

*4 janvier 2021*

**Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 17 mai 2017 de M<sup>mes</sup> et MM. François Bärtschi, Jean-Philippe Haas, Claude Jeanneret, Laurent Leisi, Amar Madani, Danièle Magnin, Yasmine Menétrey, Daniel-Dany Pastore, Daniel Sormanni, Pascal Spuhler et Thomas Zogg: «La chasse aux faux CV est ouverte (au sein de l'administration municipale): cessons de comparer des pommes avec des poires».**

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

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances le 14 novembre 2018. Elle a été traitée, sous la présidence de M<sup>me</sup> Anne Carron, les 29 janvier, 19 février 2020, et de M. Omar Azzabi, les 1<sup>er</sup> et 16 décembre 2020. Les notes de séance ont été prises par MM. Nohlan Rosset, Sacha Gonczy, Xavier Stern et M<sup>me</sup> Jade Pérez, que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

*PROJET DE MOTION*

Considérant:

- que l'administration municipale avec ses quelque 4000 employés est l'un des plus importants employeurs du canton;
- qu'il appartient à la commune de favoriser et de défendre l'emploi pour tous les résidents de la Ville de Genève;
- que dans la très grande majorité des cas les résidents genevois sont suffisamment bien formés pour pouvoir répondre aux attentes des places à pourvoir au sein de l'administration municipale;
- qu'avec une politique d'embauche responsable, la Ville de Genève est en mesure de contenir et de faire diminuer le taux de chômage à l'échelle du canton;
- qu'il est inacceptable que les professionnels en matière de ressources humaines se laissent abuser sans que personne ne réagisse,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de donner mandat à la Direction des ressources humaines pour qu'une fois sa liste des candidats potentiels pour occuper un poste à pourvoir établie, elle transmette systématiquement les CV des non-résidents genevois afin d'effectuer les vérifications qui s'imposent, soit au service compétent de l'Office cantonal de l'emploi, soit auprès du Service des ressources humaines et financières de l'Association des communes genevoises, ou encore à un organisme tripartite comme le Centre de bilan Genève;

- d’homogénéiser cette procédure au sein des communes genevoises dans le but de garantir la véracité des CV, en excluant du processus de recrutement ceux qui, après vérification par les services compétents, sont réputés comme étant non conformes à la réalité.

## **Séance du 29 janvier 2020**

*Audition de M. François Bärtschi, motionnaire*

M. Bärtschi se réjouit que ce texte soit enfin examiné.

A l’époque où la motion a été écrite, un certain nombre de militants avaient rapporté aux auteurs que des émissions de télévision françaises évoquaient de manière inquiétante le fait que des faux CV étaient une pratique courante en France.

Inévitablement son groupe politique s’est demandé s’il y avait un risque étant donné qu’un certain nombre de personnes de l’administration de la Ville de Genève étaient embauchées de l’autre côté de la frontière.

Sans vouloir faire une fixation sur le sujet, il s’agit d’une réalité. Les CV doivent cependant être validés. Ce qui est simple pour les personnalités de haut niveau (les postes de direction dans la culture par exemple) mais dans d’autres cas des questions sont soulevées.

L’inquiétude vient surtout que du moment que les engagements se font sur la base de compétences où on regarde le fait qu’il doit y avoir des compétences égales, on engage en priorité sur Genève à compétences égales en raison de la directive du Conseil d’Etat sur la préférence cantonale à l’emploi reconnue récemment par la Ville de Genève.

Dans ces conditions et sur la base de cette directive il y a une inquiétude de voir que l’on vérifie la validité de ces CV dans l’engagement.

Comme cela a été rapporté dans la presse et les médias, il apparaît que passablement de gens revendiquent des CV avec des diplômes ne recouvrant pas une réalité.

Les universités et autres écoles suisses donnent une garantie à ce niveau, mais avec l’ouverture des frontières depuis le début des années 2000, cela pose de nouveaux défis.

L’ouverture est là, reconnue sous plusieurs points de vue, mais elle doit aussi être gérée.

L’inquiétude des motionnaires, indiquée de manière assez vive, relève donc de la vérification des CV qui peut être facilement réalisable dans le cas d’études

suivies localement, voire au niveau suisse mais qui pose des problématiques plus conséquentes face à un autre type de candidats qui se présentent pour ces postes.

La proposition qui était faite était de demander la vérification soit via l'Association des communes genevoises (ACG), soit via une structure externe qui pourrait être associative (il pensait à l'Office du personnel de l'Etat) pour essayer de voir comment faire pour améliorer l'évaluation de ces diplômes du moment qu'il y a quand même une ouverture à ce type de candidats.

Mais aussi pour éviter l'inégalité basée sur des diplômes inexacts ou des CV gonflés. La motion rédigée par les conseillers municipaux de plusieurs groupes de l'époque, dont quelques-uns siègent encore, reste toujours valide et intéressante.

Une commissaire aimerait savoir quelle est la politique de la Ville à ce sujet car en lisant l'objet il apparaîtrait qu'aucune politique ne soit appliquée par rapport à la vérification systématique des CV.

M. Bärtschi affirme ne pas avoir d'information comme quoi la Ville vérifiait ces CV. D'où leur inquiétude. Mais aucun cas d'abus n'est remonté jusqu'à eux qui, en tant que conseillers municipaux, ne sont pas outillés pour faire des enquêtes policières ou d'un autre ordre. Cependant c'est la garantie que l'on fait le maximum pour éviter les abus qui compte aux yeux des motionnaires.

La commissaire demande pourquoi la vérification systématique de tous les CV ne peut être mise en place sachant que l'invite parle uniquement des non-résidents genevois mais que les abus peuvent être commis autant par des Suisses que des non-Suisses.

M. Bärtschi répond que pour les motionnaires le texte pourrait être amendé pour englober une vérification systématique. Il juge cette remarque pertinente, un Genevois peut prétendre avoir fait des études en France mais ne jamais l'avoir véritablement fait. Ce qui leur était rapporté, sans qu'ils l'aient vérifié, était qu'au niveau des hautes écoles françaises, le système de vérification n'était pas centralisé. On pourrait effectivement étendre cette motion.

Une commissaire affirme que cette motion la laisse perplexe. Le considérant stipule qu'il est inacceptable que les professionnels en matière de ressources humaines (RH) se laissent abuser sans que personne ne réagisse. Elle demande s'il ne voit pas une contradiction dans le fait que l'on parle de professionnels dupes.

M. Bärtschi répond que cette motion vise à éviter que les professionnels ne fassent des erreurs. Il s'est rendu compte que beaucoup de professionnels s'étaient laissé abuser par ce phénomène.

Il s'agit d'un fait, il est arrivé d'avoir un professionnel des ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) qui sont pourtant de haut niveau

qui s'est laissé abuser dans un cas très précis et très particulier parce que les vérifications n'étaient pas suffisantes. Selon lui, il est certain que les enjeux des HUG ne sont pas du même niveau que ceux de la Ville de Genève. Il y a quand même le risque que des personnes soient engagées à tort que la Ville ne peut pas courir. Pour ne pas le courir, les motionnaires veulent à tout prix renforcer les contrôles qui sont insuffisants jusqu'ici.

Un commissaire complète aussi en tant que motionnaire. Le cinquième considérant n'est pas dressé contre les professionnels qui sont incapables ou incompetents pour engager des gens, mais contre des demandeurs d'emploi qui ont des faux diplômes. Il certifie que certaines personnes se sont inscrites dans des universités avec de faux diplômes, ces cas sont avérés et réels. Avec des faux diplômes on peut travailler dans le domaine médical ou à l'Etat. D'où l'importance de cette motion qui vise à enrayer cette problématique dépassant la Municipalité en collaboration avec le Canton.

Une commissaire demande si M. Bärtschi sait que la Ville demande pour chaque engagement un extrait de casier judiciaire et du registre de l'Office cantonal des poursuites (OCP). Avec ces deux éléments, la Ville arrive rapidement à déceler les problèmes.

M. Bärtschi répond que le casier judiciaire ne fonctionne pas pour les résidents français mais que pour les résidents suisses. Des fichés S ont été engagés mais tous les cas ne figurent pas sur Interpol. Les poursuites sont aussi un problème car aucun équivalent n'existe en France hormis, paraît-il, la Banque de France qui peut fournir certaines informations sur des gens qui ont des problèmes financiers. Il ne s'agit néanmoins pas d'un système équivalent au registre de l'OCP et ce dernier ne certifie que de la solvabilité d'une personne. De plus, cela pose un problème car l'OCP ne fonctionne qu'au niveau cantonal contrairement au casier judiciaire. Les engagements hors frontière posent des problèmes avec les antécédents judiciaires incontrôlables à l'étranger. L'équivalence des diplômes pose aussi problème car certaines équivalences sont contestées (CAP-CFC) et il s'agit d'un grand débat même si la Confédération travaille dessus.

Une commissaire affirme avoir entendu M. Bärtschi dire qu'il fallait demander à ce que l'administration de la Ville contrôle les CV et les équivalences parce que l'on n'était pas sûr que cela fût fait correctement. Elle ajoute qu'il a aussi dit qu'il n'y avait pas de manière fiable de le faire, or le contrôle des CV passe par le contrôle des diplômes et comme il y a 4000 fonctionnaires à la Ville de Genève, elle demande si M. Bärtschi n'a pas peur de créer une usine à gaz.

M. Bärtschi répond que le contrôle des équivalences est une autre problématique bien qu'elle soit subséquente ou en relation. La motion est axée uniquement

sur le contrôle des CV, pas des équivalences. Elle ne vise qu'à contrôler l'exactitude des informations. Comme l'a dit une commissaire, la Confédération a établi une liste d'équivalences, résultat d'un travail complexe.

La même commissaire affirme avoir l'impression qu'il s'agit d'une chasse aux sorcières. Elle ne voit pas de problème car la proportion de non-Genevois mentionnée sur le site de la Ville de Genève de 4% n'est pas excessive. Elle ajoute que certains de ces non-résidents genevois sont des Genevois qui n'ont pas trouvé de logement en Ville à cause du marché et qui ont dû se loger à l'extérieur voire à l'étranger.

M. Bärtschi rétorque que son groupe politique et les électeurs qui ont voté pour eux voient un réel problème dans cette question-là. Ils pensent qu'il faut être attentif à engager un maximum de résidents genevois. D'autres partis trouvent que cela n'est pas essentiel ou important, il peut le comprendre même s'ils pensent que l'on pourrait avoir beaucoup de plus de frontaliers disposant d'un permis G qui posent problème à son groupe et ses électeurs. Il ajoute avoir conscience de l'importance du problème de logement en Ville de Genève engendrant des déplacements sur la Côte vaudoise, et une perte de recettes fiscales pour la Ville du fait de la fiscalité vaudoise. Il conçoit qu'on ne soit pas d'accord avec la ligne politique de son parti. Si le phénomène ne semble pas aussi important aux yeux des autres partis, ils ne peuvent rien faire à part essayer de les convaincre.

Une commissaire demande à quoi servent les périodes d'essai (trois mois) et probatoire (deux ans) imposées pour devenir fonctionnaire si l'on ne peut pas renvoyer du personnel.

M. Bärtschi répond que cette question mène à la problématique du statut de fonctionnaire municipal. Il avance par ailleurs que son groupe est favorable à ce statut. Et ajoute que du fait des droits accordés ou gagnés, cela donne davantage d'importance au moment de l'engagement. Ce dernier doit en conséquence être réalisé avec beaucoup plus de sérieux et de profondeur qu'un engagement réalisé par un employeur lambda.

### **Séance du 19 février 2020**

Le commissaire du Mouvement citoyens genevois demande l'audition de M<sup>me</sup> Salerno, qui est acceptée par 6 oui (2 MCG, 3 PLR, 1 UDC) contre 5 non (4 S, 1 Ve) et 3 abstentions (1 EàG, 2 PDC).

Ainsi que l'audition de M<sup>me</sup> Garrido, directrice des ressources humaines, qui est refusée par 8 non (1 EàG, 1 Ve, 4 S, 2 PDC) contre 6 oui (2 MCG, 3 PLR, 1 UDC).

## Séance du 1<sup>er</sup> 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, en charge de la Direction des ressources humaines (DRH)*

M. Gomez explique que ce sont les services et départements qui recueillent les dossiers pour les postes à pourvoir et non la DRH. La/le responsable RH de chaque département est chargé-e du recrutement. Le cadre doit être défini de manière plus centralisée. Le statut du personnel est important; l'article 85 dit que les employés doivent être domiciliés dans le canton au moment du recrutement et exceptionnellement si c'est possible dans la zone de domiciliation.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido dit que la vérification du dossier relève de la compétence des services et des départements. Cette décentralisation permet à la hiérarchie d'analyser et de tester les compétences métiers.

Les RH des services et départements évaluent les compétences liées au savoir-être. Lors du processus de recrutement, ils demandent des références, deux en général. Elles permettent de vérifier les expériences professionnelles des personnes. Cela fait partie de la directive du processus de recrutement.

Un mauvais recrutement peut vite devenir une catastrophe pour le service. Il y a de plus en plus de tests et de mises en situation et pour les cadres supérieurs des *assessments* que la DRH privilégie pour un certain nombre de postes de management. Les ressources de la DRH ne permettent pas la vérification systématique des diplômes, comme cela est mentionné dans cette motion. Le contrôle effectué par un tiers peut poser un problème concernant la protection des données car les dossiers (curriculum vitae (CV), diplômes, etc.) peuvent contenir des données personnelles voire des données personnelles sensibles.

Le service RH a contacté les organismes listés dans la motion afin de connaître les prestations qu'ils délivraient.

L'Office cantonal de l'emploi a répondu la semaine dernière qu'il ne disposait pas de dispositif de vérification des curriculum vitae.

Le Centre de bilan Genève (CEBIG) ne délivre pas ce type de prestation en dehors des mandats d'*assessments* qui leur sont confiés.

L'ACG ne délivre pas non plus ce type de prestation.

La DRH a estimé le nombre de personnes qui pourraient être concernées par cette mesure sur la base des engagements effectués depuis 2017 jusqu'au 30 octobre 2020, cela oscille entre 5 et 8% en moyenne, et il y a environ 6% d'engagements de personnes qui ne sont pas domiciliées en Suisse.

Parmi les personnes domiciliées en France, il y a passablement de Suisses et de Suissesses.

Les personnes françaises ou d'autres nationalités domiciliées en France représentent moins de 4% des engagements. Ces chiffres sont relativement stables. Le lieu de résidence est systématiquement vérifié, et les changements d'adresse répertoriés.

Un motionnaire déclare que l'objectif de cette motion est que les curriculum vitae soient vérifiés. Il y a malheureusement une tendance à rédiger de faux curriculum vitae, notamment grâce aux nouvelles techniques disponibles qui permettent de falsifier des certificats, diplômes, etc. Il estime qu'il y a des possibilités de faire des vérifications et des contrôles à la DRH. Il est d'avis de mandater le CEBIG afin de faire des vérifications, il estime nécessaire de vérifier les curriculum vitae dans certains cas, pas systématiquement.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond que le CEBIG est en mesure de le faire si on le mandate pour faire un *assessment*. En réalité, la DRH ne contrôle pas systématiquement les curriculum vitae. Si un CV semble farfelu, ils ne vont pas le retenir. C'est illégal de faire des faux diplômes. Les contrôles se font d'une autre manière, notamment durant les tests des personnes, en contactant les personnes de référence, etc. Chaque service a le devoir de le faire; elle rappelle qu'un mauvais recrutement est une catastrophe.

M. Gomez ajoute qu'il y a un aspect important du recrutement, c'est le temps d'essai du collaborateur. Il y a plusieurs étapes durant ce temps d'essai qui dure deux ans. C'est durant cette période d'essai qu'il faut porter une attention particulière. Il n'y a pas souvent de curriculum vitae farfelus lors des recrutements. Il est d'avis que cela ne vaut pas la peine de monter un dispositif dans les services étant donné la rareté des faux curriculum vitae. Il rappelle que ces contrôles engendraient un coût. Il estime que cela n'en vaut pas la peine, considérant les risques et les bénéfices de faire contrôler les RH. Le travail qui se fait en amont est efficace: il y a un contrôle et un suivi. Les engagements qui se font toutes les années posent rarement de problèmes.

Une commissaire demande des précisions concernant les compétences du savoir-être.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'il y a deux types de compétences: le savoir-faire, il s'agit des compétences métiers, et le savoir-être qui comprend la capacité de travailler en équipe, le comportement, la personnalité, etc. Les tests psychométriques sont des tests de personnalité qui permettent de voir si la personne s'intégrera bien au sein d'une équipe.

Une commissaire demande sous quel contrat la Ville engage une personne destinée à s'occuper d'une expérience pilote.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'elle signera un contrat d'auxiliaire, de durée déterminée.

Une commissaire soulève le fait qu'ils demandent peut-être parfois trop de diplômes pour certains postes. Les diplômes engendrent un salaire plus élevé. Elle demande si l'expérience ne pourrait pas primer sur les diplômes dans certains cas.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido rappelle que les descriptions de fonctions ont été faites par des personnes de la DRH, des analystes de fonction et par des experts métiers. Elles passent ensuite en commissions paritaires afin d'être validées par le Conseil. Il y a certains cas où l'expérience est jugée équivalente à un diplôme afin de ne pas écarter du processus de recrutement de la Ville un nombre important de personnes qui ont de l'expérience et pas de diplôme.

Une commissaire doute des problèmes que dénonce la motion. La Ville de Genève engage entre 50 et 250 personnes par année et ce n'est pas une science exacte. Elle demande si la DRH a déjà rencontré des problèmes liés à des faux curriculum vitae.

M<sup>me</sup> Bertola-Garrido répond qu'elle a vu un cas flagrant de curriculum vitae farfelu sur toute sa carrière.

## **Séance du 16 décembre 2020**

### *Discussion et vote*

Une commissaire du Parti socialiste explique que rien n'a prouvé à son groupe que c'était un problème existant, et ils sont tout à fait opposés à cette motion.

Un commissaire du Parti démocrate-chrétien considère que c'est faire une usine à gaz d'une problématique inexistante, et il n'est pas sûr qu'il soit juridiquement possible de transférer des CV d'un service à un autre alors que l'on a une relation particulière avec un employeur, donc le Parti démocrate-chrétien ne soutiendra pas cette motion.

Une commissaire du groupe des Verts considère que tout est fait en Ville de Genève pour répondre à la demande de cette motion, donc les Verts la refuseront.

Une commissaire du Parti libéral-radical explique que par rapport à l'audition des ressources humaines qui a eu lieu, elle avait l'impression que c'était un non-problème actuellement en Ville de Genève. Alors certes, tous les dossiers ne sont peut-être pas vérifiés au niveau des CV, néanmoins, le temps d'essai en Ville de Genève étant de deux ans, cela laisse largement le temps de vérifier, avant de pérenniser un poste, si la personne correspond à l'emploi, si son CV est gonflé ou pas, et si l'on souhaite la garder car elle remplit la mission.



Elle ajoute qu'un diplôme ne certifie pas une connaissance du travail. Cela certifie que l'on a appris une certaine méthode, mais pas que l'on est capable de la réaliser sur le terrain. Le Parti libéral-radical est en faveur de l'apprentissage, pour voir ce que la personne vaut vraiment au travail. Par rapport à ce qui est demandé dans le texte, elle ajoute que c'est une usine à gaz qui peut créer des postes supplémentaires, alors que le Parti libéral-radical n'est pas spécialement pour voter des postes dans le vide. C'est toujours quelque chose qui coûte, et pour que quelque chose coûte, cela doit rapporter, et le Parti libéral-radical ne voit pas ce que cela peut rapporter. Ce qui est plus difficile à gérer, c'est certaines personnes qui créent des offres d'emploi sur mesure. Le Parti libéral-radical estime que c'est un plus gros problème que la chasse aux faux CV. Pour toutes ces raisons, le Parti libéral-radical refusera ce texte.

Une commissaire d'Ensemble à gauche explique que son groupe refusera aussi cette motion.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois considère qu'il y a une problématique qui a tendance à s'accélérer, puisque avec tous les moyens qui existent, il est extrêmement facile de fabriquer des faux certificats, et par conséquent des faux CV. Il pense qu'il y avait la possibilité, sans créer une usine à gaz, de se donner les moyens, ou de confier au CEBIG, mais étant donné que l'audition du CEBIG a été refusée on ne pourra jamais le savoir, de vérifier ces CV dans la mesure où c'est faisable. Il y a des choses qui sont faisables, et que malheureusement les administrations ne font pas. On l'a vu à l'Etat, et on le voit aussi en Ville. Il considère que c'est dommage de ne pas vérifier, cela lui paraît la plus élémentaire des choses, que les candidats correspondent véritablement aux compétences qu'ils prétendent avoir, certificat ou pas. Un minimum de contrôle devrait être fait.

Par 13 non (4 S, 3 Ve, 1 EàG, 2 PDC, 3 PLR) contre 2 oui (MCG, UDC), la motion est refusée.