particulièrement celui des seniors (personnes de plus de 50 ans). Il rappelle qu’une loi sur l’assurance chômage avait été votée par le peuple en 2010, à la suite du référendum de la gauche. Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011. Cette motion résulte des dysfonctionnements prévisibles que cette loi a entraînés dans les milieux culturel et artistique. Cette loi prévoyait d’augmenter la cotisation chômage de 2 à 2,2% avec des cautions strictes par rapport à la situation précédente:

- douze mois de cotisation ne donnaient droit qu’à douze mois d’assurance chômage au lieu de dix-huit mois;
- aucune prolongation n’était possible alors que c’était le cas auparavant.

Une réduction assez stricte est apparue concernant la possibilité des artistes de cotiser à l’assurance chômage. Le taux de chômage des seniors n’est pas forcément supérieur par rapport au taux des autres catégories d’âge, mais ces personnes restent au chômage sur une plus longue durée. La Ville n’a pas les compétences d’agir sur certaines problématiques, comme le taux de deuxième pilier qui augmente avec l’âge. Cette augmentation rend donc l’engagement des personnes âgées plus cher.

M. Holenweg informe que la motion a été déposée au début de la pandémie. A ce moment-là, le Conseil municipal évaluait les potentiels effets sociaux de cette pandémie ainsi que les mesures prises pour l’enrayer. La motion procède à la fois d’une réflexion de fond et d’une réponse par rapport à une situation non favorable aux chômeurs en fin de droit et ceux plus âgés. Elle vise à transformer une réponse conjoncturelle aux effets de la loi de 2011 en une politique permanente qui soit une politique de préférence sociale et non résidentielle. Cela signifie que, dans la mesure du possible, la Ville privilégie les candidatures des personnes ayant le plus urgemment besoin d’un travail pour les raisons suivantes:

- elles sont au chômage;
- elles sont en fin de droit;
- elles sont à l’Hospice général.

La motion pose des critères de besoin social et d’intégration sociale. Les signataires estiment cette substitution de la préférence résidentielle en une préférence sociale plus urgente, notamment car il est possible de mesurer les conséquences de la pandémie dans certains secteurs. La Ville peut se permettre d’engager des personnes selon le critère de l’urgence et, à compétences égales, engager les personnes qui en ont le plus besoin. Elle est également invitée à donner des formations continues afin que les personnes à privilégier puissent correspondre aux postes ouverts.

Les longs débats durant cette audition ont amené les arguments suivants:

- la Ville tente de mettre en place une politique pour endiguer le chômage;
- plus elle établit de critères, plus il est difficile de se focaliser sur une exigence. Faut-il, par exemple, favoriser l’emploi des personnes de plus de 50 ans ou les jeunes qui ne trouvent pas de travail, et qui ont besoin d’un premier poste? Trop de priorités amène à ne plus avoir de priorité;
- si l’on part du principe que le besoin social est primordial, le critère de l’âge n’est pas le seul à retenir;
- la priorité posée par la motion est celle du besoin. Les besoins sont multiples, par conséquent la priorité concerne des cas multiples;
- poser la priorité en termes de besoin d’être engagées vaut pour les personnes de plus de 50 ans, les chômeurs, etc. Il n’y a donc pas de raison d’opposer les besoins;
- les invites peuvent être reprises afin de mettre un accent sur le critère du besoin;
- à compétences égales, quel est celui qui mérite ou qui a le plus besoin d’être engagé? D’ailleurs, le principe de «compétences égales» est difficilement applicable aux jeunes manquant d’expérience professionnelle;
- la motion demande que les personnes arrivant en fin de droit soient privilégiées par rapport à celles ayant déjà un emploi, et qui souhaitent changer de poste ou de service;
- les personnes à l’Hospice, ayant réellement besoin d’une aide sociale devraient être engagées urgemment. Donc, les besoins sont aussi urgents pour les derniers emplois que pour les premiers.

Un commissaire indique que la deuxième invite n’est pas valable, car depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018 la Ville a l’obligation d’annoncer les postes une semaine à l’avance à l’OCE et de recevoir les candidats provenant de l’OCE, sinon elle encourt une amende. Il considère que cette politique, pour autant qu’elle soit appliquée, est donc déjà en place.

Une commissaire trouve que cette motion, remplie de bonnes intentions, pose problème. Lorsqu’un poste est ouvert, cela doit rester à la discrétion du service. On ne peut pas imposer des conditions de genre, de sexe, d’âge, de race, de situations... Cela est contraire à la Constitution fédérale. Cette préférence sociale, dont parle la motion, ne relève ni d’une loi ni d’une règle. Pour qu’un service fonctionne, il faut laisser les responsables faire leurs choix. Comme les employés en Ville de Genève, avec leurs conditions exceptionnelles, restent en général dans l’administration publique jusqu’à leur retraite, comment appliquer la politique proactive et la préférence sociale que propose la motion? Cette politique sociale ne laisse-t-elle pas libre cours aux inégalités? Elle rappelle que la moyenne d’âge

en Ville de Genève est plus élevée qu'ailleurs, et que les jeunes méritent également une attention particulière.

M. Holenweg répond qu'il n'y a pas d'obligation d'engagement. La motion demande une attention particulière, qui consiste à prendre en compte la situation sociale des personnes qui répondent à une annonce d'emploi. Le critère social n'est pas un critère de sexe, ni de genre et d'origine. Il s'agit d'un critère de besoin. On ne peut pas imposer l'engagement d'une personne en particulier. En revanche, les instances politiques ont la responsabilité de poser des critères préférentiels. La préférence résidentielle est un critère de préférence cantonale déjà instauré. Il est donc possible de poser un critère social, d'accorder une attention particulière aux personnes qui postulent un poste, et qui souffrent d'une situation sociale difficile.

Un commissaire comprend la visée de cette motion. Mais d'autres catégories de population cherchent également du travail et doivent être priorisées comme les personnes à handicap, les jeunes, etc. La tâche est donc compliquée, d'autant plus que la motion n'aura pas beaucoup d'impact tant qu'elle n'impose rien ou n'émet pas d'importantes recommandations. Le Conseil municipal peut-il suivre les situations d'engagement?

M. Holenweg répond que les conseillers municipaux n'ont pas à suivre les engagements. Le Conseil municipal n'est pas l'employeur. Il est chargé de poser des critères généraux concernant l'engagement du personnel. L'employeur est le Conseil administratif.

Une commissaire demande s'il ne faudrait pas ajouter un critère d'exemplarité dans cette motion afin que la Ville s'efforce d'être un employeur exemplaire, en veillant à ce que dans ses RH se trouve la même diversité d'employés que l'on retrouve dans l'ensemble de l'administration municipale. Elle demande également si l'application de cette motion ne donnera pas lieu à de la discrimination positive.

M. Holenweg admet qu'il y a avec cette motion une idée de discrimination positive. Il faut se demander au détriment de qui s'opère cette discrimination positive. C'est inacceptable de privilégier une catégorie de personnes discriminées au détriment d'une autre catégorie de personnes discriminées. Privilégier l'engagement d'une personne qui fait partie d'un groupe ethnique discriminé, mais qui a une situation sociale favorisée, par rapport à une personne qui fait partie d'un groupe ethnique dominant mais à la situation sociale plus difficile n'est pas acceptable. La motion demande juste de prêter attention à la situation sociale des gens au moment de l'engagement.

Un commissaire rappelle que les employés de la Ville de Genève ont une carrière longue et stable. Par conséquent, privilégier les plus de 50 ans permettrait un plus grand *turn-over*. Mais en quoi consiste la politique proactive que mentionne la motion? Quel est son mode d'application? Pour éviter que ces questions ne restent

théoriques, il suggère d'ajouter une invite qui demanderait d'avoir accès à l'information pour suivre l'état des catégories d'âge de plus de 50 ans pour s'informer sur l'évolution dans le temps des engagements et contrôler l'avancement des actions de la Ville.

M. Mireval dit que si le terme «politique proactive» paraît inapproprié, la commission des finances peut toujours le modifier ou amender la motion. Il rappelle que le Conseil municipal peut attirer l'attention sur une problématique, proposer des initiatives, mais ne peut pas interférer dans les engagements. C'est le rôle de la DRH.

M. Jama dit que la Ville doit être visionnaire, prendre les devants afin d'aider ces catégories de personnes et anticiper les solutions aux problèmes qu'amènent ces situations.

Une commissaire comprend que le Conseil municipal est parvenu à la limite de ce qu'il peut imposer à la Ville. Mais que faire pour inciter les entreprises privées à engager des personnes de plus de 50 ans? Des mesures comme celles, par exemple, des trois premiers mois payés par l'Etat, lorsqu'une entreprise engage une personne en fin de droit? Comment inciter les entreprises privées à engager des gens provenant du chômage en fin de droit ou touchant l'Hospice général?

M. Holenweg répond qu'il n'est pas de la compétence communale de définir les politiques d'engagement des entreprises privées. Mais le Conseil municipal et la Ville ont des capacités d'incitation sur les entités subventionnées. La Ville pourrait, par exemple, inciter le Grand Théâtre de Genève (GTG) à engager des personnes de plus de 50 ans.

Une commissaire comprend l'intention de donner une préférence sociale. Mais qui bénéficiera de cette préférence sociale? Les gens au chômage, c'est un élément objectif. Quelqu'un qui est à l'Hospice général aura une situation financière qui fluctue. Certaines personnes ont travaillé et possèdent un deuxième pilier confortable, mais ne peuvent pas le toucher jusqu'à la retraite. Doivent-elles rester dans la misère parce qu'elles ont travaillé longtemps et ont cotisé pour leur deuxième pilier? Certaines femmes, notamment des épouses, n'étant pas à l'Hospice général mais vivant une situation familiale dramatique, ne seraient pas non plus favorisées avec cette motion. Donc, ce critère d'urgence sociale est subjectif et difficile à déterminer.

M. Holenweg dit qu'il n'est pas possible d'énumérer chaque situation dans une motion. C'est pourquoi la motion évoque deux éléments objectifs: le chômage en fin de droit et l'âge. Mais la liste n'est pas exhaustive. S'agissant d'engagements de personnel, il est logique d'avoir des critères objectifs en lien avec la situation face au travail plutôt que, par exemple, la situation dans le couple. La Ville doit imposer des critères objectifs pour déterminer si une personne les remplit ou non.

### **Séance du 28 septembre 2021**

Un commissaire propose l'audition de l'OCE, s'ensuit une discussion sur l'atout de cette audition qui amène la présidente à passer au vote de cette audition, qui est acceptée à l'unanimité.

### **Séance du 19 janvier 2022**

*Audition de M. Charles Barbey, directeur général de l'Office cantonal de l'emploi (OCE)*

M. Barbey explique qu'en Suisse il y a deux taux: le taux de chômage et celui des demandeurs d'emploi. Chaque trimestre, l'Office fédéral de la statistique (OFS) vient compliquer la chose avec le taux du BIT. Sur l'année 2020, sur le plan national, le taux moyen annoncé de 2,4% était le taux de chômage. Le taux de demandeurs d'emploi était de 4,3% et le taux BIT de 5% (le taux BIT, c'est une méthode utilisée par l'OFS qui l'utilise trimestriellement dans le cadre d'une enquête suisse sur la population active. C'est un échantillonnage). Si l'on prend l'année 2020, il y avait un effectif de 145 720 mais si l'on prend le taux de demandeurs d'emploi, cela donne un effectif de 230 017. Pour Genève, il y avait 12 155 chômeurs en 2020 en valeur annuelle, et 17 386 demandeurs d'emploi.

La subtilité, c'est que dans le taux de chômage ne sont prises en compte que les personnes inscrites dans un Office régional de placement (ORP), indépendamment du fait qu'elles soient indemnisées ou pas. Elles doivent aussi être immédiatement disponibles. Cela veut dire qu'elles ne sont pas en gain intermédiaire. Puis M. Barbey donne quelques chiffres et données sur les personnes en gain intermédiaire qui sortent de la colonne chômage et deviennent demandeuses d'emploi. Si l'on prend Genève, en 2021, on avait un taux de chômage annuel de 5%, ce qui représentait 12 360 chômeurs, et au niveau des demandeurs d'emploi, il y avait un taux de 7,5%, ce qui représentait 18 414 demandeurs d'emploi. Le taux de chômage ne reflète donc pas la réalité. La colonne du taux de chômage est réduite, puisqu'on soustrait toute personne en gain intermédiaire ou mesures du marché du travail (MMT).

A Genève, quand les personnes arrivent en fin de droit, l'OCE insiste pour qu'elles restent à l'OCE. Mais la contrainte est qu'il faut continuer à effectuer des recherches. Avec le Service de réinsertion professionnelle, bras de l'ORP au sein de l'Hospice général, il y a environ 1000 personnes qui ont un soutien de l'Hospice général, mais qui sont toujours suivies par l'ORP pour la partie emploi. Ils ne laissent tomber personne. Ils avaient fait un sondage six mois après que les personnes quittent l'OCE parce qu'elles arrivaient en fin de droit, pour leur demander en gros ce qu'elles devenaient, et si elles ne voulaient pas se réinscrire à l'ORP pour bénéficier d'un encadrement professionnel. Ils ont eu un taux de



réponse de plus de 80%, et dans les six mois où les personnes les avaient quittés, environ 50% avaient retrouvé une activité professionnelle.

### *Questions des commissaires*

Un commissaire demande si la Suisse est un des seuls pays au monde à se baser sur le taux de chômage plutôt que le taux de demandeurs d'emploi.

M. Barbey répond que l'on a les deux, cependant la Confédération met en avant le taux de chômage. Mais, si l'on veut faire une comparaison, par rapport à d'autres pays qui sont sur le taux BIT, il faudrait prendre le taux de demandeurs d'emploi.

Le même commissaire demande s'il y a une explication au fait que Genève a toujours un fort taux de chômage par rapport aux autres cantons.

M. Barbey répond qu'il y a différentes explications. Chaque fois qu'il y a une crise, le canton de Genève est toujours plus impacté que l'ensemble de la Suisse, car pour résorber l'augmentation, cela prend plus de temps qu'ailleurs. On le voit aussi au niveau de la relance. En comparaison avec le reste de la Suisse, Genève a été plus impacté par la crise sanitaire, en frôlant la barre des 20 000 demandeurs d'emploi. Il y en a 16 516 aujourd'hui, et si l'on veut donner une meilleure image, on dit que l'on est à 11 072 chômeurs. Mais la réalité, c'est qu'il y en a 16 516, sans compter ceux qui ne sont pas inscrits. Sa particularité? Genève est très dynamique et international. Donc, quand il y a une crise, on la prend de plein fouet. Il n'y a pas que l'hôtellerie et la restauration qui ont souffert. Entre mars et décembre 2020, il y a eu une augmentation moyenne de l'ordre de 38% des demandeurs d'emploi. Dans le domaine de la finance, les chiffres étaient les mêmes. Si l'on regarde les résultats des banques, cela s'est bien passé, mais il y a des mutations structurelles engagées avant le Covid: des postes qui disparaissent dans le cadre de la transformation digitale et de la délocalisation. Dans le domaine financier, avant la crise des subprimes, 100% des activités bancaires suisses se déroulaient sur le sol suisse. Aujourd'hui, on voit que des postes sont créés, mais pas forcément à Genève. D'après la loi fédérale sur les banques, il y a une dizaine d'activités qui doivent impérativement être organisées sur le sol suisse.

Avant la crise sanitaire, on ne concevait pas que l'on puisse passer des ordres en Bourse avec une ligne sécurisée depuis la maison. Et cela a été fait. Aujourd'hui il y a un déplacement vers la Suisse alémanique pour des questions de coûts, puisque la marge des banques se réduit. La prochaine étape, c'est que l'on pourra passer des ordres en Bourse depuis l'étranger. Ce qui va guider la réflexion, ce sera toujours le tarif au coût horaire. Et le bassin d'emploi, c'est toujours le Grand Genève. Il y a 150 000 personnes de France qui viennent travailler à Genève. C'est là qu'on voit le dynamisme de cette place économique. On pourrait dire que l'on ferme le robinet pour éponger les personnes au chômage,

mais ce n'est pas possible, car il y a un chômage structurel. C'est-à-dire des personnes qui, avec leurs compétences, sont en inadéquation avec le marché, raison pour laquelle le Conseil d'Etat a mis sur pied une *task force* transversale avec les partenaires sociaux sur l'employabilité. Avec la transformation digitale, il faut réinsérer des personnes dans le même secteur, mais il y a des cas où il faut passer d'un secteur à un autre. On sait depuis longtemps que des infrastructures publiques comme les Chemins de fer fédéraux (CFF) ou la Poste auront des problèmes de pénurie de personnes. Un article dans *L'Agefi* montre qu'on a des objectifs sur la transition énergétique, mais pas la feuille RH. Il faut des installateurs pour déposer une cellule voltaïque, des électriciens pour brancher le tout, refaire le toit si l'on veut mettre des panneaux solaires, etc. Et là se pose la question de l'employabilité.

Le même commissaire ne partage pas l'avis de M. Barbey et émet des doutes sur le dynamisme de Genève. C'est une ville attractive, mais le dynamisme d'une ville se mesure à la possibilité pour quelqu'un qui perd son emploi d'en retrouver un rapidement, ce qui ne semble pas être le cas.

M. Barbey répond que c'est une question de vocabulaire. Le problème avec l'attractivité, c'est précisément que l'on ne parvient pas à retrouver un job pour tout le monde. Car qui dit attractif dit compétitif. Mais c'est aussi ce qui fait la force d'une région, qu'on le veuille ou non.

Une commissaire demande s'il a des données sur l'efficacité des nouvelles normes mises en place, qui demandaient à l'employeur de recevoir des demandeurs d'emploi, et s'il y a eu un effet dans les engagements liés à la Ville de Genève? Existe-t-il des données sur les demandeurs d'emploi plus âgés et des mesures pour privilégier leur engagement?

M. Barbey explique qu'ils font partie d'un dispositif fédéral en tant qu'OCE et que l'ORP en fait également partie. Au niveau fédéral, il y avait une base de données, et il avait été possible de faire quelque chose avec des mots-clés pour avoir des chiffres au niveau des personnes de plus de 50 ans par rapport à la réinsertion sur le marché de l'emploi. Il y a des domaines où une grande partie du recrutement est fait dans les murs de l'OCE. Mais ce n'est toujours pas suffisant. Ils ont également les moyens, avec les aides fédérales, de cette allocation d'initiation au travail (AIT) qui peut être utilisée dans le cadre de l'employabilité. Aujourd'hui, tout ce qui peut être fait est fait. Ils ont aussi des mesures particulières pour les plus de 50 ans, mais ils essaient de mélanger les publics, les expériences, les sensibilités, les mentalités, les approches et le résultat est toujours satisfaisant. Ils ont lancé récemment une mesure pour les plus de 50 ans «Level+». Pour les plus de 50 ans, ils n'essaient pas forcément de retrouver un CDI. Cela peut être des mandats, du portage. Ils font preuve d'innovation et de réponse aux attentes du marché. Car ce qui est fait, c'est toujours pour répondre aux besoins des entreprises.

Une commissaire demande si le taux de retour à l'emploi pour les plus de 50 ans est le même que pour les plus jeunes.

M. Barbey répond que c'est surtout plus long, mais dans l'absolu, ils n'ont pas moins de chances de retour à l'emploi. Après douze mois, on est considéré comme chômeur de longue durée. Donc ils travaillent sur ces douze mois pour insérer un maximum de leurs clients. C'est pour cela qu'ils insistent pour que les personnes restent même après être arrivées en fin de droit. Ils vont prochainement sortir un atelier pour lutter contre la fracture numérique. Quand on numérise, cela permet d'arrêter de mettre de la force de travail sur des activités qui n'ont pas de valeur ajoutée, et de la mettre, d'une part, sur la prévention, et d'autre part dans l'accompagnement des plus de 50 ans. Ils ne sont pas préférencés, mais cela prend plus de temps. Au niveau des inscriptions au chômage, on pourrait croire que dans les périodes de crise, les entreprises auraient tendance à licencier plus de personnes de 50 ans et plus, mais d'après les chiffres, ce n'est pas vrai.

Une commissaire demande si l'on tient compte des demandeurs d'emploi inscrits en France, mais qui cherchent à Genève.

M. Barbey répond qu'ils ne sont pas pris en compte dans les chiffres publiés. Ils n'ont pas la même méthode de calcul, donc c'est très difficile d'agréger les données de Genève avec les données du Grand Genève. Mais ils en tiennent compte dans les analyses qu'ils font et dans les informations qu'ils font remonter à leur conseillère d'Etat. Si l'on ne tient pas compte de ce qui se passe de l'autre côté de la frontière, on n'a pas une vision claire de la réalité par rapport à certains secteurs en difficulté. Par rapport aux mesures qu'ils doivent entreprendre pour savoir s'il faut investir ou pas dans une nouvelle mesure, ils ont cette approche globale où ils tiennent compte du Grand Genève. Ils collaborent donc avec Pôle Emploi, qui leur envoie les chiffres avec un trimestre de retard. Mais c'est purement opérationnel.

La même commissaire demande s'il n'y a que par le taux BIT qu'on peut avoir une vraie réalité, puisque si on ne remplit pas les conditions pour toucher le chômage, on n'est inscrit nulle part.

M. Barbey répond que le taux BIT ratisse plus large puisqu'il suffit d'être simplement disponible. Mais il milite personnellement pour le taux de demandeurs d'emploi, car il gomme une partie des erreurs qu'on peut avoir avec le taux BIT, surtout pour Genève. Avec un échantillonnage de 7000 personnes à l'année, fixer un taux pour Genève, avec une marge d'erreur à 2 ou 3%, c'est difficile. Donc, il recommande plutôt de regarder le taux de demandeurs d'emploi, qui n'est pas publié dans la presse, mais qui peut être trouvé facilement sur le site de l'OCSTAT.

Une commissaire demande comment se passe la collaboration entre la Ville en tant qu'employeur et l'ORP par rapport à la problématique de la motion.

M. Barbey explique qu'on peut toujours s'améliorer sur la sélection des candidats, etc. Mais, pour la Ville, comme pour la plupart de leurs partenaires, l'OCE est la boîte de placement numéro un. Et l'avantage, c'est que le client ne va pas payer 30% de marge par rapport aux entreprises temporaires. D'ailleurs, si on leur demande de faire du sur-mesure, ils le font. Ils ne vont pas envoyer des dossiers pour en envoyer. En principe sur les trois ou cinq dossiers envoyés, il y a le candidat qui va répondre à 80% aux exigences du poste.

Un commissaire demande ce qu'il pense de la motion et si l'Etat est satisfait des résultats des mesures telles que les allocations «A50+» ou «Level+».

M. Barbey explique qu'au niveau des mesures comme «Level+», c'est un budget supplémentaire obtenu par rapport à l'enveloppe issue du dispositif fédéral. Cela représente 3 millions de francs sur trois ans, et ils sont monitorés. Ils doivent rendre des comptes semestriellement, et chaque année un bilan est fait. Sur la base de ce bilan sera déterminée ou pas la multilatéralisation de cette mesure à l'ensemble des ORP de Suisse. Ces dernières années, Genève a été précurseur sur des mesures et outils développés en termes de gestion des compétences sur les métiers. Genève a par exemple participé à la construction de l'environnement informatique digital du SECO. Pour toutes les mesures mises en place, ils ont des indicateurs de performance en termes de réintégration. Donc ils ont un suivi, toujours dans l'intérêt des demandeurs d'emploi. Pour les plus de 50 ans, on ne parle pas de seniors, mais de gens expérimentés. L'idée de la motion est bien. C'est bien de se dire que l'on va engager des gens de 50 ans, mais ce qui est valorisant, ce n'est pas d'engager des gens de 50 ans parce qu'ils ont 50 ans, et qu'il faut leur donner une chance. C'est de montrer qu'ils sont expérimentés, et qu'ils peuvent avoir une valeur ajoutée. Cela permet par exemple d'avoir un binôme entre une personne de 50 ans et une personne plus jeune. Il faut le vendre et expliquer pourquoi on favorise cela, et pas seulement faire un geste. Dans les dossiers qu'ils présentent aux entreprises, dans au moins 80% des cas, l'âge n'est pas un obstacle.

Un commissaire demande quelle est la perception de l'OCE par rapport à ce qui est évoqué dans la motion. On voit souvent des postes pourvus avec des nouveaux frontaliers. Et des postes ordinaires pour lesquels on peut imaginer que des candidats ont été présentés par l'OCE. Comment cela est-il analysé à l'OCE? Il demande également si l'on a des statistiques par rapport au bonus employabilité, si c'est efficace ou pas.

M. Barbey explique qu'il peut y avoir des cas particuliers. Mais, au niveau de l'OCE, ils essaient d'être dans la prévention. Dans les cas évoqués, on le voit, mais ce n'est pas de sa compétence. Si l'on prend le bassin de population au niveau des formations, il y a des formations qui n'existent pas en Suisse, notamment au niveau digital ou dans le domaine de l'environnement. En France, ce sont des formations pratiques de deux ans, ce ne sont pas des diplômes. Ils essaient

d'intervenir dans le cadre du budget fédéral au niveau des MMT. Si le marché, que l'entreprise soit publique ou privée, a besoin de telles ou telles compétences, et qu'elle a besoin de tels ou tels prérequis, l'OCE peut monter des mesures assez rapidement. Parce qu'entre le moment où le besoin de compétences est signalé et que la Confédération mette les formations en place, il peut se passer plusieurs années. Actuellement, par rapport au bassin, il y a des formations qu'on n'a pas ici. C'est pour cela qu'on se heurte à ce chômage structurel. Il y a une inadéquation pour certaines personnes qui ont des compétences inappropriées par rapport aux besoins du marché. C'est là que c'est important de bien connaître les différents secteurs. C'est aussi l'objectif fixé par le Conseil d'Etat à l'OCE. D'une part, contribuer au développement de l'économie genevoise, puisqu'il y a un vivier de personnes de talent qu'il est possible de réinsérer, et d'autre part, de maintenir la paix sociale. Ce sont les deux axes qui déterminent les décisions et mesures prises. Sur le bonus, cela a démarré en juillet. L'intérêt de ce bonus, c'est que dans certains domaines, l'employeur peut avoir un intérêt avec un demandeur qui répond à 50-60% des exigences. Avec l'AIT qui est une aide fédérale et le bonus employabilité, cela permet de compléter. L'aide à l'employabilité, c'est pour quelqu'un qui peut venir d'un autre secteur, qui a des compétences sociales et qui va pouvoir acquérir des compétences métier spécifiques.

Un commissaire souhaite évoquer la libre circulation des personnes qu'il considère intimement liée au chômage des personnes âgées, à tel point que les autorités fédérales ont organisé un système ad hoc de prestations aux chômeurs âgés de plus de 60 ans, et que M. Poggia avait imaginé organiser une prestation pour chômeurs âgés dès l'âge de 50 ans. Tout cela contredit le discours de M. Barbey sur le fait d'être confiant, de remettre des personnes de plus de 50 ans sur le marché, puisqu'on veut plutôt les mettre rapidement à la retraite. Pour ce qui est de payer 40% du salaire, c'est un peu une forme de mise à la retraite...

M. Barbey explique qu'en tant qu'employeur, durant toute sa carrière, il n'a jamais regardé autre chose que les compétences. Le 40% ne touche pas la dignité. On le voit avec l'employabilité. Il y a une évolution du marché du travail. Il rejoint le dernier intervenant sur ce qui avait été prévu sur le plan cantonal pour les plus de 60 ans, et le système fédéral ad hoc. Les personnes, même deux ou trois ans avant la retraite, veulent travailler, car perdre son emploi est perçu comme un échec. Et, il y a des possibilités. Il a vu passer des personnes qui ont pu être remises au travail à 63 ans. L'important est de donner les bons arguments à l'employeur. Une personne expérimentée, même si elle a plus de 60 ans, a des choses à apporter: la fidélité, puisqu'on a pu lire dans la presse que 50% des cadres veulent changer d'emploi. Il faut toujours s'adapter par rapport à ce que veut le marché. Aujourd'hui, cette loyauté permet d'avoir une continuité. Cela donne aussi la possibilité d'avoir un binôme avec un junior pour permettre à celui-ci d'apprendre. Quand on fait du télétravail, l'important c'est la culture

d'entreprise. Il faut des personnes qui ont vu ce qui se passait avant. Et on voit que les travailleurs expérimentés s'adaptent plus facilement.

Le même commissaire explique qu'il y a l'espoir que les gens de plus de 50 ans trouvent un travail, mais c'est sans compter sur la sous-enchère salariale. Que ce soit cette sous-enchère ou la retraite anticipée, ce sont des conditions directement liées à l'ouverture transfrontalière du marché. Il demande s'il a connu l'époque où il n'y avait pas de permis si tant et aussi longtemps qu'un professionnel était disponible sur le marché suisse.

M. Barbey répond qu'il n'a pas connu cette époque. Ils ne laissent passer aucune opportunité pour leurs demandeurs d'emploi. Même avec le privé, ils peuvent s'imposer et leur apporter quelque chose. Il faut être bon et offrir une valeur ajoutée dans la sélection des candidats à proposer. L'administration publique est une entreprise comme une autre, il lui est nécessaire de convaincre par la qualité des prestations (l'enquête de satisfaction faite par le SECO en 2021 a montré un taux de satisfaction de plus de 80%).

Un commissaire rappelle qu'à Genève il y a entre 220 000 et 240 000 actifs pour, à peu près, 340 000 places disponibles. Cela prouve que sur les chercheurs d'emploi de plus de 50 ans, ce n'est pas la nationalité ou le lieu d'habitation qui fait la différence, mais bien la formation et le parcours de carrière. Il demande si l'Etat, la Ville et l'OCE ont une collaboration à mettre en place par rapport aux emplois dans lesquels les seniors sont particulièrement touchés juste avant la retraite et s'il n'est pas possible de créer une dynamique au niveau des seniors.

M. Barbey explique que l'on ne peut pas dire qu'il y a des domaines d'activité où les personnes expérimentées souffriraient plus. Si l'on prend le domaine administratif, pas loin de 2000 personnes sont inscrites. Pour les prochaines années, on parle de transformation digitale, qui permettrait de consacrer des personnes sur des choses qui ont plus de valeur ajoutée. Mais il faut garder le contact avec les administrés. C'est le rôle d'une administration. En 2020 et en 2021, ils n'ont pas pu remplir cette fonction de manière adéquate, puisqu'il y avait une avalanche de RHT. Si au niveau de l'Etat de Genève, on digitalisait 20% de ce qui est digitalisé dans n'importe quelle entreprise, on peut stopper l'engagement de personnel administratif sur les prochaines années. Il faudra regarder quels sont les profils et quelles sont les fonctions des prochaines années, et commencer à transférer les gens d'un secteur à un autre en travaillant sur leurs compétences sociales. La difficulté avec les personnes plus expérimentées qui perdent leur job à plus de 50 ans, c'est que souvent soit le job disparaît parce qu'il a été délocalisé, soit il disparaît du fait de la transformation digitale. En théorie, dans les années 1980, on disait que l'innovation technique créerait de l'emploi à moyen terme. Mais aujourd'hui, un job qui est digitalisé n'est pas compensé par la création d'un nouveau job. Il y a un travail qui doit être fait par l'OCE de trouver la bonne mesure

en collaboration avec l'économie, par rapport aux compétences dont elle a besoin aujourd'hui, demain et après-demain, ce qui doit être mis en place pour réinsérer des personnes qui ont vu leur job disparaître.

Au niveau de l'OCE, ils avaient une quarantaine de personnes dédiées aux inscriptions. Aujourd'hui, cela se fait en ligne, et c'est sept à huit personnes. Et personne ne s'est plaint. Ceux qui ont de la difficulté sont encore reçus au guichet, mais ils doivent essayer d'adapter leurs compétences au digital, parce que d'ici au mois de mars, ils vont lancer cet atelier pour lutter contre la fracture digitale, et c'est un concept qui peut être pris clés en main. Si la Ville souhaite devenir une cyberadministration, le concept est à disposition. Sur les mesures d'accompagnement, c'est difficile, c'est toujours une question de sensibilité de savoir ce qui est juste et vrai. Ce qu'ils regardent, c'est le marché. Les entreprises ont besoin de compétences. Ce qui intéresse l'employeur, ce ne sont pas les quinze années d'expérience. Ce qui intéresse, chez quelqu'un qui est expérimenté, ce sont ses compétences sociales et ce qu'il a fait au cours des trois dernières années. En termes de salaire, ce n'est pas de la sous-enchère, mais cela ne sert à rien pour un employeur de payer dix-sept années d'expérience qui ne vont pas lui servir à grand-chose. Il va payer ce qui est spécifique au métier ces trois dernières années. En revanche pour lui c'est du bonus, parce qu'avec des collaborateurs expérimentés, il y a les compétences sociales et cela n'a pas de prix.

Le même commissaire demande si cela signifie que la Ville fait son job, et qu'il n'est pas possible d'amender la motion vers des mesures d'accompagnement spécifiquement destinées aux personnes expérimentées.

M. Barbey explique que cette idée sera travaillée dans le cadre de la *task force* employabilité. L'OCE a approché l'ensemble des communes qui ont un dispositif de réinsertion professionnelle. Les communes avec un dispositif et l'OCE ont tout intérêt à parler le même langage et à ne pas faire des mesures à double. Il y a des choses très bien faites par les communes en termes de proximité. Mais d'autres, que ce soit sur les CV et lettres de motivation, doivent être faites par l'OCE. Cela répondra à une partie des questions soulevées par la motion, par rapport à ce qui peut être mis en place dans l'intérêt des personnes qui cherchent un emploi.

Un commissaire demande comment ils font pour récupérer les personnes qui ne s'inscrivent pas à l'OCE, afin de s'assurer qu'elles se réinsèrent.

M. Barbey explique que la difficulté est plus avec des jeunes en rupture de formation et sortis des radars que des personnes de 40 ou 50 ans. Là, il y a un sérieux problème même s'il n'y a pas des chiffres. C'est là qu'il y a un gros travail à faire comme les stages en entreprise. Aujourd'hui, les entrepreneurs ont cette capacité et cette empathie. Ils peuvent repêcher des jeunes en rupture.

Le même commissaire demande s'il y a des domaines où il faudrait particulièrement axer le travail sur les plus de 50 ans.

M. Barbey explique que cela dépend des secteurs. C'est difficile de faire le deuil par rapport au salaire. Ce n'est pas facile de dire à quelqu'un que le marché ne donnera pas plus qu'un salaire divisé par deux. Tout le monde a souffert dans le marché. La plupart des entreprises ont diminué leurs marges. Or, quand les marges diminuent, on compense sur les salaires... Mais le problème, ce sont aussi les entreprises, tant privées que publiques, qui demandent trois ans d'expérience et d'autres choses pour des postes administratifs. Une bonne entreprise agile devrait être capable de passer le témoin et de transmettre un savoir-faire en quelques semaines. L'important pour eux est que le maximum de personnes au niveau local trouve des solutions. Ils consacrent plus de temps à ces personnes, et c'est pour cela qu'ils regardent toujours le niveau d'autonomie du demandeur d'emploi.

Un commissaire dit que même si l'on prend le plus compétent, la Suisse et Genève sont microscopiques à côté des 300 millions d'Européens, parmi lesquels il est très probable de trouver quelqu'un de plus compétent. Du coup, ce n'est plus un *dumping* salarial, mais un *dumping* de compétences. Si l'on ne prend pas des mesures pour protéger l'emploi local, on va dans le mur. Par ailleurs, les CV sont-ils vérifiés d'une manière ou d'une autre? Lors de la discussion sur les comptes de la Ville, il a été constaté que 400 personnes ont été engagées. Est-il possible de vérifier si ces 400 postes vacants ont été envoyés à l'OCE?

M. Barbey explique qu'il y aura toujours quelques erreurs, mais l'écrasante majorité des postes sont annoncés à l'OCE. C'est une habitude enregistrée. Par contre il y a des domaines d'activité, comme le domaine digital, où l'on souffre, et pas uniquement à Genève. Tout ce qui peut être fait est fait, mais il n'a pas la prétention de faire un 100%. Il a des conseillers en recrutement qui travaillent main dans la main avec la Ville de Genève. Quant aux CV, ils poussent à être honnête. Mais le pire, ce sont les certificats de travail. Il arrive que des employeurs, pour se débarrasser d'un employé délicat, proposent un bon certificat pour s'en débarrasser sans remous. Il a plus de doutes sur les certificats que les CV, alors qu'il y a une obligation pour l'employeur d'être honnête et transparent dans l'établissement du certificat. Au niveau de l'OCE, ils ne regardent pas les certificats, excepté éventuellement pour des compétences spécifiques. Ils ont mis en place un référentiel de compétences, repris par le SECO: ils prennent les compétences telles que formulées par l'employeur. C'est le seul moyen de faire se rencontrer l'offre et la demande. Donc, ils refont le CV avec les compétences spécifiques du domaine. Quant aux CV, M. Barbey explique qu'en tant qu'employeur, quand il passe une annonce, il demande certaines compétences. Si un brevet fédéral est demandé, et que dans son dossier un candidat prétend l'avoir, mais n'envoie pas la copie, il ne sera pas pris, puisque sur 100 dossiers reçus, 98 auront envoyé la copie. Mais leurs assurés sont honnêtes par rapport à leur parcours. L'écrasante



majorité des demandeurs d'emploi sont des gens consciencieux et professionnels, qui méritent de retrouver un emploi.

La présidente libère M. Barbey.

Une commissaire propose d'auditionner l'association du «Trialogue» afin d'avoir des indications sur les difficultés juridiques auxquelles sont confrontées les personnes en recherche d'emploi.

#### *Vote*

La présidente passe au vote de l'audition de l'association du Trialogue.

Par 10 oui (3 PLR, 4 S, 2 LC, 1 MCG) et 5 abstentions (3 Ve, 1 EàG, 1 UDC), l'audition est acceptée à l'unanimité.

### **Séance du 1<sup>er</sup> février 2022**

#### *Audition de M. Frederik de Cock, président du Trialogue*

M. de Cock, président du Trialogue et bénévole de cette association depuis de nombreuses années, remercie la commission de le recevoir. L'association du Trialogue est honorée de répondre à l'appel de la commission des finances de la Ville de Genève pour présenter ses réflexions sur cette motion. L'association dispose d'une importante expérience sur le terrain. Depuis vingt-cinq ans, elle aide les personnes (environ dix personnes par jour) qui ne bénéficient pas de l'aide sociale, et qui ne correspondent pas aux offres d'emploi, notamment dans les démarches juridiques, ce qui représente des dizaines de milliers de personnes. L'association appuie donc les personnes qui n'ont pas été bien accueillies par l'OCE ou qui ne se sont pas retrouvées dans leur manière de faire. Ces personnes, appelées «consultants» par le Trialogue, ne sont pas toujours à l'aise à l'écrit ou ont des parcours atypiques. Le Trialogue comprend un département juridique, un département social et un département de recherche d'emploi. Les trois départements fonctionnent conjointement. Si une personne consulte le Trialogue pour des raisons juridiques, elle sera également confrontée à des aspects sociaux et à des recherches d'emploi. Le département juridique est prépondérant.

Il souhaite donner trois raisons positives pour lesquelles il est judicieux d'employer des personnes de plus de 50 ans dans l'administration publique:

1. elles ont l'expérience du changement non seulement parce qu'elles ont connu le chômage et la perte d'emploi, mais également parce qu'avec 25 à 30 années d'activité, elles abordent avec confiance les éventuelles nouvelles ruptures. Ces personnes savent gérer les changements et apportent du positif dans le fonctionnement de l'équipe;

2. elles connaissent les exigences et les contraintes de l'économie privée. Introduire dans une équipe de fonctionnaires une personne apte à faciliter le rapport avec le monde des entreprises est un élément positif, d'autant plus qu'elles peuvent partager avec leurs futurs collègues leur expérience dans le secteur privé et les aider à comprendre le fonctionnement de cet aspect de l'économie;
3. elles sont agiles; l'agilité impliquant de respecter des règles et les distancier afin d'être plus efficace et de s'adapter aux circonstances.

Les personnes de plus de 50 ans au chômage peuvent donc amener du positif dans le fonctionnement d'une administration. Comment attirer ces personnes et comprendre les raisons qui font qu'elles ne travaillent pas actuellement? Lors de recrutements, le recruteur a tendance à engager des personnes qui lui ressemblent, au même profil que lui. Les annonces de recrutement sont souvent axées sur des aspects formels, comme les attentes d'un curriculum vitae ainsi que sur des connaissances académiques. Afin de recruter des gens de 50 ans, il ne faut pas mettre l'accent sur l'aspect académique, mais sur l'expérience, considérer l'expérience comme un critère équivalent, voire supérieur aux qualifications académiques formelles. Les parcours des personnes au chômage depuis longtemps sont considérés comme atypiques. Leurs CV sont souvent rejetés lors d'une première lecture, car ces personnes ne cochent pas toutes les cases qui figurent dans la proposition d'emploi. Leurs formations et qualifications sont peu connues et peu reconnues, alors que celles-ci sont compensées par une expérience variée et profonde. Lors d'un recrutement, il serait judicieux de faire des tests de sélection, basés sur des mises en situation et non sur des connaissances académiques. Plusieurs cabinets de recrutement le font afin d'évaluer les candidats qui peuvent montrer ce qu'ils savent faire. La résolution de problèmes concrets est plus pertinente qu'un entretien classique. Les personnes avec de l'expérience seront plus sereines et n'auront pas des ambitions carriéristes qui ont pu empoisonner autant d'administrations.

M. de Cock souhaite illustrer ces points par des exemples tirés de rencontres réelles entre lui et des collègues du Trialogue, qui ont pour but d'élaborer des CV, des lettres de motivation et de préparer un entretien:

- l'exemple d'un banquier. Les banquiers ont été régulièrement licenciés ces dernières années. De nombreuses réductions du personnel ont eu lieu dans pratiquement toutes les banques de la place de Genève avec pour conséquence d'automatiser les guichets, plusieurs fonctions back-office et autres plus sophistiquées. Des personnes avec de vraies connaissances ont donc été déplacées. Ce n'est donc pas parce que ce banquier en question a perdu son emploi qu'il n'est pas compétent ou qu'il n'a pas su s'adapter à la modernisation de son entreprise. C'est un hasard. Cette personne n'a pas douté qu'il retrouverait rapidement un travail d'une fonction équivalente, voire meilleure,

étant donné ses compétences et ses acquis. Les amis se font rares lorsqu'on perd son emploi. A l'âge de 50 ans, ce banquier a régulièrement changé d'établissements dans sa carrière et pourrait s'adapter à une variété de fonctions, de relations clientèle, de contrôles ou de résolutions créatives de problèmes complexes pratiquement sans formation complémentaire. Mais les métiers ont changé. Auparavant, dans les métiers de la vente à Genève, on recrutait des personnes qui connaissaient leur métier et on les formait à la vente. Depuis quatre à cinq ans, par exemple dans les bijouteries, on embauche des vendeurs et on leur apprend le métier de l'horlogerie ou de la bijouterie. Malheureusement, son CV lui est presque constamment retourné, car il est banquier. Il ne passe pas la première étape de l'offre d'emploi;

- l'exemple d'une vendeuse senior d'une grande enseigne. Le Trialogue a reçu beaucoup de vendeuses, car de nombreux magasins sur la place de Genève ont fermé. Ces personnes ont du mal à retrouver du travail. Une succursale d'une grande enseigne a fermé. Tout le monde a été mis au chômage. Le Trialogue reçoit souvent des personnes envoyées par l'OCE ou par l'Hospice général, dont les CV et les lettres de motivation sont à reprendre. Le CV de cette vendeuse était parfait, comme ses documents, sa présentation et son attitude. Pourtant, elle ne trouve pas d'emploi alors que ses compétences sont nombreuses (accueil, organisation, gestion d'équipes). De plus, elle aime rendre service. Mais sur son CV, elle reste une vendeuse. Les conseillers de l'OCE et les employeurs potentiels n'imaginent pas qu'elle puisse changer de carrière. Pourtant, elle est prête et disponible pour de nouveaux défis, sachant que ses enfants sont partis et qu'il lui manque encore quinze années d'ici à la retraite.

Pour conclure sa présentation, il faut fixer le critère de succès en résonance avec le préambule de la Constitution suisse, qui nous rappelle que la force d'une communauté se résume au bien-être du plus faible de ses membres. Ce demi-pourcent de la population qui sollicite le Trialogue pour les accompagner doit avoir une place.

### *Questions des commissaires*

Une commissaire rappelle que la motion demande à la Ville de mettre en place une politique proactive et une manière de formuler les offres d'emploi lors du processus d'engagement. Les différentes auditions ont révélé que la Ville engage 10% de seniors de plus de 50 ans et l'OCE a informé que 50% des seniors retrouvent un emploi. Par rapport à Trialogue et aux gens que l'association reçoit, la proportion des plus de 50 ans est-elle plus importante que les autres et rencontrent-elles plus de difficulté à trouver un travail?

M. de Cock répond qu'il ne dispose pas de statistiques sur l'âge des gens que le Trialogue accompagne. Il reçoit personnellement de nombreuses personnes

âgées entre la fin de la quarantaine et le début de la cinquantaine, qui rencontrent de réels problèmes à trouver du travail. Elles sont souvent obligées de faire un changement de carrière, comme cette vendeuse qu'il a citée en exemple. L'OCE est très strict sur le fait que lorsqu'une personne est au chômage, il faut qu'elle retrouve du travail dans le même domaine que son ancien métier. Les postulations doivent obligatoirement être faites dans le secteur de l'ancien métier, considéré comme plus facile pour trouver un travail. C'est beaucoup plus difficile de trouver un travail lorsqu'on fait un virage pourtant souvent nécessaire à 50 ans. L'OCE a pour habitude de faire un placement d'office aux personnes de plus de 50 ans. Ce placement nécessite la coopération des entreprises et des employeurs. Cela ne marche pas très bien car les employeurs sont hésitants, car c'est ensuite plus difficile pour eux de refuser un candidat qu'ils ont reçu. Cela leur enlève la possibilité du choix. Ce choix est important, car il ne faut pas systématiquement embaucher une personne de plus de 50 ans. Ses compétences doivent être évaluées et voir comment celles-ci peuvent être adaptées dans le fonctionnement d'une administration. Il faudrait peut-être trouver un intermédiaire qui puisse faire des pré-sélections et retenir des candidats aux profils intéressants.

Une commissaire rappelle que cette motion traite de l'engagement des plus de 50 ans. Estimant que le terme de «senior» est stigmatisant, elle demande pour quelles raisons les personnes âgées de plus de 50 ans sont considérées comme des seniors. A cet égard, le vocabulaire devrait être modifié pour faire sortir les avantages d'engager des personnes qualifiées avec des expériences qui devraient être mises en évidence comme: les femmes de plus de 50 ans sont qualifiées et n'auront pas de congé maternité... Les études montrent que ce sont les assouplissements des conditions de travail et la suppression de certaines règles et contraintes qui permettent plus facilement de retrouver du travail. N'y a-t-il donc pas des pistes pour simplifier les réengagements?

M. de Cock répond qu'effectivement la plupart des personnes de plus de 50 ans qu'il reçoit ne se considèrent pas comme des seniors. Beaucoup de femmes de la cinquantaine expliquent ressentir une nouvelle liberté, notamment car leurs enfants ont quitté la maison. Embaucher des gens énergiques qui ont envie de nouvelles aventures peut être positif.

La même commissaire demande si le fait que les cotisations au deuxième pilier deviennent plus élevées pour un employeur qui embauche une personne de plus de 50 ans est un motif de se détourner de les engager.

M. de Cock répond par l'affirmative, mais rappelle que la différence de montants financiers n'est pas très importante. Ces personnes apportent leur expérience, mais également elles sont plus sereines, moins compétitives et plus engagées. Cela vaut bien les quelques dizaines de francs de différence dans les cotisations.

Une commissaire demande si le fait que ces personnes souhaitent changer de travail nécessite qu'elles suivent une formation complémentaire. L'accès aux formations n'est pas facile pour ces personnes et peut impliquer d'avoir un revenu.

M. de Cock répond qu'une formation peut être nécessaire, pas sur les métiers qu'ils ont pratiqués, mais sur le fonctionnement d'une administration publique. Cela peut être bénéfique d'être formé sur son fonctionnement et ses règles.

La même commissaire demande s'il y a des soutiens à la formation qui permettent d'ouvrir le champ de la recherche d'emploi.

M. de Cock répond que l'OCE considère qu'il n'y a pas besoin de formation, puisque l'office a pour règle qu'une personne au chômage doit retrouver un métier dans le même secteur que son ancien emploi. La plupart du temps, les personnes de plus de 50 ans estiment n'avoir pas besoin d'une formation complémentaire, surtout qu'elles n'ont pas été licenciées pour cause d'incompétence ou parce qu'elles n'auraient pas su s'adapter aux nouvelles technologies.

Un commissaire demande si des organisations sont chargées de faire l'interface entre la Ville et ces personnes pour faciliter l'embauche.

M. de Cock répond que le Trialogue pourra peut-être s'en charger. Il a déjà discuté de cette proposition avec son équipe qui a exprimé son enthousiasme. Cependant, il hésite à imposer cette nouvelle tâche au Trialogue, car l'association ne serait pas opérationnelle du jour au lendemain. Il souhaiterait également que le Trialogue s'engage à suivre davantage les candidats qu'il reçoit. De nouvelles gestions de l'administration seront mises en place afin d'organiser un meilleur suivi.

Le même commissaire, comprenant que cela concerne le suivi des salariés, demande s'il y a un interlocuteur à la Ville, au niveau des RH, qui exerce des activités analogues à celles du Trialogue et s'il existe d'autres organisations qui exercent les mêmes tâches que le Trialogue.

M. de Cock répond qu'il n'y a pas, à sa connaissance, de personne chargée de ces tâches au sein de l'administration. Les gens que le Trialogue a accompagnés recontactent rarement l'association pour l'informer de la suite de leur parcours et l'association n'est que rarement en contact avec les employeurs. A cet égard, le président souhaite renforcer cette partie de suivi dans leurs tâches. Outre le Trialogue, il informe qu'il existe «l'Association d'aide aux chômeurs», plus militante que le Trialogue. Le Trialogue ne défend pas le droit des chômeurs, mais aide à résoudre les problèmes que peuvent rencontrer ces personnes. Les gens sont parfois déçus, car l'association les aide simplement à préparer un entretien et le dossier de candidature. Aucun catalogue d'emploi ne leur est proposé. Certains s'attendent à repartir avec un emploi, ce que le Trialogue ne peut pas faire actuellement.

Le même commissaire demande si le budget complémentaire accordé au Trialogue offre d'autres possibilités à l'association.

M. de Cock répond que ce budget complémentaire est dédié au nouveau poste de secrétaire général. L'ancienne présidente travaillait à plein temps et n'était pas rémunérée. Puis, elle est partie. Avec le budget complémentaire, le Trialogue souhaite recruter quelqu'un et élargir la palette du Trialogue.

Un commissaire demande si les personnes reçues par le Trialogue ont exprimé un intérêt pour l'administration municipale.

M. de Cock répond par l'affirmative. Le problème est que ces personnes ont essayé d'obtenir un entretien d'embauche, mais leurs CV sont constamment refusés. Elles ne passent donc pas la première étape, ce qui a tendance à les décourager. Pourtant, la gestion d'une administration publique n'est pas si différente de la gestion dans une entreprise privée.

Un commissaire pensait que l'administration publique prêtait davantage attention à l'intégration des personnes de plus de 50 ans, puisque leurs expériences apportent de nombreux avantages. Le Trialogue a-t-il remarqué de l'innovation et du changement à cet égard?

M. de Cock répond qu'il est uniquement au courant du point de vue des gens qui cherchent du travail. Il n'a pas en tête un cas de personne qui a réussi à trouver un emploi au sein de l'administration publique.

La présidente remercie l'auditionné, puis rappelant que cette audition est la dernière, ouvre la discussion.

Un commissaire du Parti socialiste déclare approuver cette proposition et être prêt à la voter ce soir.

Une commissaire des Vert-e-s propose que la commission des finances prenne le temps de réfléchir aux amendements éventuels des invites de la motion.

Une commissaire du parti Le Centre et une commissaire du Parti libéral-radical approuvent cette dernière proposition. Le vote est donc différé.

## **Séance du 1<sup>er</sup> mars 2022**

### *Discussion et votes*

Un commissaire de l'Union démocratique du centre annonce que pour son groupe, la problématique liée aux chômeurs de plus de 50 ans (et celle de l'apprentissage) est liée au fait que la Ville a renoncé à réguler la circulation des travailleurs avec l'Union européenne. L'importante concurrence qu'il y a actuellement fait que les chômeurs de plus de 50 ans sont mis de côté. Au niveau fédéral, on

les encourage même à prendre une retraite anticipée (financée!). Cette motion faisant semblant de chercher des solutions, il propose l'invite suivante: «*Le Conseil municipal invite le Conseil administratif à adresser une pétition au Conseil fédéral pour une résiliation de l'accord de libre circulation avec l'Union européenne dans les meilleurs délais.*»

Un commissaire du Parti socialiste, lui, propose comme amendement l'ajout d'une troisième invite: «*Mettre en place un partenariat entre la Ville et les associations de réinsertion pour les plus de 50 ans.*»

Le commissaire du Mouvement citoyens genevois ne votera pas l'amendement du Parti socialiste. La Ville a déjà octroyé d'importants moyens financiers aux associations. Il rappelle que le Mouvement citoyens genevois a proposé de soutenir le Trialogue. Pour lui, il n'y a pas besoin d'ajouter des moyens supplémentaires. Cela aurait pour conséquence l'ouverture d'une nouvelle association qu'il faudra par la suite subventionner. Le Mouvement citoyens genevois est en faveur de voter cette motion en l'état, sans ajout supplémentaire.

Le commissaire du Parti socialiste rappelle que l'association Trialogue reçoit une subvention importante. Leur plateforme peut être utilisée pour créer une nouvelle collaboration. Cela n'implique pas de moyens supplémentaires. La Ville subventionne l'association, elle est donc en droit de les solliciter.

Un commissaire du parti Le Centre approuve les propos du commissaire du Mouvement citoyens genevois. Il souhaite maintenir la motion sans amendement. La question de la collaboration avec l'OCE est primordiale, mais cela n'est pas pertinent de l'ajouter à la motion. On demande au Conseil administratif de prendre en compte cette problématique, ce qu'il fait déjà. C'est une manière de souligner la relation de la Ville avec l'OCE.

Le commissaire du Parti socialiste annonce qu'il retire son amendement.

Pour la commissaire du Parti libéral-radical, cette motion fut intéressante à étudier. Les différentes auditions ont permis d'apprendre davantage sur cette problématique. Mais, comme le mentionnait un des auditionnés, il ne faut pas discriminer les personnes de plus de 50 ans. L'exposé des motifs et les considérants sont pertinents. Quant aux deux invites, qui disent la même chose, elles pourraient être rassemblées en une phrase, en une invite. Si cette motion contient de bonnes intentions, néanmoins elle ne mènera nulle part, car elle ne formule aucune demande précise. C'est pourquoi le Parti libéral-radical refusera cette motion et souhaite qu'à l'avenir, les motions soient rédigées avec des propositions concrètes qui pourront être traitées et mises en application par le Conseil administratif.

Le commissaire du Parti socialiste est d'avis que cette motion a été réalisée sur la base d'une bonne réflexion de la part, notamment, de M. Steven Francisco. Le Parti socialiste salue le travail de l'administration qui est un employeur respectueux

et exemplaire. La motion ne remet pas en question la politique d'engagement du personnel de la Ville, mais tient à souligner la nécessité d'accorder une attention particulière aux personnes issues de l'OCE, de l'Hospice général et celles âgées de plus de 50 ans.

Un commissaire des Vert-e-s félicite les socialistes de penser aux personnes de plus de 50 ans. C'est important de prendre en compte l'ensemble du cycle de vie et d'assurer l'employabilité et l'insertion de ces personnes dans la société. Les auditions ont révélé tout ce qui est déjà réalisé en Ville de Genève: les dispositifs sont déjà en place même s'il y a sûrement un lien à faire entre les associations et l'Etat. La Ville accorde donc déjà une attention particulière aux personnes de plus de 50 ans, mais aussi aux femmes et aux jeunes, ce qui est louable. Les Vert-e-s sont donc favorables à cette motion.

La présidente, d'Ensemble à gauche, déclare que la réflexion sur cette problématique est importante. Elle rappelle que la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), qui est une association professionnelle des acteurs de l'aide sociale, avait proposé des alternatives à l'aide sociale pour les personnes de plus de 50 ans partant du constat que beaucoup avaient de la peine à retrouver un nouvel emploi et requéraient l'aide sociale. L'idée était également d'évaluer la politique de la Ville par rapport à cette problématique. La Ville doit prendre en considération les jeunes, les personnes âgées, les différences culturelles, etc. Il ne serait pas approprié que la Ville n'engage que des personnes de plus de 50 ans. Elle peut toutefois accorder une attention particulière à ces personnes. L'audition du Trialogue a montré qu'il fallait prendre en compte ces populations qui possédaient des forces et capacités uniques acquises au fur et à mesure de leurs expériences tout aussi importantes que les diplômes. Trialogue déplorait le fait que l'OCE impose aux chômeurs de chercher un travail dans le même domaine que leur ancienne profession. Comme certaines professions évoluent, cette contrainte condamne plusieurs personnes à ne jamais retrouver un emploi. Accepter cette motion permet de soutenir une politique déjà existante. Il est important que le Conseil municipal soutienne les politiques du Conseil administratif (celles qu'il approuve).

La présidente fait voter l'amendement de l'Union démocratique du centre: *«Le Conseil municipal invite le Conseil administratif à adresser une pétition au Conseil fédéral pour une résiliation de l'accord (...).»*

Par 12 non (4 S, 3 Ve, 2 LC, 2 PLR, 1 EàG) contre 2 oui (UDC, PLR) et 1 abstention (MCG), l'amendement est refusé.

La présidente met aux voix la motion M-1511.

Par 11 oui (4 S, 3 Ve, 2 LC, 1 EàG, 1 MCG) contre 3 non (PLR) et 1 abstention (UDC), la motion est acceptée.

Une commissaire du Parti libéral-radical annonce un rapport de minorité.



28 avril 2022

## **B. Rapport de minorité de M<sup>me</sup> Patricia Richard.**

La motion demande:

1. à mettre en place une politique proactive des ressources humaines accordant une attention particulière aux personnes issues de l'OCE et de l'Hospice général dans les engagements annuels de tous les départements de la Ville;
2. à mettre en place une politique proactive des ressources humaines accordant une attention particulière aux personnes âgées de plus de 50 ans issues également de l'OCE et de l'Hospice général dans les engagements annuels de tous les départements de la Ville.

Il ne s'agit pas de savoir si cette proposition est bonne ou pas, la compétence devrait être le seul critère d'embauche en Ville de Genève.

Les personnes de plus de 50 ans sont de facto exactement ça, des personnes ayant plus de compétences et plus d'expérience.

Demander par motion une politique RH qui est déjà d'actualité est une perte de temps.