

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 8 mai 2012 de MM. Daniel Sormanni, Jean-Philippe Haas, Carlos Medeiros et Pascal Spuhler: «La Ville de Genève s'engage pour les demandeurs d'emploi résidant à Genève».

Rapport de M. Grégoire Carasso.

La commission des finances, qui s'est vu confier l'étude du PRD-40 par le Conseil municipal le 12 septembre 2012, s'est réunie 11 fois sous la présidence de M. Alberto Velasco (le 14 novembre 2012, les 8, 23 et 30 janvier, le 27 février, les 12 et 13 mars, les 10 et 30 avril et les 21 et 22 mai 2013). Le rapporteur remercie chaleureusement M^{me} Stéphanie Günther Pizarro pour l'excellente qualité de ses notes de séances, répartie sur plus de 62 pages de procès-verbal.

«Dans toutes les études qui ont été faites dans ce domaine, l'explication essentielle du taux de chômage plus élevé à Genève par rapport au reste de la Suisse ne se situe pas au niveau des entrées au chômage, parce que Genève n'a pas une économie qui licencie plus que les autres. Il souligne que ce taux n'est d'ailleurs pas tellement différent ou plus élevé. En revanche, au niveau des sorties, lorsque la conjoncture s'améliore, en principe le niveau des taux de sortie s'améliore, ce qui est le cas pour tous les cantons suisses, mais pas pour Genève.»

Professeur Yves Flückiger

Table des annexes

1. Politique d'engagement du personnel et lutte contre le chômage en Ville de Genève – présentation lors de la séance du 8 janvier 2013
2. Réponses du Conseil administratif suite à l'audition du 8 janvier 2013
3. Présentation de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) lors de la séance du 23 janvier 2013
4. Présentation de la Fédération des entreprises romandes (FER) lors de la séance du 23 janvier 2013
5. Réponses des TPG suite à l'audition du 30 janvier 2013
6. Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 12 juin 1986, évoqué lors de l'audition du Groupement transfrontalier européen du 27 février 2013
7. Présentation du professeur Yves Flückiger lors de la séance du 12 mars 2013
8. Réponse du Conseil administratif sur l'amendement général proposé au PRD-40

Plan du rapport

Remarques liminaires et rappel du projet de délibération	page 2
Audition de l’auteur de la proposition (14 novembre 2012)	page 3
Audition du Conseil administratif (8 janvier 2013)	page 6
Audition de la CGAS, du SIT et du SSP/VPOD (23 janvier 2013)	page 7
Audition de la Fédération des entreprises romandes (23 janvier 2013)	page 10
Audition du Conseil d’administration des TPG (30 janvier 2013)	page 17
Audition du Groupement transfrontalier européen (27 février 2013)	page 18
Audition du Directeur général de l’OCE (27 février 2013)	page 24
Audition du professeur Yves Flückiger (12 mars 2013)	page 29
Discussions et votes (13 mars, 10 et 30 avril, 21 et 22 mai 2013)	page 39

Remarques liminaires

Le 12 septembre 2012, lors de son débat d’entrée en matière, le projet de délibération PRD-40 a été amendé par une majorité du Conseil municipal, avec la suppression de l’article 2 (voir ci-dessous) par 36 oui contre 35 non. Cela étant, les travaux de la commission sont restés directement influencés par l’esprit de cet article 2 portant sur ladite «préférence cantonale». Le texte a néanmoins continué de faire l’objet d’évolutions au fil des auditions, pour finalement déboucher sur une position étonnamment consensuelle.

Rappel du projet de délibération

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l’article 30, alinéa 1, lettre b), de la loi sur l’administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition de quatre de ses membres,

décide:

Article premier. – La Ville de Genève annonce, au préalable, les postes vacants à l’Office cantonal de l’emploi (OCE) pour prioriser l’engagement des demandeurs d’emploi inscrits au chômage. Elle collabore étroitement avec le Service employeurs de l’OCE.

Art. 2. – Si le poste ne peut être pourvu, la priorité est donnée aux résidents genevois.

Art. 3. – En cas de nécessité, une formation complémentaire est proposée, en collaboration avec l'OCE.

Art. 4. – Les fondations dépendant de la Ville de Genève et les entités subventionnées appliquent les mêmes procédures.

Par ailleurs, l'étude du PRD-40 a été liée à deux autres objets envoyés en commission des finances par le Conseil municipal le 9 octobre 2013:

- le PRD-39 du 8 mai 2012 de MM. Daniel Sormanni, Jean-Philippe Haas, Carlos Medeiros et Pascal Spuhler: «La Ville de Genève et les TPG s'engagent pour les demandeurs d'emploi résidant à Genève» et
- la M-990 du 17 janvier 2012 de MM. Pascal Spuhler, M^{mes} Mireille Luiset, Danièle Magnin, MM. Jean-François Caruso, Jean-Philippe Haas, Claude Jeanneret, Carlos Medeiros, Denis Menoud, Soli Pardo, Daniel Sormanni et Laurent Leisi: «Politique d'engagement du personnel Ville de Genève».

Ces deux objets ont été retirés par leurs auteurs le 23 avril 2013. Ce rapport n'intègre donc pas les éléments spécifiques à ceux-ci. Cependant, lorsqu'un élément lié à l'un de ces textes apportait un éclairage spécialement pertinent pour la compréhension et l'étude du PRD-40, il a été intégré au rapport, à l'image de l'audition du Conseil d'administration des TPG.

Séance du 14 novembre 2012

Audition de M. Daniel Sormanni, conseiller municipal Mouvement citoyens genevois à la Ville de Genève, membre de la commission des finances, auteur du projet de délibération

M. Sormanni constate qu'il n'y a pas beaucoup de frontaliers qui travaillent à la Ville, mais que cette problématique est malgré tout pertinente. Les gens écoutent le Mouvement citoyens genevois et ils ont reçu bon nombres de message, félicitations, etc., qui le conforte d'agir dans ce sens. La question de l'image et du respect par rapport aux chômeurs genevois est essentielle et la meilleure façon d'aller dans ce sens est de décréter une priorité pour ces derniers pour les postes vacants. La marche à suivre pour l'employeur est dans un premier temps de prendre contact avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) pour prioriser l'engagement des personnes qui y sont inscrites, et, dans un deuxième temps de prioriser les demandeurs d'emploi genevois ou résidant à Genève avant d'aller chercher ailleurs. Il indique qu'il s'agit d'un droit légitime et que c'est selon lui se moquer des habitants que d'engager des frontaliers. Il précise que cela n'entrave en aucun cas les accords que la Suisse a signés et que cela n'empêche pas d'engager des personnes venant d'ailleurs, lorsque l'on ne trouve pas de candidat sur place. Il relève à cet égard qu'il existe un certain nombre de métiers pour lesquels on ne trouve pas assez de

personnel sur le terrain. Les infirmières sont un exemple. Il tient à souligner qu'il n'y a rien d'illégal là-dedans et que l'Etat a même fait quelques virages qui vont dans le sens d'engager préférentiellement des candidats genevois. Il fait remarquer qu'il n'existe aucune réciprocité et qu'un candidat suisse dans une entreprise publique française n'aurait pour ainsi dire aucune chance de décrocher un poste, sans même parler d'un poste de direction. Il ajoute, à titre personnel, qu'il regrette avoir voté les accords bilatéraux.

Plusieurs commissaires questionnent la distinction entre les résidents vivant à Genève et en France voisine. Ne va-t-on pas créer un problème, notamment dans le cas où un étranger qui vient de s'établir à Genève devrait être privilégié à un étranger qui a fait toute sa vie à Genève mais, faute d'un logement décent, s'installe juste de l'autre côté de la frontière? M. Sormanni relève que s'agissant des Suisses qui habitent en France, la question ne se pose pas. Il indique que dans le cas des étrangers, il ne faut pas aller chercher des exemples extrêmes et qu'il s'agit de ne pas être aussi rigide dans l'évaluation et l'appréciation du candidat. Un commissaire insiste: il dit avoir entendu qu'un Suisse habitant en France voisine n'est pas un frontalier, mais il relève que le terme de frontalier n'apparaît pas dans le texte. Comment le Suisse résident en France voisine n'est pas touché par ce texte? Aucune réponse n'a été apportée à cette question.

Une commissaire demande si aux yeux du Mouvement citoyens genevois, sur les 4500 personnes employées par la Ville de Genève, les 153 personnes étrangères domiciliées en France¹ sont une proportion trop élevée. M. Sormanni fait remarquer que le nombre a doublé entre 2009 et 2012 et que cette augmentation n'est pas due au hasard, mais à la force de la facilité. Il relève la différence entre les frontaliers dit «historiques» et relativement intégrés, et les nouveaux frontaliers dit «euros-frontaliers» qui viennent de toujours plus loin en France (Montpellier, Marseille, etc.). Il ajoute que la concurrence entre frontaliers n'est pas saine et que l'on est aujourd'hui arrivé à 90 000 frontaliers, avec tous les problèmes de transits et transferts, pas seulement entre la France et la Suisse, mais aussi entre d'autres canton comme le canton de Vaud et Genève. Il souligne qu'il s'agit aussi de prendre en compte les problèmes de pollution et de dumping salarial et que l'on cède trop vite à la facilité. Selon lui, les syndicats devraient réagir.

Un commissaire souhaite savoir si l'auteur de la proposition assume une inégalité de traitement dans le processus de recrutement; en effet, faut-il accepter de privilégier un candidat qui remplit moins que d'autres les critères de sélection au motif qu'il est résident genevois et en considérant qu'au prix d'une formation complémentaire, l'écart de compétence pourrait être en théorie comblé? M. Sormanni relève que c'est possible et rappelle que pour beaucoup d'emplois manuels, cette démarche est d'autant plus accessible, à peu de frais, et qu'elle

¹ Note du rapporteur: en tout, 480 salariés de la Ville sont domiciliés en France.

témoigne d'une collectivité publique qui montre l'exemple en matière de recrutement. Le même commissaire donne l'hypothèse de recrutement suivante: qui choisir entre un jardinier en emploi qui répond à l'offre et rempli à 100% le cahier des charges et un chômeur résident à Genève, mais qui n'est qualifié qu'à 80%? M. Sormanni répond qu'il prend le chômeur.

Un commissaire questionne l'ambiguïté du terme «résident genevois»; s'agit-il d'un résident du canton ou de la commune de Genève? M. Sormanni répond qu'il s'agit bien évidemment du Canton.

Un commissaire souhaite connaître la position du Mouvement citoyens genevois sur l'initiative cantonale 151, déposée par l'ensemble des syndicats genevois pour un renforcement du contrôle des entreprises contre la sous-enchère salariale. Concernant l'initiative cantonale 151, il indique que le Mouvement citoyens genevois y est favorable et soutiendra cette initiative, dans la mesure où la lutte contre le dumping salarial permet d'éviter le recours aux nouveaux frontaliers.

Un commissaire demande si le Mouvement citoyens genevois adhère au document publié par l'ensemble des syndicats du Canton de Genève (Manifeste du 1^{er} mai syndical 2012 ou comment combattre le chômage, la sous-enchère salariale, les abus patronaux et la xénophobie). M. Sormanni avoue ne pas avoir lu l'initiative et se demande par quels moyens financiers ce contrôle pourra être mis en œuvre.

Un commissaire se demande si la priorisation des demandeurs d'emploi exclut tous ceux qui ne sont pas au chômage, et notamment les étudiants en recherche d'emploi. M. Sormanni acquiesce et précise que les personnes qui ne touchent plus d'indemnités, mais qui sont toujours inscrites au chômage continuent à faire partie des personnes potentiellement candidates à l'emploi.

Un commissaire voudrait savoir si le critère environnemental-mobilité, soit la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail joue un rôle, dans l'hypothèse où l'on se trouve avec deux candidats à compétences égales, mais qui se différencient quant à leur lieu de résidence (ex: un Frontalier versus un Suisse habitant dans le Gros de Vaud). M. Sormanni relève que la question de la distance par rapport au lieu de travail ne se pose pas de la même manière à l'intérieur de la Suisse que de l'autre côté de la frontière. Il ne fait pas de distinction entre des travailleurs suisses venant d'un autre canton, mais relève que la zone frontalière n'est plus ce qu'elle était.

Par ailleurs, concernant la question du dumping salarial, un commissaire voudrait savoir si le Mouvement citoyens genevois est toujours contre l'introduction d'un salaire minimum légal dans ce canton ou ce pays. M. Sormanni relève que la position officielle du Mouvement citoyens genevois sur le salaire minimum est connue. L'attractivité de Genève se situe au niveau de l'emploi, que le permis

automatique ne vient que conforter. C'est pour cette raison qu'il revendique une vraie priorité à l'emploi pour les demandeurs d'emploi résidents à Genève et qu'il ne faut pas y voir de relents de racisme, ni aucune sorte de malignité.

Un commissaire demande si le Mouvement citoyens genevois a tenu compte dans ses réflexions de l'impact fiscal que sa proposition pourrait avoir, selon le lieu de taxation des employés de la Ville, et si oui, s'il l'a prévu. M. Sormanni explique le cas des entreprises binationales qui ont des employés en France au tarif français et qui font venir travailler ces mêmes employés à Genève pour des «stages» en continuant à les payer au tarif français. Il s'agit selon lui d'un scandale, dans la mesure où ces gens, qui viennent en principe pour trois mois, sont pratiquement là en permanence.

Une commissaire se réfère à l'article 3 qui traite des fondations qui dépendent de la Ville de Genève et des entités subventionnées et voudrait savoir comment le Mouvement citoyens genevois envisage la faisabilité et le contrôle dans le choix de personnel, sachant que la Ville de Genève peut subventionner des entités et fondations mais n'a pas de prise sur le choix des personnes engagées en dehors du fait de veiller au respect des conventions collectives. M. Sormanni relève que pour les fondations et les associations, cela peut faire partie des conditions de subventionnements.

Séance du 8 janvier 2013

Audition de Mme Sandrine Salerno, vice-présidente du Conseil administratif chargée du département des finances et du logement, accompagnée de Mme Nathalie Böhler, directrice du département

M^{me} Salerno rappelle que la procédure de recrutement de demandeurs d'emplois a été repensée et renégociée par la Ville à la suite de deux discussions informelles avec M. Longchamp, en charge à l'époque du DSE. Elle souligne les déclarations que ce dernier avait faites concernant la priorité aux chômeurs, parlant même de priorité cantonale, même si le Canton est depuis revenu sur ses déclarations. L'idée était de s'inspirer de ce qu'a fait le Canton et indique qu'une mise en œuvre test a eu lieu. Elle ajoute que la présentation (voir annexe 1) porte sur l'expérience de la Ville sur l'année en cours et salue le travail effectué par la DRH pour avoir un processus de systématique, fluide et qui fonctionne bien. Pour résumer la politique du Conseil administratif en la matière, M^{me} Salerno relève que dans une optique de développement durable, la Ville utilise les ressources à disposition sans pour autant se cantonner au bassin genevois stricto sensu. Elle ajoute qu'en termes de demandeurs d'emploi, la Ville fait un effort réel pour la réinsertion socioprofessionnelle, ce qui va dans le sens du titre du projet de délimitation PRD-40.

A la question d'un commissaire sur la formation complémentaire et les manques de l'OCE, M^{me} Salerno répond que la Ville souscrit clairement aux efforts financiers qui sont fait en matière de formation de ses futurs collaborateurs, quand cela s'avère nécessaire.

Un commissaire relève que la motion évoque des demandeurs d'emploi au sens large, et pas seulement des chômeurs inscrits en tant que tel à l'OCE. M^{me} Salerno souligne qu'il s'agit effectivement de prendre en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi et pas seulement les chômeurs inscrits à l'OCE. Elle rappelle que le fond chômage et les soutiens annuels aux associations comme le Trialogue font partie des autres outils de la politique d'insertion de la Ville de Genève pour atteindre un public plus large, souvent plus vulnérable et désocialisé. Il y a effectivement un intérêt de la part de la Ville d'avoir des personnes du cru, qui sont connectées et ont un lien fort avec elle. Par ailleurs, dans le cadre de la politique menée par les services, il est intéressant de voir l'évolution du nombre de permis G depuis 2009, et qu'au-delà du cadre juridique, les pourcentages restent relativement faibles. Elle signale que la Ville de Genève est une commune pilote pour la collaboration avec l'OCE.

Un commissaire s'inquiète du recrutement des concierges et de la possibilité qu'ils viennent de très loin (euro-frontalier). M^{me} Salerno rassure en relevant qu'il ne s'agit pas des nouveaux types de frontaliers dont il parlait.

Une commissaire relève qu'il est écrit à la page 4 de la présentation que pour les «autres candidats», le permis C reste en principe requis: quelle est la marge de manœuvre du «en principe»; par ailleurs, elle se demande ce qui se passe pour les Canadiens, Américains ou Brésiliens qui se marient avec un-e ressortissant-e suisse, soit les Permis B par mariage, dans la mesure où il ne rentre pas dans les groupes 1 et 2. M^{me} Salerno répond que le «B canadien» ne figure pas sur la liste de la page 4 parce que le Conseil administratif doit encore statuer sur la question de savoir s'il faut traiter tout le monde indépendamment du pays de provenance (en d'autres termes faut-il abolir la question des «deux cercles»).

Un commissaire demande à avoir les chiffres des collaborateurs de la Ville qui, indépendamment de leur nationalité, habitent ailleurs qu'à Genève (Vaud ou France notamment). Les tableaux figurent dans l'annexe 2.

Séance du 23 janvier 2013

Audition de M^{me} Valérie Buchs (SIT) et de M. Pablo Cruchon (SSP/VPOD)

M. Cruchon relève que la CGAS a délégué M^{me} Buchs et lui-même pour indiquer les raisons pour lesquelles les syndicats genevois ne sont pas favorables à ce projet de délibération. Il développe 4 points principaux (voir annexe 3).

1. Les procédures actuelles semblent justes et équitables dans le Statut du personnel de la Ville notamment (à compétences égales, choisir le chômeur au sens large du terme).
2. Le projet de délibération PRD-40 prévoit de fausses mesures de lutte contre le chômage.
3. Le projet ignore les problèmes liés à la crise du logement.
4. Le projet fait une analyse erronée de la libre circulation des personnes.

Un commissaire comprend la proposition de la CGAS mais estime qu'il s'agit là d'un discours de politique générale sur la question de savoir comment Genève devrait gérer son marché de l'emploi. Il voudrait savoir ce que les auditionnés pensent du projet en tant que tel et en quoi c'est un problème, selon eux, de prioriser quelqu'un qui habite à Genève par rapport aux gens qui habitent ailleurs. M^{me} Buchs répond que le Statut prévoit un dispositif avec lequel les syndicats sont d'accord. A compétences égales, l'engagement se fera à l'interne et l'annonce à l'OCE est dans ce cas contraire au Statut tel qu'il a été négocié. Elle relève par ailleurs l'importance de l'ouverture des postes publics aux personnes qui sont au chômage. Les syndicats ne sont pas favorable à prioriser les chômeurs résidant à Genève, étant donné que, à compétences égales, cela exclurait toute une série de personnes, y compris de nationalité suisse, qui résident en France voisine ou dans le canton de Vaud et qui peuvent être amenées à déposer leur candidature.

Un commissaire se demande si une partie des problèmes de dumping n'est pas due à l'immigration qui, depuis l'entrée en vigueur des bilatérales, se situe largement au-delà des régions frontalières. Il voudrait savoir comment cela se passe sur le terrain et comment les syndicats comptent le résoudre. M^{me} Buchs répond que les syndicats n'ont pas l'impression que dans les entités visées par cette proposition la question du dumping s'avère réelle. A cet égard elle relève tout d'abord que les entreprises visées par le projet sont la Ville de Genève, les Fondations dépendant de la Ville de Genève et les entités subventionnées, et que pour ces entreprises les règles sont claires, au vu du Statut du personnel de la Ville de Genève et des conventions collectives en vigueur. Elle ajoute qu'elle voit mal comment la Ville pourrait engager à moindre frais des gens venus d'ailleurs et que par conséquent, si cette question se pose avant tout dans le secteur privé non-conventionné, elle ne se pose pas dans le secteur public. Elle relève ensuite que cela ne se vérifie pas non plus au vu des chiffres énoncés précédemment, issus du Bilan social et que la majorité des gens qui résident en France voisine sont des Suisses. Elle souligne enfin que si ces personnes avaient trouvé à se loger convenablement dans le Canton, elles n'auraient pas fait les démarches pour se loger ailleurs. M. Cruchon complète ces propos en disant que la sous-enchère salariale est liée notamment aux statuts comme les Emplois de solidarité. Il ajoute que les collectivités publiques profitent effectivement du marché de l'emploi dégradé

pour avoir des postes aux rabais. Cela représente une forme de dumping, mais qui est indépendante des questions de nationalité et de lieu de résidence.

Un commissaire, rappelle que si les syndicats défendent la libre circulation des personnes, l'ancien secrétaire syndical du SIT, le maire de la Ville de Genève M. Pagani, s'était à l'époque exprimé contre. Par conséquent il s'étonne d'entendre ici un autre discours et relève également que l'on assiste à des licenciements en défaveur de résidents, ainsi que de personnes que le Mouvement citoyens genevois appelle les «vrais» frontaliers. En ce qui concerne la position du SIT sur la question des bilatérales, M^{me} Buchs relève qu'elle n'a pas changé et que le SIT a toujours été en faveur de la libre circulation des personnes, indépendamment de la position défendue par une personne en particulier, en l'occurrence M. Pagani. Elle ajoute qu'il en va de même pour la CGAS qu'elle représente ici aujourd'hui. Sur la question de la sous-enchère et des licenciements, elle relève encore une fois que dans le contexte de la Ville de Genève, des Fondations et des entités subventionnées, elle n'a pas constaté de cas de dumping salarial, ni de licenciements de personnes de nationalité suisse en faveur de frontaliers.

Le même commissaire relève que l'on ne parle pas que des frontaliers mais aussi du cas des espagnols qui viennent se regrouper à Montbrillant et qui dorment dans leurs voitures. M^{me} Buchs estime que cela n'est pas en rapport avec le projet de délibération.

Un commissaire soulève la question de la formation. M^{me} Buchs pense qu'il serait difficile d'envisager que la Ville de Genève se dise favorable à engager une personne qu'elle devrait former au préalable et qu'il vaut mieux que ce soit l'OCE qui s'en charge en amont. Elle relève que les syndicats souhaitent d'une manière générale le renforcement des moyens de formation à l'OCE. M. Cruchon rappelle qu'il a évoqué dans son exposé la volonté de création d'un fond qui servirait au financement de ces formations, qui serait alimenté par une taxe sur les entreprises.

Un commissaire voudrait l'avis des auditionnés sur l'engagement des concierges de la GIM. Il relève que dans ce cas, pour 4 postes, il y avait 350 candidats, dont beaucoup de gens de l'extérieur, et que l'engagement s'est fait au détriment des candidats genevois. M. Cruchon répond qu'il est effectivement difficile d'avoir un avis sur des cas de figure dont on n'a pas connaissance et qu'il s'agit selon lui de la liberté du travailleur de postuler là où il le souhaite et de celle de l'employeur d'engager la personne de son choix par le biais d'un contrat de travail.

Une commissaire demande, au vu de la situation de surcharge de travail de l'OCE, combien de dossiers un conseiller doit traiter par mois et combien de demandeurs inscrits à l'OCE ont droit à une formation. M. Cruchon répond que la situation conjoncturelle est actuellement très difficile et critique à l'OCE, avec

notamment un taux d'absence très élevé qui a fait exploser la problématique du nombre de dossiers. Des négociations sont en cours avec la direction de l'OCE pour trouver des solutions. Sur la base des données du SECO, la moyenne suisse du nombre de dossiers par conseiller est de 107 et qu'actuellement la moyenne à Genève se situe entre 140 et 170 dossiers. Le personnel s'organise et se mobilise pour faire descendre ce nombre qui représente l'équivalent d'une minute trente à disposition par chômeur par mois. Il souligne que tout cela fait partie des combats des syndicats et du personnel ces prochains mois. Concernant les chiffres sur le nombre de personnes en formation, l'information n'est pas disponible. Il souligne qu'au vu de la surcharge, il existe un grave problème de délai: selon des estimations, on serait entre 1000 à 2000 chômeurs qui doivent attendre pendant un à deux mois avant d'être officiellement inscrits, alors même qu'ils ont théoriquement déjà droit aux prestations.

Un commissaire voudrait savoir si, dans le schéma tout théorique du principe «à compétences égales», le critère non pas de la nationalité ni celui abstrait du lieu de résidence, mais celui de la distance «lieu de travail – lieu domicile» peut entrer en ligne de compte dans une réflexion sur une politique RH, en termes d'enjeux de mobilité. M. Cruchon répond à titre personnel que le choix se fait sans doute en fonction de la nature du poste, et que s'il devait y avoir une restriction de la zone géographique, cela devrait se faire en fonction de cet argument. Il souligne qu'il s'agit de la liberté de chacun de se domicilier où bon lui semble et de s'organiser pour faire le travail pour lequel il est engagé. M^{me} Buchs précise que dans le cadre des SIS par exemple, le lieu de domicile est déterminant, parce qu'on leur demande de pouvoir intervenir à brève échéance.

Un commissaire relève que dans les RH ce sont principalement des Français qui tirent les ficelles. M. Cruchon dit ne pas avoir connaissance de complot français, ni d'infiltration de l'administration municipale et qu'il ne peut par conséquent pas répondre à cette question.

Séance du 23 janvier 2013

Audition de M. Olivier Sandoz, directeur général adjoint, et de M^{me} Stéphanie Rueggsegger, directrice du Département de politique générale de la Fédération des entreprises romandes (FER)

M. Sandoz relève en préambule que ce projet de délibération, qui voudrait donner la préférence aux demandeurs d'emploi résidant sur Genève, doit être mis en relation avec l'étude qui remonte à juin 2012 et dont la presse n'a, à son goût, pas assez parlé. Cette étude avait été rendue par l'Observatoire Universitaire de l'Emploi de l'Université de Genève et traitait des pratiques d'embauche sur le marché du travail. Il lui semble important de rappeler que les conclusions de cette étude étaient que les résidents suisses ont une probabilité plus grande d'être rete-

nus que les candidats transfrontaliers; ainsi la main d'œuvre transfrontalière n'est pas privilégiée. Il existe au contraire une préférence cantonale qui ne dit pas son nom qui continuerait de fait à s'appliquer. Il ajoute que quel que soit le lieu de résidence, le travailleur genevois reste préféré au travailleur frontalier. Il rappelle également que suite à cette étude, la FER Genève a mandaté l'Observatoire universitaire pour approfondir ses recherches. Il ne peut pas en dire plus pour l'instant, parce qu'une communication aura lieu prochainement pour présenter cette nouvelle étude intitulée «Immigration, libre circulation des personnes et marché de l'emploi».

M. Sandoz rappelle que certains milieux prétendent que s'il y a des chômeurs genevois, se serait à cause des frontaliers, de l'immigration et de la libre circulation des personnes. A cela il répond que les milieux économiques ont une thèse opposée, selon laquelle, un employeur engage un frontalier ou un étranger parce qu'il ne trouve pas le profil qui lui convient au niveau local. Il relève que la nouvelle étude de 108 pages confirme cette thèse, à savoir qu'il n'y a pas assez de chômeurs à Genève pour remplir les besoins ou alors qu'ils n'ont pas le profil adéquat. Il souligne que dans certains secteurs, tel que la restauration, les chômeurs genevois sont trop formés, et dans d'autres, tel que la finance, ils ne le sont pas assez. L'étude montre aussi que l'immigration n'est pas à l'origine des problèmes de chômage et que même si l'on renvoyait tous les frontaliers, sur dix chômeurs genevois, il n'y en a qu'un qui pourrait retrouver un emploi, les neuf autres n'ayant absolument pas le profil ou la formation. Le renvoi de tous les frontaliers impliquerait simplement une grave pénurie de main d'œuvre, précisant qu'il y a quelques secteurs qui font exception à ces conclusions, tel que les assurances par exemple.

M. Sandoz relève ensuite que la FER est favorable à toutes les mesures qui peuvent permettre à un chômeur de retrouver un emploi. M. Sandoz est lui-même Président de la Fondation «Intégration pour tous» qui aide les chômeurs atteints dans leur santé à retrouver un emploi. Il salue la volonté du projet de délibération PRD-40 qui vise à instaurer une collaboration plus étroite entre la Ville et l'OCE, comme il salue toutes les initiatives qui visent à renforcer les liens entre tout employeur, qu'il soit public ou privé, avec l'OCE. En revanche, il se dit plus dubitatif sur la nécessité d'inscrire cette relation dans une loi. En effet, cela tombe selon lui sous le bon sens qu'un employeur appelle dans un premier temps l'OCE lorsqu'il entreprend ses démarches pour pourvoir un poste. Il souligne que la FER rappelle cela tous les jours à ses membres.

M. Sandoz estime par ailleurs que ce texte est contraire au droit supérieur, à savoir aux accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes. Il relève que la FER a déjà été auditionné par une commission cantonale qui a un projet de loi un peu similaire (PL 10962: <https://www.ge.ch/grandconseil/data/texte/PL10962A.pdf>), et que les aspects juridiques de cette problématique avaient alors été abordé

dans le détail. Il fait remarquer que du moment que c'est contraire au droit supérieur, il y aura forcément quelqu'un pour faire recours et que cela soulèvera à nouveau les passions autour d'un thème très émotionnel. Il estime donc dommageable de faire trop de remous en voulant inscrire une disposition contraire au droit supérieur dans la loi, à partir du moment où les études démontrent très clairement qu'il s'agit d'un faux problème et que d'une manière générale les frontaliers ne prennent pas les emplois aux chômeurs genevois.

M^{me} Ruegsegger relève tout d'abord que ce projet de délibération ressemble comme une petite sœur au projet qui avait été déposé au Grand Conseil, avec tout de même quelques différences, dans la mesure où dans ce dernier cas l'obligation s'adressait à tous les employeurs, ce qui n'est pas le cas pour le PRD-40. Elle ajoute que le PRD-40 ne prévoit pas de sanctions, mais qu'en revanche elle introduit la notion de formation complémentaire. Elle relève ensuite quelques manques de précision sur la portée réelle de ce projet qui ne comporte pas d'exposé des motifs. Elle se demande notamment ce que signifie concrètement dans l'article 1 l'annonce au préalable...» et combien de temps cela représente dans les faits. Elle se demande également, dans le cadre de l'article 2 et de la formation professionnelle complémentaire, par qui elle doit être proposée et par qui elle doit être assumée financièrement. Ce qu'elle dit comprendre à la lecture du texte, c'est que cette formation doit être a priori proposée par la Ville et assumée par l'OCE. Elle souligne qu'elle ne sait pas s'il s'agit d'une bonne compréhension. Concernant la formation complémentaire, elle relève que nous sommes aujourd'hui devant deux cas de figure. Le premier est celui d'une personne en recherche d'un emploi pour laquelle il s'agit de trouver un employeur et qui a une petite carence en matière de formation. Dans ce cas, c'est en principe l'employeur qui offre et assume cette formation complémentaire. Le second, qu'elle qualifie de subsidiaire et qui découle de l'interprétation des différentes lois sociales (la LAsi et la loi sur le chômage notamment) ainsi que de la pratique, est celui de la personne qui a une très bonne chance d'employabilité, et où l'OCE peut collaborer avec l'entreprise et financer des prestations pour la réinsérer. Elle relève que les auteurs souhaiteraient que cette faculté soit généralisée envers un employeur en particulier qui est la Ville de Genève. Elle estime pour sa part que si l'on voulait généraliser cette pratique il faudrait d'abord changer la loi cantonale. Par ailleurs, cela ne lui semble pas acceptable de le faire uniquement avec un employeur en particulier comme la Ville de Genève. Elle relève que le système actuel fait preuve de pragmatisme et estime que c'est dans cette voie qu'il s'agit de travailler, en ayant notamment le réflexe OCE. Elle souligne, à l'instar de son collègue M. Sandoz, que c'est une mesure que la FER pratique non seulement en tant qu'employeur, mais encore dans ses recommandations à ses membres. Elle fait remarquer que d'inscrire cette mesure dans le marbre est une chose un peu plus délicate, puisque cela pose un problème de compatibilité avec le droit fédéral et européen. Elle précise que les personnes qui sont intégrées sur le marché gene-

vois mais domiciliées en France voisine, ne sont pas inscrites à l'OCE et seraient par conséquent pénalisées. En conclusion, il s'agit selon elle d'une bonne idée mais qu'il ne faudrait pas la concrétiser dans le cadre d'un projet de délibération.

M. Sormanni relève, en tant qu'auteur du PRD-40, qu'il s'agit bien de l'obligation de l'employeur de pourvoir à la formation complémentaire. Il précise que le délai entre la publication de l'annonce et la mise en place de la formation se ferait au détriment du demandeur d'emploi, si c'était l'OCE qui devait prendre la formation en charge. Il souligne que le poste serait déjà depuis longtemps repourvu. Il dit attendre avec impatience la publication de la nouvelle étude, dans la mesure où celle du Professeur Flückiger l'avait déçue. Il relève que selon les propos de M. Sandoz, il y a une inadéquation entre les emplois proposés et les chômeurs. Il se demande si la FER a des solutions à proposer pour résoudre ce problème de formation ou de déqualification. Il relève enfin qu'il ne s'agit pas d'inscrire quoi que ce soit dans le marbre, puisque le Conseil municipal agit seulement au niveau des emplois de la Ville et des Fondations dépendantes de celle-ci. Il ne s'agit pas selon lui de préteriter qui que ce soit, mais de prendre en compte les doléances des citoyens à ce sujet. Il se dit étonné d'entendre qu'il y a si peu de gens qui correspondent au profil recherché et relève que la dichotomie se situerait donc au niveau de la formation ou de l'évolution des postes, et qu'il y a sûrement quelque chose à faire à ce niveau-là.

M. Sandoz relève tout d'abord que l'étude du professeur Fluckiger ne fait que confirmer ce que d'autres ont déjà dit avant lui. Concernant la question principale de M. Sormanni, il relève que le tissu économique genevois est bien particulier par rapport à d'autres cantons suisses. Le domaine de la finance est très présent et c'est un domaine pour lequel il faut des qualifications très spécifiques. Il constate qu'il n'y a pas un cursus professionnel assez poussé à ce niveau-là. Il faudrait selon lui ouvrir des filières de formation, car aujourd'hui, les entreprises actives dans ce secteur recrutent principalement à Londres et aux Etats-Unis. Il relève également la pénurie d'infirmières des HUG, qui recrutent non seulement de l'autre côté de la frontière, mais encore de plus en plus loin. Il précise qu'au niveau des statistiques genevoises, il n'y a qu'un tout petit nombre d'infirmières au chômage. Il pense qu'il y a donc des professions qu'il s'agit de revaloriser, en encourageant certaines filières, notamment au niveau scolaire. Il relève à cet égard qu'il y a par exemple un avenir très important dans les EMS. Il se dit favorable à une étude qui prenne en compte ces particularités et celles des chômeurs genevois, afin de réunir les différents milieux concernés autour de cette problématique et proposer des pistes et des aides adéquates. Il relève enfin le taux record de Certificats de Maturité et pense qu'il s'agirait de revaloriser un peu plus le CFC.

M^{me} Ruegsegger relève les récentes révisions de la LAsi et de la loi sur le chômage notamment, devraient permettre de meilleurs coulissemments et un meilleur

diagnostic des problèmes et des carences des personnes au chômage. Elle estime qu'il faut laisser un peu de temps à ces outils de se mettre en place.

Un commissaire relève que M. Sandoz a parlé des gens trop ou pas assez qualifiés, mais pas des gens trop vieux et des conséquences de la LPP sur l'emploi; selon lui, la débauche de résidents pour engager des frontaliers ou euros-frontaliers est une réalité. M. Sandoz répond que la FER ne milite certainement pas pour la précarisation mais pour la flexibilisation de l'emploi. Il relève que le marché du travail est beaucoup plus flexible en Suisse qu'en France, et qu'en contrepartie, la Suisse connaît un des taux de chômage les plus faibles au monde. Il estime qu'il n'est pas très porteur de rigidifier le marché du travail et que le problème de la LPP est un faux problème. Il souligne que si un employeur trouve qu'une personne de plus de 50 ans lui coûte trop cher, rien ne l'empêche de lui diminuer son salaire.

Un commissaire demande s'il n'y a pas de sérieux manques au niveau de l'Etat en matière de formation pour les chômeurs. M. Sandoz considère qu'il est possible de revaloriser et/ou renforcer certaines filières de formation, et de créer une plateforme de concertation entre les milieux concernés (professionnels, académiques, économiques). M^{me} Ruegsegger relève que le marché du travail a évolué et qu'on ne peut plus aujourd'hui espérer exercer le même métier pendant quarante ans. Il s'agit donc selon elle de donner aux gens les outils pour s'adapter à cette nouvelle réalité.

Un commissaire relève qu'il existe un sentiment partagé qui est de constater que l'on place des frontaliers à des postes stratégiques, notamment au niveau des RH. Il se demande si cela n'a pas une incidence sur l'engagement favorisé de personnel français. M. Sandoz pense qu'on trouvera toujours un responsable RH pour le dire; mais il affirme que l'étude dont il a parlé démontre scientifiquement qu'il ne s'agit pas de la réalité, mais au contraire, d'un fantasme. Il souligne que les entreprises qui engagent le plus de frontaliers, engagent en même temps le plus de résidents. M^{me} Ruegsegger estime que ce sentiment fait référence à quelque chose d'humain. Elle ajoute que ce sont des choses qui ont toujours existé, qui sont regrettables, mais qu'il ne s'agit que d'épiphénomènes et pas d'une tendance de fond.

Concernant les inadéquations qui existent sur le marché de l'emploi et les manques de personnel très qualifié dans le domaine de la finance et l'effet inverse que l'on constate dans le domaine de la restauration, un commissaire relève qu'il existe beaucoup de jeunes qui recherchent des emplois moins qualifiés. Il est répondu que l'évolution de certaines lois sociales citées plus haut, mais aussi les nouvelles lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle, a induit un certain nombre d'ordonnances de formation; tous les anciens règlements d'apprentissage ont été revus à l'aune de ces lois, mais également des besoins

des associations professionnelles actives dans le domaine. Ces ordonnances sont de deux types. Les premières sont de type CFC (certificat fédéral de capacité), de 3-4 ans, avec des exigences plus élevées. Pour être bien adaptée à l'évolution de l'économie et des nouvelles technologies, ces nouvelles ordonnances cadrent avec des plans de formation qui peuvent être revus tous les cinq ans par les associations professionnelles faitières, et par consultation de tous les cantons. Les secondes concernent les populations en difficulté. Il s'agit des AFP (attestation fédérale professionnelle). Ces formations professionnelles initiales en deux ans ont été introduites pour permettre à cette frange de la population d'obtenir un titre reconnu par la Confédération et par les entreprises, et à ceux qui sont un peu plus doués de continuer dans la filière CFC. Ces nouvelles réglementations sont perçues de manière très positive au niveau des autorités cantonales et précise que dans les différentes filières CFC et AFP, 50% des détenteurs d'une attestation fédérale professionnelle poursuivent sur la lancée du CFC. M^{me} Ruegsegger relève que la Cité des métiers fait partie des mesures existantes pour valoriser de manière très concrète certaines filières. Elle précise que cette manifestation a lieu tous les deux ans et qu'elle est une véritable vitrine pour les jeunes. Elle souligne le succès de cette manifestation qui accueille toujours plus de visiteurs. Enfin, il est mis en évidence la qualité du partenariat social. Toute la formation professionnelle est articulée en tripartisme (CGAS, UAPG et l'Etat). Il existe également un Conseil interprofessionnel pour la formation qui réunit tous les acteurs concernés et permet d'examiner les besoins et envisager des solutions.

Une commissaire demande l'avis de la FER sur la question des gens trop qualifiés, notamment dans le domaine de la restauration. M^{me} Ruegsegger répond qu'il s'agit de métiers exigeants et qui n'attirent pas forcément beaucoup de monde. M. Sandoz ajoute qu'il y a effectivement une pénurie de main d'œuvre dans les domaines à haute valeur ajoutée, mais qu'il existe également d'autres domaines, notamment les EMS ou la petite enfance, ainsi que le domaine de l'horlogerie, où il est impossible de trouver du personnel. Il s'agit donc selon lui de revaloriser ces filières pour que les entreprises concernées n'aillent plus chercher leur personnel ailleurs.

Un commissaire voudrait savoir si au niveau du principe «à compétences égales entre deux dossiers», le critère issu du développement durable «distance lieu de domicile – lieu de travail» peut entrer en ligne de compte. M^{me} Ruegsegger répond qu'il s'agit de la libre appréciation de l'employeur de prendre en compte ce type de critère. M. Sandoz ajoute qu'un employeur préfère en général compter avec un employé proche de son lieu de travail pour lui permettre d'avoir une flexibilité et une disponibilité un peu plus grande.

Un commissaire demande si la question de la revalorisation des CFC au niveau du canton de Genève s'inscrit dans la polémique autour des propos de M. Scheider-Ammann concernant la prétendue corrélation entre le taux de matu-

rité fédérale et le taux de chômage. M. Sandoz répond qu'il ne veut pas s'inscrire dans cette polémique fédérale, mais qu'il voudrait simplement relever que même si la maturité reste pour lui une voie extraordinaire, il existe peut-être une tendance particulière à Genève à dénigrer à tort le CFC.

Un commissaire relève que Genève est un grand pôle d'attraction qui a passé entre les années 1990 à aujourd'hui de 25 000 à 97 000 frontaliers. Il estime qu'il est trop facile de s'appuyer sur un sondage pour dire qu'il n'y a pas de problèmes et constate pour sa part une dichotomie importante entre le nombre d'emplois créés et le taux de chômage élevé à Genève. Il voudrait quelques précisions sur la question de la concurrence déloyale et les cas concrets de dumping salarial qui existent à Genève. Concernant l'évolution de la courbe du nombre de frontaliers, M^{me} Ruegger relève que la seule corrélation qui peut être faite à son sens, est de dire que le nombre de frontaliers suit les besoins de l'économie: quand l'économie va bien, il y a plus de frontalier, quand ça va mal, il y en a moins. Elle relève également qu'avec l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, les autorisations frontalières liées à l'emploi qui étaient auparavant établies sur un an, le sont aujourd'hui sur cinq ans. La perte d'un emploi n'implique donc plus forcément la perte de l'autorisation. Elle admet qu'il y a aujourd'hui plus de frontaliers, mais elle relève que Genève n'aurait sans doute pas le dynamisme et la prospérité qu'on lui connaît, si elle n'avait pas ce bassin de recrutement. Elle ajoute que cette région est aussi un bassin de logement pour Genève, qui exporte d'une certaine manière ses logements. Concernant les cas de dumping, elle affirme que ce phénomène existe partout, qu'il fait partie de la nature humaine, et qu'il existait bien avant l'entrée en vigueur des bilatérales. Elle ajoute que depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, et notamment des mesures d'accompagnement, on a des outils pour le détecter, et des moyens à disposition pour mieux le combattre. Genève est un canton pionnier en matière d'application des mesures d'accompagnement et qu'il y a un vrai suivi du marché par les partenaires sociaux, avec notamment des sondages qui démontrent qu'il n'y a pas d'augmentation des phénomènes de dumping. Elle estime donc qu'avec ces nouveaux moyens à disposition, on a tout à gagner. M. Sandoz reconnaît que le taux de chômage de Genève est le plus élevé de Suisse, mais qu'il est relativement faible par rapport à ses voisins immédiats et moins immédiats. L'étude démontre que les mouvements de chômage répondent à une logique essentiellement conjoncturelle, et ne sont absolument pas basés sur les flux d'immigration. Il précise que les chiffres de l'OCE le démontrent et qu'il y a plus de places de travail à Genève que de résidents genevois.

Un commissaire relève avec intérêt le soutien de la FER aux mesures d'accompagnement. Il voudrait savoir, si dans le cadre de l'élargissement des bilatérales, notamment à la Croatie, la FER soutient le renforcement de ces mesures. Sans vouloir entrer dans un débat sur les mesures d'accompagnement, M^{me} Ruegger relève que les entreprises et les membres de la FER n'ont aucun intérêt de recourir au dumping. Elle admet qu'il y a peut-être des «salauds»,

des gens qui veulent payer moins, et encore une fois que cela est dans la nature humaine, mais elle estime que l'immense majorité des employeurs sont des gens de bonne foi et honnêtes, tout comme l'immense majorité des politiciens. C'est en tout cas ce qu'elle dit espérer. Elle conclue en disant qu'il n'y a aucun intérêt à voir le marché dysfonctionner et qu'il est important de fixer des cadres. M. Sandoz relève que les partenaires sociaux sont d'accord de renforcer les contrôles, pour autant que cela ne se fasse pas uniquement par le biais des syndicats. M^{me} Ruegsegger ajoute qu'il s'agit de faire preuve de pragmatisme et qu'il ne faut à son avis pas profiter de chaque discussion sur l'élargissement de l'union européenne pour rigidifier le système.

Séance du 30 janvier 2013

Audition de Mme Anita Frey, présidente du Conseil d'administration des TPG

M^{me} Frey relève tout d'abord de manière générale et pour l'ensemble des postes vacants aux TPG (1810 employés à temps plein et temps partiel), à compétences égales l'entreprise donne la priorité aux personnes résidant en Suisse et à Genève en particulier. Concernant l'emploi de chômeurs et les relations avec l'OCE, elle relève que les TPG sont signataires depuis 2003 d'une Charte de l'emploi (voir annexe 5) mise en place à l'époque par le conseiller d'Etat, M. Carlo Lamprecht. Elle souligne que cette collaboration s'est intensifiée ces dernières années avec la mise en place de relations très serrées avec l'OCE où les TPG ont une personne de référence avec laquelle ils collaborent. Cela a permis l'engagement de 18 chômeurs en 2010, 20 chômeurs en 2011 et 40 chômeurs en 2012 (voir en annexe 5 le détail relatif aux permis G). Elle relève par ailleurs que cette collaboration avec l'OCE a valu aux TPG l'attribution en 2012 du label «Un plus pour tous», qui récompense les entreprises qui font preuve d'une efficacité toute particulière dans la lutte contre le chômage dans le canton.

Les TPG ont recruté 153 conducteurs en 2012. M^{me} Frey relève à cet égard que les critères de sélection sont serrés, dictés par des dispositions d'ordre fédéral, légales et médicales, et que tous les candidats doivent passer par toute une série de tests psychotechniques. Elle souligne que le travail de conducteur est un travail très contraignant et potentiellement stressant. Concernant la formation, elle relève l'existence de trois filières de base: conducteur tramway, trolleybus et autobus. Elle précise que jamais un candidat résidant qui possède les compétences exigées et qui a répondu positivement aux tests, n'a été écarté au profit d'un candidat frontalier. Elle précise également que les TPG n'ont jamais engagé de personnel frontalier dans le cadre du recrutement de conducteurs tramway et trolleybus. Elle indique que la situation est différente pour les autobus, et que les TPG sont souvent amenés à faire appel à de la main d'œuvre frontalière par manque de dossiers qui répondent aux critères de sélection (permis de conduire

catégorie D). A la question d'un commissaire, elle confirme que cette formation de deux mois peut être assurée à l'interne par les TPG. Elle ajoute qu'il existe cependant une lacune au niveau de la formation en Suisse, puisqu'il n'existe pas de formation professionnelle reconnue. Cette formation existe en France, et elle estime qu'il s'agit peut-être de se poser la question de mettre en place une telle formation au niveau cantonal pour donner l'exemple au niveau fédéral. Elle relève que l'on ne va pas vers moins de chauffeurs TPG et souligne que l'effort des TPG est constant et continu pour aider à lutter contre le chômage à Genève.

A l'inquiétude d'un commissaire quant à la représentation de ressortissants français au niveau du service des RH des TPG, M^{me} Frey précisera par écrit (voir annexe 5) qu'aucune personne frontalière ou de nationalité français ne participe au processus de recrutement. Dans le même courrier, M^{me} Frey répond à un commissaire que la question de la distance entre le lieu de domicile et le lieu de travail est systématiquement discutée avec les candidats, mais que la compétence prime.

Séance du 27 février 2013

Audition de M. Michel Charrat, président du Groupement transfrontalier européen

M. Charrat relève tout d'abord qu'il n'est pas coutumier d'être auditionné en commission en tant que président du groupement transfrontalier européen. Il indique ensuite avoir pris connaissance du projet et souligne le fait que certains articles sont contraires à l'accord sur la libre circulation des personnes (voir au besoin: <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994648/index.html>), puisqu'ils expriment une préférence cantonale et communale concernant la Ville de Genève. Il souligne qu'il a d'ores et déjà saisi la commission européenne par rapport aux pratiques en cours au niveau cantonal. L'Etat Fédéral, les cantons et la population – par plusieurs votes – se sont inscrits dans ce contrat passé entre l'UE, les partenaires européens et la Suisse. Il est important que ce contrat soit aujourd'hui respecté. Il ajoute qu'il a saisi la commission européenne, dans la mesure où certaines préférences sont appliquées au niveau cantonal, notamment au travers d'une commission spécialisée de l'OCP et de l'OCE.

Par ailleurs M. Charrat fait remarquer qu'il est lui-même un Genevois à part entière depuis quarante et un ans et précise qu'il a été assistant social du canton durant de nombreuses années. La tension monte au travers d'une certaine actualité, et qu'il souhaite pour sa part l'apaisement. Il ajoute, en tant que président du groupe transfrontalier, que l'on est en train de créer le grand Genève, qui ne pourra vivre et perdurer dans le temps qu'au travers d'une cohésion sociale transfrontalière. Il est important de donner à chaque individu les droits qui lui reviennent, que ce soit au travers du droit suisse, français ou européen.

Un commissaire demande comment cela se passe dans les administrations françaises, dans la mesure où cela semble impossible pour des Suisses d'aller y travailler. M. Charrat répond qu'il y a des Suisses qui travaillent dans l'administration française, puisqu'il n'y a pas de distinction qui est faite entre les Suisses et les membres de l'Union européenne. Il a lui-même des collègues suisses qui ont des diplômes suisses, qui habitent de l'autre côté de la frontière et qui sont employés par les collectivités publiques françaises. A cet égard, il rappelle un trait humoristique de l'Histoire de la Révolution française, selon lequel, lorsque la tête de Louis XVI était prête à tomber sur l'échafaud, c'était un Suisse qui était ministre des finances. Il s'agit bien sûr de M. Necker et cela montre bien, selon lui, à quel point la coopération entre les deux pays a de tout temps été grande. La France n'a jamais fait obstruction à l'emploi de Suisses sur le territoire français et rappelle que ces derniers sont beaucoup plus nombreux que les frontaliers travaillant en Suisse.

Un commissaire questionne M. Charrat sur l'évolution de la situation par rapport aux frontaliers de la zone franche traditionnelle («les savoyards historiques, de souche») et ceux que l'on appelle les euros-frontaliers qui viennent de plus loin. M. Charrat relève que la libre circulation des personnes est là pour définir des droits pour que tout individu puisse librement définir son lieu de domicile et son lieu de travail. Par ailleurs il ne peut pas accepter le terme de frontalier historique. Il a lui-même, en tant que frontalier dit «historique» apporté sa contribution au Canton tout autant que les autres, et, pour avoir fait sa formation à l'école sociale de Genève, indique qu'il a horreur des clivages, de scinder ou stigmatiser des populations. Il admet qu'aujourd'hui une population importante afflue dans la région, ce qui a toutefois déjà été le cas auparavant. Il cite les populations espagnoles et portugaises notamment, qui souffrent dans leur pays au niveau de l'emploi, et qui ont souvent travaillé pendant de longues années à Genève, et qu'après être reparties à l'étranger, reviennent et, ne trouvant pas de logement à Genève, s'installent en France voisine. Cela est tout à fait normal, et il ne faut pas oublier que tous ces gens ont cotisé aux assurances sociales. Il souligne que ces personnes, qui sont aujourd'hui des seniors, se retrouvent lourdement frappées, dans la mesure où elles sont indemnisées par la France au titre de leur résidence, mais pas par Genève. A cet égard, il relève encore que la Suisse ne rétrocède plus les cotisations qu'elle devait reverser avant l'entrée en vigueur des accords bilatéraux et ajoute que c'est aujourd'hui cet accord de libre circulation qui permet à la Suisse d'engranger 200 millions et de ne pas les reverser. Il conclut en disant «soyons solidaires».

A la question d'un commissaire sur la concurrence salariale, M. Charrat relève que des partenariats existent avec les grands syndicats suisses pour lutter contre toute forme de dumping salarial. Il souligne que c'est un phénomène qui existe, mais que les conventions collectives sont là pour être respectées et les

partenaires et l'Etat pour les faire respecter. Il y a eu des condamnations lorsque certains employeurs ont voulu payer leur personnel en euros. Il souligne que la Berne fédérale avait été très timide à ce moment-là, mais qu'aujourd'hui tous les partenaires sont ensemble pour veiller au respect des conventions. Il souligne également qu'en tant qu'assistant social sur le canton, il a reçu nombre de personnes résidant sur le canton pour lesquelles les minimums sociaux n'étaient pas appliqués... Dès lors que cela peut arriver à tout le monde, il ne comprend pas pourquoi certains veulent mettre en exergue une population en particulier, et qu'il s'agit au contraire de lutter pour que cela ne se produise plus.

Une commissaire voudrait savoir ce que pense M. Charrat de la question de la clause de sauvegarde que le Conseil Fédéral a voulu activer récemment, face à l'arrivée en Suisse de travailleurs dû à la crise européenne. M. Charrat pense qu'il y a des facteurs de crise qui jouent un rôle, mais qu'un tel afflux n'existe pas, dans la mesure où il peut très bien aussi se situer de l'autre côté de la frontière, notamment en raison de l'absence de logements à Genève. Il admet que l'on puisse jouer sur les clauses de sauvegarde, mais uniquement sur les permis d'établissement, et en tous cas pas sur les permis G. Il souligne à cet égard que contrairement à ce qui a pu être affirmé sur les ondes, il n'y a jamais eu de réglementation du nombre de permis G à Genève. Il rappelle qu'il est arrivé à Genève en septembre 1970 et qu'à l'époque il y avait certes moins de frontaliers, mais l'économie suisse avait également besoin de moins bras. Tous les travailleurs ont participé à la croissance de l'économie suisse, et permis, par leurs cotisations, d'engranger des millions dans les caisses de l'AVS et de l'AI notamment. On ne peut donc selon lui ni parler d'un tel afflux, ni de danger en la matière. En revanche, il estime que le message véhiculé dans la belle Genève internationale n'est pas très positif. En incitant les personnes occupant des postes à responsabilité à venir s'installer sur le Canton, le Suisse lui-même habitant de l'autre côté de la frontière subi la double peine, car non seulement il ne trouve pas de logement à Genève, mais en plus il perd des droits liés à la résidence en allant habiter en France (notamment la cotisation facultative AVS). Il souligne que si l'on ne cotise pas au premier pilier, on est fortement péjoré au moment de la retraite et que cela aura des incidences sur les structures du Canton, puisque ces populations, du moment qu'elles détiennent la nationalité Suisse, seront en droit de revenir habiter en Suisse. Il s'agit d'assurer aujourd'hui une égalité et une cohésion sociale entre les territoires et de mettre les lois en concordance.

Une commissaire demande comment fonctionne le groupement transfrontalier européen, dans la mesure où il travaille également avec l'Allemagne sur les problématiques italiennes et française. M. Charrat relève que le groupement transfrontalier a été fondé il y a cinquante ans, le 1^{er} mai 1963, à Annemasse. Il est né dans une situation extrêmement délicate pour le travailleur frontalier, qui n'avait à l'époque pas de possibilité de s'assurer contre la maladie, ni en Suisse,

ni en France, et devait cotiser à l'AI, sans pour autant y avoir droit, et ce jusque dans les années 1970. Le groupement est donc né d'une situation qui connaissait de grands vides juridiques entre la France et la Suisse. Une première convention de sécurité sociale a été signée en 1978, concernant notamment le chômage et les assurances maladie privées, avec des contrats groupes qui permettaient d'assurer les frontaliers. Le groupement a grandi, animé par des bénévoles. Il ajoute qu'il y a 41 ans qu'il est dans le groupement, et quinze ans qu'il en est président. Le groupement a décidé en 2000 de changer de nom, suite aux accords bilatéraux. Il ne s'occupe pas des frontaliers allemands ou italiens, mais uniquement des frontaliers français de la région de Saint-Gingolf jusqu'à Bâle. M. Charrat fait par ailleurs remarquer que le groupement est aujourd'hui représenté dans toutes les institutions transfrontalières, dont le Conseil du Léman et la Conférence transjurasienne. Il est également secrétaire de la MOT à Paris, qui est la mission opérationnelle transfrontalière, association émanant de l'Etat. Il relève que le groupement a énormément grandi et que le temps est révolu où il vendait les cotisations au porte à porte. Parmi les combats qu'il a menés, il a fait condamner l'Etat français en Cour de Justice européenne en 2000, dans l'affaire de la CSG-CRDS (il a dû introduire 3000 dossiers individuels devant les tribunaux français). Le groupement compte aujourd'hui 30 salariés et 35 500 adhérents. La marge d'action est désormais forte et il a notamment été reçu personnellement à l'Elysée par le conseiller du Président de la République. Il fait référence à un article paru dans la Tribune, qui relevait qu'entre la France et la Suisse, il y a toujours le Président du groupement transfrontalier. Il admet avoir toujours voulu rapprocher les deux points de vue de la frontière. Il ne veut pas que les pays s'opposent mais dans les dossiers, il s'agit de jouer gagnant-gagnant, en matière sociale notamment, pour permettre aux populations concernées d'obtenir le droit de rentrer dans les assurances sociales. Il se demande si l'on pourra vivre dans le grand Genève avec des droits si différents et rappelle qu'il existe un devoir de solidarité.

Un commissaire demande quel a été la réaction face au film d'information de l'OCE... M. Charrat relève le cas de 60 Suisses, «tricheurs», «frontaliers», qui tentaient de toucher le chômage sur Genève. Il souligne qu'il n'a jamais défendu aucun tricheur et que tout le monde doit se déclarer conformément au droit. Il relève qu'il a dit au téléphone à Madame la Conseillère d'Etat, qu'il était offusqué, autant en tant qu'assistant social qu'en tant que président du groupement transfrontalier devant la stigmatisation qui a cours. Il relève également l'oubli de la part de l'OCE d'informer les Suisses qui habitent de l'autre côté de la frontière, qu'il existe aujourd'hui un «frontalier atypique» au terme du droit. Il indique qu'il y a eu en effet jurisprudence européenne en la matière (voir annexe 6) et qu'aux termes de ce droit, ce frontalier peut, par son rattachement familial, sa formation en Suisse, ses années de travail dans le Canton, demander à être indemnisé par le chômage à Genève. Il ajoute que selon lui un Etat qui n'informe pas, triche lui-même. De son côté, la France est dans l'incapacité aujourd'hui de don-

ner des chiffres actualisés des chômeurs frontaliers. Il précise que le chiffre de 10 000 personnes au chômage sur l'ensemble de l'arc lémanique date du mois de septembre 2012. Il relève qu'avec 1,7 million de chômeurs à Pôle emploi, il y a autre chose à faire que de séparer les frontaliers les uns des autres. Il ajoute que cela s'avère également difficile du côté Suisse.

Un commissaire demande si dans le cadre du changement de direction des HUG, le successeur de M. Gruzon, M. Levrat, a les mêmes positions sur la préférence cantonale. M. Charrat dit être un homme généreux et qu'il accorde à M. Levrat le bénéfice du doute. Il relève qu'il ne dénonce les choses que lorsqu'il peut les étayer, documents à l'appui. Il relève également qu'il a personnellement essayé d'apaiser la situation, en permettant à M. Gruzon d'écrire dans les pages du magazine du groupement transfrontalier et qu'il a également rédigé un article pour le journal de l'hôpital. Il souligne que les soignants sont en souffrance. Il relève que la préférence cantonale est appliquée dans les faits et cite deux cas. Le premier est celui d'une jeune sage-femme qui a fait ses études en Suisse et bénéficie d'un contrat à durée déterminée – donc dit précaire – depuis quinze mois. A sa demande d'un contrat fixe, les ressources humaines lui rétorquent qu'elle ne réside pas sur le canton... Le deuxième cas qui est allé jusque devant la commission européenne concerne les TPG: il s'agit d'un frontalier qui, après la période d'essai de trois mois, avait satisfait à toutes les conditions requises par les TPG – y compris le questionnaire psychologique – et qui, contrairement à toute attente et aux vœux formulés par sa hiérarchie, ne s'est pas vu délivrer son permis, après l'intervention de la commission spécialisée. Cette personne est venue le trouver, et il a introduit un dossier clair devant la commission européenne. Il souligne qu'il lui avait également conseillé d'assister à un débat qui se tenait à ce moment-là à l'Université de Genève et de ne pas hésiter à se manifester pour contredire les orateurs. Suite à cela, il a obtenu son permis de travail. Il conclut en disant que s'il faut à chaque fois se mobiliser de la sorte pour obtenir ce qui n'est autre qu'un droit, cela s'avère extrêmement mauvais pour l'ambiance et l'image que l'on renvoie. Ce problème n'existe absolument pas dans les autres cantons.

Une commissaire relève qu'à travers l'impôt à la source, la Suisse garde un pourcentage pour elle et que le reste est reversé au gouvernement français. Elle voudrait connaître le détail. M. Charrat relève tout d'abord que Genève impose à la source, suivant le droit international. Les cantons qui n'imposent pas à la source avaient demandé au gouvernement français de le faire. Cela date d'avant-guerre. Il relève ensuite que selon l'accord franco-suisse de 1973, il existe une rétrocession de 3,5% de la masse salariale des frontaliers, soit 249 millions lors du dernier versement, contre 6 millions lors du premier. Il cite M. Babel, Conseiller d'Etat, en fonction au moment de la signature de l'accord. Le Groupement dans les années 1970 a pesé de tout son poids pour que cet argent ne file pas à Paris sans revenir ensuite à qui de droit. Il se souvient d'ailleurs d'un maire fran-

çais en souffrance qui avait dit un jour que les frontaliers lui coûtaient chers et ne lui rapportaient rien. Cet argent est ensuite reversé aux deux départements au prorata du nombre de leurs frontaliers (22% pour l'Ain et le reste pour la Haute-Savoie). Enfin, c'est le Conseil Général des deux départements qui fixe la réglementation et reverse l'argent aux communes. A titre d'exemple, il souligne qu'il s'agit de pas moins de 8 millions d'euros pour la commune d'Annemasse. Il ajoute qu'Annemasse a plus de 8000 frontaliers, ce qui implique qu'un certain nombre d'infrastructures doivent être mises en place. Cette rétrocession est une juste péréquation fiscale, mais il serait pertinent de la revoir afin d'éviter les histoires de marchands de tapis entre autorités françaises et suisses. Il signale également un autre accord de rétrocession, qui a été signé dans l'autre sens 10 ans plus tard, en 1983, selon lequel la France perçoit et rétrocède aux communes 4,5% de la masse salariale, ce qui montre bien à quel point les sphères parisiennes sont loin des réalités transfrontalières.

Une commissaire demande si l'on peut chiffrer ce que rapporte l'impôt relatif au travail des transfrontaliers à Genève. M. Charrat répond qu'à la louche, aux 250 millions reversés, s'ajoutent près de 600 millions qui restent dans les caisses de l'Etat.

M. Sormanni aimerait savoir s'il peut y avoir une corrélation entre l'augmentation du nombre de frontaliers depuis les années 1990 et le taux de chômage à Genève. Il souligne qu'il ne veut en aucun cas enlever leur permis aux transfrontaliers, mais que l'idée qui préside au projet de délibération dont il est l'auteur, n'est pas de mettre dehors qui que ce soit, mais d'appliquer une certaine préférence pour les chômeurs genevois.

A la question d'une préférence aux chômeurs, M. Charrat répond qu'une priorité aux chômeurs devrait être selon lui une priorité à tous les chômeurs, aussi à ceux qui sont repartis de l'autre côté de la frontière et qui ont fait 5, 10, 20 ou 30 ans de carrière en Suisse, faute de quoi il y a discrimination. Il relève que tous les rapports qui ont été fait par d'éminents professeurs montrent qu'il n'y a pas de corrélation entre le nombre de frontaliers et le taux de chômage. Il souligne que l'on arrive aujourd'hui dans des taux incompressibles du chômage et qu'il s'agit de prendre en compte les situations par rapport au vécu des gens. Certains résidents sont rendus inaptes à l'emploi, que ce soit au niveau de la formation ou de la restructuration des entreprises, et qu'il faut avoir une action sociale ciblée pour ces personnes. Il ne faut selon lui surtout pas lancer le phénomène du chômage contre les frontaliers; au contraire, la suppression des emplois des frontaliers serait une catastrophe pour le Canton. En tant que genevois, il dit qu'il ne voudrait surtout pas cela.

Un commissaire voudrait savoir si les euro-frontaliers (jeunes) ne sont pas une menace pour les habitants de souches (vieux) de Haute-Savoie. M. Charrat

conteste le terme d’habitant de souche. Il ajoute qu’on est né européen et français, et qu’on a les mêmes droits et devoirs dans la République. Il s’agit selon lui de ne pas instaurer des clivages par rapport au lieu où l’on est né. Le problème générationnel posé est mal appréhendé. Dans tous les pays d’Europe, y compris en Suisse, les jeunes, qui sont aujourd’hui bien mieux formés que les générations précédentes, sont les concurrents directs des travailleurs plus âgés. Il estime que le renouvellement de génération au travail devrait être accepté comme un challenge, notamment par tous ceux qui ont mis au monde des enfants, et qu’il s’agit d’accepter de passer le témoin, comme cela est également le cas au niveau politique.

Séance du 27 février 2013

Audition de M. Patrick Schmied, directeur général de l’Office cantonal de l’emploi

M. Schmied remercie la commission pour l’invitation et la possibilité qui lui est donnée de présenter ce que l’Etat de Genève a développé dans ce domaine. Il relève tout d’abord qu’il s’agit d’une manière importante de lutter contre le chômage, que ce soit au niveau du Canton ou au niveau de la Ville de Genève. Des contacts ont été établis depuis un an et demi avec les services RH de la Ville et en 2012, 60 personnes ont été placées dans des postes en Ville de Genève. Le service dédié se nomme le service employeurs et est composé de conseillers en personnel destinés à aller chercher des postes et placer des demandeurs d’emploi; selon ses renseignements, les services centraux des RH de la Ville ont intégré le passage par l’OCE dans la procédure de recrutement.

M. Schmied rappelle l’esprit de ce qui a été fait au niveau de l’Etat: ce dernier doit donner l’exemple. Par rapport à la question des frontaliers, il souligne que c’est un journaliste qui a inventé le terme de préférence cantonale. Il ne s’agit pas du tout de cela, mais d’une préférence donnée au demandeur d’emploi, vu qu’à Genève la moitié des chômeurs sont des étrangers. Il n’existe pas de base légale qui légitime ce comportement de l’Etat en tant qu’employeur et ajoute que ce comportement se manifeste à travers des directives internes et qu’il s’agit de le voir comme la politique du personnel de l’Etat de Genève. Il s’agit de la partie autoritaire du processus, puisqu’on exige des services de passer d’abord par l’OCE lorsqu’un poste s’ouvre au recrutement. Cela ne doit pas non plus devenir un frein au recrutement. C’est la responsabilité de l’OCE, et en particulier du service employeurs, d’assurer que la réponse soit rapide. Un accusé de réception est en principe émis dans les 48h et ensuite le processus de recrutement va être différent selon les cas. Il donne l’exemple (un peu extrême) de l’Université qui voit le processus durer jusqu’à deux ans lorsqu’elle recrute des professeurs qui viennent souvent de l’étranger. Il souligne que l’OCE agite son petit drapeau au début du processus et jamais à la fin. Concernant l’Hôpital, il relève qu’il n’est

pas non plus raisonnable de passer par l'OCE pour chaque poste d'infirmier/infirmière, mais en contrepartie, chaque fois qu'il y aura un(e) infirmier(e) à placer, la priorité sera donnée au candidat(e) de l'OCE. L'OCE fait beaucoup d'efforts pour s'adapter au recrutement, et pour que les choses fonctionnent de manière durable, l'adhésion des services est nécessaire. Pour ce faire, l'OCE doit démontrer qu'il ne s'agit pas d'un obstacle, mais au contraire d'une aide au recrutement que de passer par lui. Il relève qu'à ce jour, il a obtenu de très bons résultats, même si ce n'est pas toujours facile de convaincre les grands établissements publics autonomes. En effet, ce n'est pas seulement la direction générale qu'il s'agit de convaincre, mais aussi les services des ressources humaines eux-mêmes.

M. Schmied relève, vis-à-vis de son préopinant (note du rapporteur: M. Charrat), que l'esprit de cette démarche s'inscrit dans le cadre de la liberté de recrutement de l'employeur et qu'il ne s'agit en tous cas pas de faire de discriminations, quelles qu'elles soient. A cet égard, il rappelle un article paru il y a quelques années, lorsqu'un employé bien intentionné de la Migros avait révélé que la Migros avait un contingent de 10% maximum de frontaliers dans ses recrutements. La Migros avait répondu que cela faisait partie de leur politique de recrutement que d'avoir un équilibre entre les nationalités parmi leurs employés, en soulignant que la langue la plus parlée au sein de l'entreprise après le français était le portugais. Il ajoute que la Migros n'a pas confirmé de quota fixe, chose qui n'est selon lui pas praticable. Il précise que la provenance, la langue, le sexe, etc. sont des critères qui peuvent parfaitement faire partie de la politique de recrutement d'une entreprise. Il relève enfin qu'il prépare son argumentation, parce qu'il a reçu la semaine passée une demande d'explication de l'Office fédéral de l'immigration, au vu de l'agitation genevoise qui est arrivée jusqu'à Berne et même Bruxelles. Il se dit assez confiant, dans la mesure où il n'est pas question de loi, mais de choix et de pratiques en matière de politique du personnel.

Un commissaire, souhaitant clarifier la frontière assez floue entre préférence cantonale sur une base de résidence et préférence au chômeur, cite un article: «A compétences égales, oui, nous favoriserons un résident genevois plus qu'un frontalier». Il précise qu'il s'agit d'une citation de M. Gruzon, à propos de laquelle Pierre-François Unger disait «non, je ne suis pas à l'origine de cette mesure, c'est le directeur des HUG qui gère son établissement, mais oui, je soutiens cette volonté, c'est du bon sens». M. Schmied indique qu'il ne peut pas se prononcer.

Un commissaire voudrait savoir s'il y a une discrimination entre chômeur genevois et chômeur frontalier? M. Schmied indique que la réponse est clairement oui. Il souligne qu'il n'a jamais été question de préférence cantonale, mais qu'il y a effectivement une claire préférence pour les chômeurs inscrits à l'OCE, puisqu'on demande de passer par l'OCE et non par Pôle Emploi. Il ajoute qu'il ne pense pas qu'il s'agisse d'une mesure discriminatoire et que l'on verra ce qu'en diront les instances supérieures.

Une commissaire demande si certains métiers sont plus touchés que d'autres par le chômage. M. Schmied répond qu'il n'y a pas de secteur où le chômage va vraiment plus mal que dans un autre, et que dans l'ensemble il est assez bien réparti. En revanche, il relève qu'il existe de graves pénuries de main d'œuvre dans les domaines connus comme la santé, le social, les métiers techniques et l'informatique notamment.

Concernant cette pénurie de main d'œuvre, une commissaire demande si l'OCE communique au niveau des écoles et de la formation pour combler ce manque. M. Schmied indique qu'il s'agit de l'un des axes importants du travail de l'OCE, en collaboration avec l'OFPC. Il est personnellement convaincu qu'il faut agir au niveau des orientations scolaires et qu'il existe notamment des initiatives comme la cité des métiers, même si ce n'est pas quelques jours tous les trois ans qui vont pouvoir changer fondamentalement les choses. Il ne s'agit pas seulement de l'école, mais du changement de toute une société. Il relève par ailleurs que le chômage des jeunes à Genève est le plus faible de Suisse (10%) et que l'une des raisons à cela est l'engagement du DIP, qui travaille sur ces aspects-là, notamment en suivant les jeunes plus longtemps.

A la remarque d'un commissaire qui considère que le rôle de l'OCE n'est pas de former, mais de placer, M. Schmied relève qu'il s'agit là d'un malentendu: l'OCE est probablement l'un des plus grands fournisseurs de formation de Suisse romande, mais qu'il s'agit d'un type de formation bien particulière, dont un des éléments est qu'elle est limitée dans le temps, soit à 6 mois. Ce problème se résout facilement pour les gens qualifiés, puisqu'il s'agira de compléments de formation. Il donne l'exemple du domaine de l'informatique, où il existe ce qu'on appelle les compétences transférables et où l'apprentissage de nouveaux logiciels est souvent très rapide. Dans ces cas, il souligne que l'OCE ne lésine pas à fournir ces formations, pour lesquelles il a d'ailleurs obtenu de très bons retours. A ce stade, il rappelle également que plus de la moitié des demandeurs retrouvent du travail sans l'aide de l'OCE. Pour les gens non-qualifiés ou peu qualifiés, le problème reste entier, et ce quel que soit l'état de la conjoncture. Genève crée des emplois de manière spectaculaire, mais il s'agit d'emplois de plus en plus pointus. Il y a donc beaucoup de personnes qui sont rejetées au chômage par l'augmentation des exigences. Il s'agit donc de prendre en charge ces personnes, et d'arriver à les faire remonter dans le TGV de l'économie genevoise, ou de les placer dans des emplois de solidarité. Il ajoute qu'en étroite collaboration avec l'OFPC, l'OCE a axé tous ses efforts sur la validation des acquis, qui permet de se détacher de la contrainte de temps. Il précise que l'AFP est à cet égard extrêmement utile et que l'OCE peut financer une partie, soit un ou deux modules qui conduisent ensuite au CFC. Il relève encore que si la Ville est prête à financer des formations de ce type-là, l'OCE est à disposition pour montrer des pistes, sachant que l'OFPC a accès à tous les modules de formations qui sont mis en œuvre.

A la question d'un commissaire sur les retards à l'OCE dans le traitement des dossiers, M. Schmied explique que cela était dû à l'ouverture du nouveau centre et que ce retard a été rattrapé; les dossiers sont aujourd'hui enregistrés dans les 3 jours. Plus largement, concernant la situation des conseillers en personnel, il relève que l'assurance fédérale de chômage alloue un montant déterminé par demandeur d'emploi. Cela implique que plus il y a de demandeurs d'emploi, plus il y a de ressources. Il s'agit d'un luxe dimensionné qui permet à chaque conseiller de traiter environ 130 dossiers. Aujourd'hui, l'OCE est un peu en dessus de cette moyenne, soit à 150 dossiers par conseiller, mais qu'il s'agit d'une charge qui est dans la norme en Suisse.

Un commissaire demande pourquoi l'OCE s'est réorganisé. M. Schmied rappelle que Genève avait été le seul canton à organiser son office par secteurs économiques. Cela a été le cas pendant près de 10 ans, mais il a fallu constater que cela ne fonctionnait pas, parce qu'on ne peut pas attendre des 150 conseillers en personnel ou agents spécialisés, d'être au même niveau professionnel que les 15 000 chômeurs qu'ils ont en face d'eux. Cela a impliqué beaucoup de déceptions et le métier de conseiller en personnel a dû être recentré. S'il ne connaît rien ou presque au métier lui-même, il est en revanche spécialisé dans les techniques de recherche d'emploi en tant que telles, et c'est cela qui importe pour retrouver du travail. L'OCE a donc changé d'optique, s'alignant sur ce qui se fait dans le reste de la Suisse. Concernant les RH des entreprises, il s'agit de montrer que ça marche. Il précise que les employeurs sont pris un à un et qu'il s'agit de les convaincre. Il ajoute que cela prend du temps, mais que le succès est intéressant, puisque le nombre de placements est passé de 400 à 900 en deux ans. Il s'agit donc selon lui d'un véritable travail de reconquête des entreprises, au vu de la mauvaise réputation de l'OCE auprès de ces dernières. L'étude du professeur Flückiger a permis de démontrer qu'en règle générale les employeurs genevois engagent plutôt des genevois que des frontaliers.

Un commissaire aimerait connaître le budget des mesures de formation. M. Schmied répond qu'il est proportionnel au nombre de demandeurs d'emploi et s'élève cette année à 38 millions de francs.

Plusieurs commissaires relèvent la polémique actuelle centrée sur une vidéo produite par l'OCE sur «Robert le profiteur frontalier» dans le cadre des séances d'information. M. Schmied relève tout d'abord que ces séances d'information sont obligatoires. Jusqu'à présent, elles se faisaient sous forme d'une présentation powerpoint de 90 minutes. Il note ensuite qu'il fallait trouver une manière plus percutante pour faire passer le message et qu'il s'agit à présent d'une présentation en trois volets et pas seulement de la vidéo de Robert le pêcheur. Il y a d'abord une vidéo générale qui illustre le dispositif, la relation conseiller-demandeur et la question des sanctions sur laquelle l'OCE insiste lourdement, à dessein, ce qui a toujours beaucoup agacé les gens. Viennent ensuite 2 autres vidéos, des dessins

animés caricaturaux, qui présentent d'un côté le chômeur qui fait tout juste et de l'autre celui qui fait tout faux. Dans la vidéo qui énerve tout le monde, «Robert» habite en France et utilise l'adresse de sa mère à Genève pour s'inscrire au chômage. Il souligne que l'OCE est au clair par rapport à la question de la domiciliation et qu'il existe même un inspecteur spécialisé dans la domiciliation. Il précise qu'en 2012, sur 120 dénonciations, anonymes ou non, 60 cas ont été confirmés comme étant frauduleux. La domiciliation est l'une des questions principales, et qu'elle est, le cas échéant, liée à des sanctions. Il fait remarquer que la manière dont les choses sont présentées peut ne pas plaire à tout le monde, mais que depuis le 1^{er} février, 1000 personnes ont vu ces vidéos et qu'il n'a pour l'instant reçu aucune réclamation. Il souligne qu'un moniteur est présent dans la salle, qui contextualise chaque film. Les réactions à la sortie des séances sont plutôt positives. Un autre aspect intéressant de ces vidéos est qu'il donne la possibilité aux demandeurs de pouvoir les revoir. En effet, sur le moment, les demandeurs sont souvent un peu dépassés par la quantité d'information et ne sont pas forcément très réceptifs à un message qui s'avère compliqué, dans la mesure où ils sont bien plus préoccupés par la question de savoir de quoi ils vont vivre le mois prochain que par autre chose. M. Schmied ajoute encore que ces vidéos ont été traduites dans les langues les plus usuelles et demandées (anglais, espagnol et portugais). Il ajoute qu'après trois semaines, il est un peu tôt pour tirer des conclusions et qu'il va continuer à relever de manière régulière les commentaires des usagers, puisque ce sont eux qui déterminent ce qui est bien pour eux ou pas. Si des correctifs devaient s'avérer nécessaires ils seront faits, mais l'OCE n'a pas l'intention de retirer ces vidéos, comme on a pu l'entendre.

Une commissaire demande, alors que l'on prépare un projet d'agglomération et d'ouverture, quels sont les liens entre l'OCE et Pôle Emploi. M. Schmied répond que l'OCE entretient d'excellentes relations et des contacts réguliers avec Pôle Emploi, qui a souvent servi d'exemple à l'OCE concernant les techniques et méthodes de travail. Il ajoute qu'il est évident qu'au moment du placement, ils sont en concurrence directe. A cet égard les espoirs entrevus au moment du grand chantier de l'A41 où l'OCE avait pu envoyer ses chômeurs sur un dispositif français sont restés sans suite; M. Schmied se souvient du maire de Saint-Julien qui s'était exclamé, sans doute sans trop y penser, que «les chômeurs suisses venaient prendre les emplois des Français». Il n'y a pas eu d'autre grand projet d'envergure depuis.

Un commissaire voudrait savoir s'il y a une discrimination entre les chômeurs suivis par l'OCE ou Pôle Emploi. Concernant Pôle Emploi, M. Schmied rappelle qu'il existe les formulaires E301, soit l'attestation qui permet à la personne qui a travaillé à Genève de rentrer chez elle et d'être indemnisée par Pôle Emploi. Genève a obtenu de longue lutte les chiffres des autorités françaises. Il s'agit de 6000 chômeurs frontaliers, ce qui n'est pas négligeable par rapport au

12 000 chômeurs genevois. Enfin, il relève que les législations françaises et suisses sont telles, que l'on ne peut pas parler de discrimination, dans la mesure où, même si accords bilatéraux égalisent un peu les choses, c'est encore le pays de domiciliation qui indemnise.

A la question d'un commissaire sur les prises en charge de l'OCE, M. Schmied explique que tout le monde peut s'inscrire à l'OCE, mais que parmi les gens inscrits, figurent aussi ceux qui ne sont pas indemnisés. La loi sur le service de l'emploi permet à quiconque qui souhaite être soutenu par l'OCE dans ses recherches d'emploi, de venir s'inscrire, deux ans après avoir quitté le chômage.

Un commissaire évoque une situation de dumping salarial organisée par l'OCE qui détache des chômeurs comme stagiaire pour la Migros sans pour autant les préparer à un emploi au sein de l'entreprise. M. Schmied relève que tout stage peut être considéré comme du dumping salarial et que pour éviter cela, il faudrait les supprimer. Il ajoute que la loi sur le chômage prévoit depuis longtemps ces stages et qu'il est clair que tout stagiaire va fournir un travail pour lequel il sera indemnisé par le chômage, même s'il n'est pas salarié. De grandes précautions sont prises: on ne dénombre pas plus d'un stagiaire à la fois, uniquement dans les grandes Migros et cela est vérifié en permanence. M. Schmied relève que de tels stages existent dans le domaine du nettoyage et de la restauration. Il ajoute que tous ces stages ont pour résultat que 40 à 50% des personnes qui y participent vont retrouver un emploi et ne vont pas s'éterniser dans une structure dans laquelle ils fournissent du travail bon marché, voire gratuit.

Séance du 12 mars 2013

Audition de M. Yves Flückiger, professeur d'économie à l'Université de Genève

Le professeur Flückiger indique que les questions posées par les études au cours des dernières années sont résumées dans sa présentation et concernent notamment les impacts de l'immigration sur le marché du travail, l'emploi et les salaires. Il souligne que les hypothèses, selon lesquelles il y aurait un nombre fixe d'emploi sur le marché du travail et que l'immigration provoquerait une augmentation de l'offre, une chute des salaires ou un risque de dumping et la création de chômage, ne sont pas explicitées. Ces conclusions, qui peuvent paraître très naturelles, sont beaucoup trop simples, parce que le marché du travail n'est pas caractérisé par un nombre fixe d'emplois et que les emplois augmentent en fonction de la croissance et de l'immigration, qui amènent des consommateurs supplémentaires sur le territoire. Il précise que dans des situations de pénuries de main d'œuvre, l'absence d'immigration provoquerait une augmentation très importante des salaires. Il relève que l'immigration peut donc être considérée comme un facteur de pression sur les salaires. La dernière étude réalisée pour

le SECO a été réinterprétée par un membre du Grand Conseil, qui lui a fait dire des choses que ses auteurs ne voulaient pas dire. A cet égard, il relève que ce genre d'interprétation peut s'avérer très dommageable, mais que cela ne l'empêchera pas de poursuivre son travail et de continuer à réaliser des études dans des contextes si problématiques soient-ils.

Concernant la prétendue substitution des travailleurs genevois par les travailleurs frontaliers, il précise qu'elle n'est pas du tout évidente, dans la mesure où il faut pouvoir tenir compte des questions de profils et de compétences desdits travailleurs. Il relève que l'étude se situe dans un cadre hypothétique et que les recherches menées se réfèrent à la preuve par trois, soit au nombre fixe d'emplois, à l'augmentation de l'offre de travail et aux effets observés sur les salaires et le chômage. Il précise que toutes les recherches se basent sur des données substantielles, voire macro-économiques, ainsi que sur une analyse comportementale visant à mieux connaître les conditions d'embauche des candidats par les employeurs.

La présentation comporte trois volets:

1. Impact sur les salaires (CV fictifs)
2. Impact sur le chômage (CV fictifs)
3. Etude comportementale des employeurs (questionnaire)

Il relève que l'enquête suisse sur la structure des salaires est une enquête réalisée tous les deux ans, qui couvre à peu près 1,3 million de personnes dont 75 000 personnes sur Genève. Il s'agit selon lui d'une enquête extrêmement importante et précieuse, parce qu'elle permet de procéder à des analyses qui ne se limitent pas à une simple observation. A cet égard les statistiques sont souvent dangereuses, parce que trop vite interprétées, et que les observations qui en sont tirées, n'ont aucune valeur scientifique. Il relève qu'il va présenter les chiffres pour l'année 2008, et qu'il pourra fournir ultérieurement à la commission des finances les chiffres pour les années 2010-2012.

Les salaires

La comparaison des salaires de la main d'œuvre frontalière et de la main d'œuvre domestique résidant dans le canton de Genève doit pouvoir tenir compte du profil/compétences des travailleurs. La médiane des salaires se situe à 7500 francs pour les Suisses, et 6274 francs pour les permis G. Le professeur Flückiger relève que le graphique de la page 5 (voir annexe 7) représente la distribution des personnes. Une courbe haute signifie qu'il y a peu de dispersion au sein de la population active frontalière, soit moins de différence de salaire, et une courbe basse implique qu'il y a plus de dispersion au sein de la population suisse, qui est plus marquée par des différences de salaire. Il précise les fonctions de dis-

tribution: axe vertical = densité/pourcentage de gens qui se trouvent à cette valeur. Axe horizontal = salaire mensuel standardisé à 40 h (plein temps). Un commissaire relève qu'il y a donc un nombre plus élevé de permis G qui se situent entre 50 000 et 75 000 francs. Le professeur Flückiger confirme cela et ajoute qu'il y a plus de Suisses qui se situent vers des salaires plus importants. Il ajoute que plus il y a d'inégalités de salaires, plus la médiane va baisser. La population frontalière est plus homogène. Les réalités cantonales peuvent être très différentes les unes des autres. Il relève notamment le cas du Tessin, où les différences/inégalités sont plus marquées, en raison du nombre élevé de main d'œuvre peu qualifiée.

A la question d'un commissaire qui demande ce que l'on tire de l'observation de ces courbes, le professeur Flückiger répond: rien du tout. Il ajoute que le problème, c'est que beaucoup de gens tirent justement plein de choses de ces courbes, comme l'existence de discriminations ou de dumping, alors que l'on ne peut pas déduire du fait que le travailleur frontalier gagne moins, qu'il tire les salaires vers le bas. Il souligne qu'il s'agit de regarder des faits. On ne peut tirer aucunes conclusions de l'impact de la main d'œuvre frontalière à partir de ces graphiques, si l'on ne tient pas compte du profil des travailleurs concernés.

Une commissaire demande si le critère hommes-femmes entre en ligne de compte. Le professeur Flückiger répond que ces informations sont disponibles et que l'enquête contient énormément de données qui permettent d'aller plus loin, en tenant compte des informations qui caractérisent les personnes. Parmi les nombreuses variables dont cette étude tient compte, l'employeur qui remplit la base de données indique le degré d'exigence du poste. On peut donc avoir une personne très qualifiée qui travaille dans un poste simple et répétitif, ou le contraire. En revanche, la question de la maîtrise des langues n'a pas encore pu être intégrée. Il précise que l'on peut expliquer 75 à 80% des différences de salaires avec ces variables et que si l'on ajoute à cela les données par entreprises, on arrive à plus de 90%.

Le professeur Flückiger poursuit en indiquant que le tableau N° 3 permet de définir, à profil identique, la pénalité du permis frontalier. Il souligne que la Suisse n'est pas un seul marché du travail, mais possède des réalités différentes. Or, selon les statistiques, toutes choses égales par ailleurs, pour le même profil, un travailleur au Tessin subit une pénalité de 4%, due au nombre élevé d'emplois peu qualifiés. En revanche, Genève ne montre en aucune façon un facteur de discrimination. Par conséquent, le frontalier n'exerce pas sur le marché du travail une pression ou du dumping. A cela s'ajoutent les analyses sectorielles, qu'il présentera plus loin. Une autre approche a consisté dans l'analyse du niveau des salaires par secteurs, et non par profil des individus, pour savoir si le nombre de frontaliers a un impact sur les salaires ou sur le chômage. La dernière approche concerne l'étude réalisée pour le SECO, et l'analyse de l'impact de l'augmentation de l'immigration dans le temps, soit depuis 2002. Il relève que le résultat (qui

a été réinterprété) montre qu'il n'y pas de pression généralisée sur les salaires. On constate une pression exercée à la baisse sur les hauts salaires, dû à une immigration de travailleurs très qualifiés, mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'augmentation des salaires: les salaires n'ont pas augmenté de la même manière que s'il n'y avait pas eu d'immigration. Si l'on se situe dans l'optique d'une économie suisse avec un taux de change du franc particulièrement problématique, et que ce frein à la progression des salaires a permis le maintien de la compétitivité de l'économie suisse, cela implique que l'immigration a avant tout été créatrice d'emplois.

Le professeur Flückiger ajoute que l'effet paradoxal se situe au niveau de la pression à la hausse sur les plus bas salaires, dû à une immigration moins forte dans les secteurs concernés. Il lit la réinterprétation qui a été faite des résultats de l'étude de l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE): «plus les salaires sont élevés, plus le dumping salarial est important.» Il indique que ce serait donc le mot pression qui a été assimilé à tort à du dumping. Il poursuit: «il est donc démontré que les travailleurs du canton de Genève sont confronté à une concurrence déloyale». Il relève qu'il est ensuite question de dumping salarial et de dumping de compétences. Il estime qu'il s'agit là pour le moins d'une interprétation très osée de leurs résultats. Il existe un instrument qui a été lancé par l'Université de Genève et qui est là pour prévenir le dumping. Il s'agit du calculateur public qui permet aux gens d'examiner le salaire auquel ils peuvent prétendre, compte tenu de leur profil. Il relève qu'il y a une très forte consultation de ce calculateur de la part de personnes résidant en France (voir: www.geneve.ch/ch/ogmt/calculator/welcome.asp)

Le chômage

Le professeur Flückiger relève que la question du chômage doit être examinée sous deux angles (impacts): au niveau territorial et au niveau individuel. Il précise que d'un côté, le taux de chômage peut-être très élevé, mais les gens n'y restent pas longtemps. De l'autre, il peut aussi y avoir très peu d'entrées et très peu de sorties. Plus la période de chômage est longue, plus il est difficile d'en sortir. Concernant la figure 6 (enquête sur toutes les communes suisses de plus de 2000 habitants), la question posée était de savoir si la variation du nombre de frontaliers influe sur la durée des individus au chômage. Il relève que la réponse est limpide: il n'y a pas d'effet. Le taux de chômage est essentiellement dû à des facteurs conjoncturels. La durée du chômage est corrélée, non pas directement avec le nombre de frontaliers, mais avec le nombre de pendulaires qui travaillent dans la commune. Si le marché de travail de la commune en question est attractif, cela a un effet sur les chances de sortie du chômage. Il confirme par ce biais que lorsque l'on a un marché attractif, les salaires sont élevés et le temps pour retrouver un emploi augmente, au vu de la concurrence qui existe avec toute une série

de personnes qui sont présentes sur ce marché. Il ajoute que la question se pose de savoir si l'employeur va systématiquement préférer une personne employée qui désire changer d'emploi ou un chômeur (voir plus bas). Enfin, la Figure 7 présente des fonctions de survie (terme issu du milieu médical qui est lié à l'étude de l'efficacité de certains médicaments) dans quelques cantons suisses entre 2006 et 2010.

Les pratiques d'embauche

Le troisième axe de recherche concerne les pratiques d'embauches ou comment les employeurs réagissent à des candidatures. La première partie de cette analyse a trait aux CV fictifs. Il fait remarquer que la grande difficulté a été de trouver des CV qui se ressemblent, tels qu'on dirait des jumeaux, sans le laisser suggérer. Il précise que les CV ne comportaient pas de photos, le but étant que les personnes qui reçoivent ces CV ne jugent que sur les deux critères suivant: «au chômage ou pas au chômage» et «frontalier ou résident genevois». L'étude n'a pas été poussée jusqu'au bout puisqu'elle se limite à mesurer la chance d'être convoqué à un entretien. Concernant les offres d'emploi, il relève qu'il s'agissait d'offres parues dans la presse et sur internet. Concernant l'absence de photos, il a constaté que l'impact sur le taux de réponse était de moins de 5% pour les offres d'emploi de réceptionniste. Dans le domaine médical en revanche, le taux de réponse était de plus de 60%, ce qui manifeste une preuve de pénurie conséquente.

La deuxième partie de cette analyse a été réalisée sous la forme d'un questionnaire par internet auprès des entreprises actives dans l'économie genevoise. Il s'agissait de placer six CV par ordre de préférence: les quatre CV types et deux en plus pour vérifier que la personne ne répondait pas au hasard. Dans ces deux derniers cas, il précise qu'il s'agissait d'une part d'une personne très qualifiée et d'autre part d'une personne au chômage de très longue durée. Il relève que les résultats sont classés par prise de contact, refus et absence de réponse. Le premier résultat extrêmement surprenant était que les personnes au chômage étaient plus souvent appelées que les personnes en emploi. Il précise qu'il s'agissait de personnes au chômage sur une durée qui ne dépassait pas 6 mois. Selon son interprétation, cela relève peut-être de l'attrait qu'exercent ces personnes d'être très vite disponibles. Concernant la structure de la prise de contact, il relève que 47% ont été faites exclusivement avec des candidats genevois et 4% seulement avec des frontaliers.

Concernant les scores moyens obtenus par les CV fictifs selon leur statut d'emploi, le professeur Flückiger relève qu'au vu des résultats, les gens ont répondu au questionnaire de manière consciencieuse. En effet, le personnel très qualifié est préféré aux chômeurs de très longue durée, de même que la préfé-

rence va à la personne qui a un emploi par rapport à celle qui est au chômage. Il relève enfin les scores moyens attribués selon le lieu de résidence du répondant RH et indépendamment de sa nationalité: l'avantage est donné au travailleur résident en Suisse, mais l'écart ou la préférence pour les genevois s'estompe lorsque le RH réside en France voisine.

Un commissaire demande à quel type de classe d'âge on a à faire. Le professeur Flückiger indique qu'il a fallu prendre des gens en début de carrière, mais sorti de formation depuis en tous cas 2 ans. Il ajoute que plus le parcours professionnel est long, plus on risque de créer une différence qui empêche de contrôler la similitude des profils. Il ajoute également qu'il s'agissait d'un groupe particulièrement intéressant à analyser.

A la question d'un commissaire sur le niveau des salaires et les frontaliers, le professeur Flückiger répond qu'il n'y a aucune trace de réduction réelle des salaires en Suisse. Il est possible de relever des périodes où les salaires n'ont pas progressé au rythme de la productivité du travail. Cela étant, il admet que les salaires n'ont pas augmenté au même rythme que les charges obligatoires, mais que l'on ne peut pas parler de déflation salariale pour autant. Il précise que les salaires ont progressé à un rythme plus faible que la productivité au début des années 2000, parce que lorsque la productivité augmente, elle peut être distribuée de manière différente, soit par l'augmentation des salaires ou par la réduction du temps de travail. Pour maintenir la compétitivité à l'extérieur, avec une augmentation du taux de change, on est obligé de prendre une part des gains de la productivité pour maintenir la compétitivité à l'extérieur. Il ajoute encore la redistribution des gains de productivité est la distribution entre capital et travail (les rendements que les actionnaires ont demandés sur le marché des capitaux ont augmenté depuis les années 2000).

Un commissaire est convaincu qu'il y a du dumping salarial, à tout le moins dans certains secteurs. Le professeur Flückiger relève qu'il n'est pas le seul à considérer qu'il peut y avoir une pression sur les salaires dans certains secteurs, mais pas de dumping salarial généralisé. A cet égard, il se réfère au dernier numéro de la Vie économique (<http://www.lavieeconomique.ch/fr/>) qui propose un résumé de l'ensemble des études suisses qui ont été réalisées sur ces questions-là, notamment en Suisse alémanique.

Un commissaire questionne le chômage et le nombre de personnes frontalières enregistrées en Suisse. Le professeur Flückiger explique que l'exportation du chômage a de tout temps existé en Suisse, notamment par le biais du type de permis de travail (saisonnier) dans les années 1960. Il souligne qu'il faut faire attention lorsque l'on parle de ce type de permis qui permettent de se débarrasser de la main d'œuvre, lorsqu'elle n'est plus employée. Dans les années 1974-76, au moment de la crise pétrolière, la Suisse a connu la plus forte récession de tous

les pays de l'OCDE (moins 7% du PIB). Il pense qu'une partie de cette récession très profonde était due au fait que le pouvoir d'achat des personnes qui ont dû quitter la Suisse à ce moment-là était définitivement perdues pour la Suisse. Sur les 300 000 postes perdus en 1974, seuls 40 000 chômeurs ont été recensés, ce qui représente un écart énorme entre les chômeurs enregistrés et les postes perdus. La déconnexion était non seulement due au fait que l'assurance chômage n'était pas obligatoire à l'époque mais aussi et surtout au fait que beaucoup de personnes ont dû quitter le territoire (choix de politique migratoire). Il ajoute que l'on a trop souvent tendance à penser que le nombre d'emploi est constant et que l'immigration augmente ou diminue l'offre de travail et par conséquent le chômage. Il s'agit d'une vision qui n'est selon lui pas conforme à la réalité économique.

A la question d'un commissaire sur la discrimination par l'âge, le professeur Flückiger admet qu'avant 45 ans, les critères de formation et d'expérience jouent encore un rôle, mais qu'au-delà de 50 ans, ces variables ne sont plus explicatives de la durée du chômage. L'illustration évoquée des caisses de pension sont un facteur réhibitoire. Il ajoute que le système des allocations de retour en emploi (ARE) ont cette efficacité de permettre à la personne au chômage de revenir en emploi.

Un commissaire demande si les employeurs étaient au courant qu'il s'agissait d'une étude, dans la mesure où le débat sur la préférence cantonale (ou favoritisme à l'embauche) battait son plein et que l'on peut imaginer une forme d'auto-censure de la part des DRH. Le professeur Flückiger répond que lors de l'envoi des questionnaires aux DRH, ces derniers n'étaient pas au courant que l'on était en train d'examiner leurs pratiques d'embauche ou leurs préférences éventuelles par rapport aux travailleurs frontaliers ou domestiques. Il précise que le questionnaire commençait par toute une série de questions générales sur l'entreprise elle-même et pas sur les questions d'embauche elles-mêmes. Il ajoute que le contexte social dans lequel se déroule l'étude peut influencer les réponses données, mais que cela ne peut pas être contrôlé. Il ajoute que c'est aussi la raison pour laquelle ce genre d'étude ne peut pas être reproduit fréquemment, sans compter que ce n'est pas forcément non plus très «sympa» sur le plan éthique.

Un commissaire relève la difficulté plus grande qui existe à Genève pour des personnes au chômage d'en sortir et se demande quels sont les éléments saillants de cette plus grande concurrence sur le marché du travail genevois. Le professeur Flückiger admet qu'il s'agit effectivement d'un paramètre important. Dans toutes les études qui ont été faites dans ce domaine, l'explication essentielle de ce taux de chômage plus élevé à Genève par rapport au reste de la Suisse ne se situe pas au niveau des entrées, parce que Genève n'a pas une économie qui licencie plus que les autres. Il souligne que ce taux n'est d'ailleurs pas tellement différent ou plus élevé. En revanche, au niveau des sorties, lorsque la conjoncture s'améliore, en principe le niveau des taux de sortie s'améliore, ce qui est le cas pour tous les

cantons suisses, mais pas pour Genève. Depuis 2006-2007, cela change progressivement, même si la réaction n'est pas aussi forte que dans les autres cantons. Il s'agit donc selon lui d'avoir les bons instruments pour essayer d'améliorer le taux de sortie. L'attractivité de Genève est aussi à l'origine de ce phénomène et qu'un employeur est souvent amené à utiliser des signaux un peu faciles pour éliminer les premiers dossiers et que la discrimination des gens qui sont au chômage existe à ce niveau-là. Il relève que l'étude réalisée l'a surprise, dans la mesure où il pensait que le facteur chômage serait plus pénalisant. Il estime que l'image des chômeurs et de l'OCE est pénalisante. Il ajoute que ce qui aiderait serait d'avoir un service employeur au sein de l'OCE qui soit plus proche des entreprises et que les candidats envoyés à un entretien soient vraiment adaptés au profil recherché.

Un commissaire demande si, sous l'angle de la mobilité et de la disponibilité du travailleur, la distance «lieu de travail-lieu de domicile» est un critère de choix. Le professeur Flückiger admet que ce paramètre peut avoir un certain poids et indique que dans le cadre de l'étude, la précaution a été prise de contrôler aussi ce facteur, avec des distances «lieu de travail-lieu de domicile» plus ou moins identiques pour les dossiers.

Un commissaire relève qu'il n'y a pas grand-chose de concret dans cette étude (absence de profils féminins, d'euro-frontalier, de travailleurs de plus de 30 ans et refus de prendre en compte l'augmentation des frontaliers de 287% contre 67% pour la population résidente) et qu'elle vise surtout à calmer les esprits sur le plan politique; par ailleurs, ce commissaire souligne qu'en page 13, il est écrit que «les limites des données à disposition ne permettent pas de tester avec certitude le lien entre l'augmentation et la présence sur le marché des frontaliers et celles des chômeurs à Genève». Le professeur Flückiger relève que ce qui figure à la page 13 signifie qu'on ne peut pas faire une quelconque déduction à partir des chiffres de l'évolution de l'emploi, du chômage et des frontaliers. Il faut absolument dépasser cette simple observation qui relève des statistiques, pour aller vers quelque chose d'un peu plus compliqué, dont le message n'est jamais aisé à faire passer. Il ajoute que pour des questions évidentes d'éthique et de crédibilité, il n'a jamais essayé d'infléchir des résultats pour répondre aux attentes d'un quelconque groupe politique. Il relève à cet égard que les journaux ont livré en pâture l'évolution du nombre de frontaliers et des chômeurs pour démontrer que l'augmentation des frontaliers crée le chômage, ce qui n'est encore une fois absolument pas le cas. Sur le caractère uniquement «homme» de l'étude, il relève qu'il y a eu des dossiers uniquement féminins, mais que les dossiers n'ont pas été mélangés, car il s'agissait de ne pas introduire ce critère-là. Concernant l'éloignement du marché frontalier genevois (les euros-frontaliers), il relève que pour des questions logiques on ne pouvait pas prendre quelqu'un habitant trop loin, car cela aurait faussé le caractère jumeau des dossiers. Il ajoute qu'il est habitué à ce reproche qui consiste à dire que si l'on avait introduit telle variable dans l'étude,

alors l'étude aurait démontré ce qu'elle ne démontre pas en l'occurrence. Il précise que dans le cadre de nombreuses autres études, lorsque la question a été portée devant les tribunaux et qu'il a fallu introduire la variable supplémentaire après coup, il a chaque fois été prouvé qu'elle n'avait en réalité pas l'incidence escomptée et ne changeait pas les résultats. Il conclut en disant que les résultats n'ont pas été imaginés, mais que l'étude a été réalisée le plus sérieusement possible et en toute honnêteté, même si elle ne couvre pas toutes les formes de recrutement sur le marché du travail.

Un commissaire regrette que les analyses se soient limitées à la correspondance écrite, sans aller dans le processus de recrutement qui correspond à la phase d'entretien d'embauche. Le professeur Flückiger répond que l'on aurait effectivement pu aller plus loin et donne l'exemple des orchestres symphoniques, où l'on auditionne à l'aveugle pour entendre la qualité du violon, sans savoir si c'est un homme ou une femme qui joue, ce qui évite toute forme de discrimination au moment de l'embauche à ce niveau-là. Il ajoute que pour l'étude, du moment que ce ne sont que des dossiers de résidents genevois qui ont été sélectionnés, ce facteur discrimination ne joue plus après coup. Il ajoute que si les candidats avaient été invités de manière indifférenciée à un entretien d'embauche, le facteur des compétences sociales du frontalier aurait pu à ce moment-là entrer en ligne de compte. L'étude n'a pas la prétention de tout démontrer, mais seulement de répondre à la question de savoir si les employeurs avaient plutôt tendance à contacter les candidats frontaliers au détriment des genevois. Sur ce point, l'étude démontre clairement que ce n'est pas le cas et que c'est même plutôt l'inverse qui se produit.

Concernant la problématique à Genève de la difficulté de sortir du chômage au moment de la reprise économique, un commissaire se demande si cela ne serait pas dû à la rigidité de l'économie, dû au nombre important de conventions collectives, à la grande activité des syndicats et aux lois qui régissent le marché du travail. Le professeur Flückiger dit comprendre l'idée exprimée, mais relève qu'en comparaison au niveau international, les marchés du travail suisses et genevois ont toujours été considéré comme très flexibles. Il ajoute qu'il ne peut pas suivre l'idée que les gens ne seraient pas embauchés, parce que les coûts de licenciements sont trop importants, et que si cela peut être le cas dans certains pays, comme en Espagne, cela n'est à son avis pas le cas en Suisse. Par ailleurs, pour que le marché du travail soit attractif, la différence de revenu entre le salaire et les indemnités chômage doit être conséquente, dans la mesure où les gens n'envisageront un retour en emploi que si le revenu qu'ils peuvent escompter est plus élevé que celui qu'ils touchent à travers de leurs indemnités. L'argument selon lequel la différence de revenu rend l'emploi attractif est évoqué par l'OCDE elle-même, qui commence aujourd'hui à se montrer favorable à l'introduction d'un salaire minimum. Il souligne qu'elle avait longtemps décrété que le salaire mini-

mum crée le chômage, mais que cela a considérablement changé aujourd’hui, et que c’est le salaire qui doit être attractif. Sur le principe, les gens ne préfèrent pas être au chômage, mais qu’un emploi à plein temps signifie être présent à 100% sur le lieu de travail et implique une prise en charge de la famille qui peut, dans le cas de familles monoparentales notamment, s’avérer difficile. Il relève également le système des ARE (allocations de retour en emploi), qu’il juge efficace, puisque cela permet à un employeur de se dire que s’il emploie quelqu’un qui est au chômage pendant quelques mois, cela sera avantageux au niveau des coûts pour l’entreprise. Il ajoute que cela permet également de créer un lien.

Un commissaire demande si la sortie du chômage induit automatiquement une entrée en emploi ou si une proportion des gens qui sortent du chômage est simplement hors statistiques. Le professeur Flückiger relève qu’il s’agit d’une bonne question dans la mesure où, à Genève, dans 30 à 40% des cas de fins de droit aux indemnités fédérales, on perd la trace des gens. Il ajoute que pour les prévisions de l’aide sociale, ce type de parcours est évidemment important à connaître.

Un commissaire demande si Genève aurait connu un tel développement de l’emploi si elle avait exclu les frontaliers. Le professeur Flückiger répond clairement non. L’évolution de l’économie suisse depuis 2000 et la pression exercée par la main d’œuvre frontalière sur l’emploi, en particulier dans les domaines des emplois peu qualifiés, mais aussi face à la pénurie des emplois très qualifiés, démontre clairement que l’immigration a été créatrice d’emploi.

A la question d’un commissaire sur les liens entre les études françaises et suisse, le professeur Flückiger répond que l’OUE a peu de contacts avec les instituts de statistiques français. Il serait évidemment très intéressant et précieux d’avoir une enquête comme celle sur les salaires qui couvre toute la région – idem pour le système informatique PLASTA utilisé par les ORP, et qui permettrait de suivre les personnes qui perdent leur emploi sur Genève et que l’on retrouverait d’une manière ou d’une autre dans les statistiques françaises. Il ajoute que rien ne s’y oppose, mais que les systèmes de statistiques sont différents. Le professeur Flückiger rappelle qu’il a présenté son étude au Conseil du Léman et que celui-ci lui a demandé de venir faire la même étude sur la région française pour voir s’il n’y a pas une forme de traitement différencié entre les Genevois et les Français.

Un commissaire demande qu’elle est l’appréciation du dispositif mis en place par l’Etat depuis juin 2011, à savoir une politique interne de recrutement qui donne la priorité au chômeur. Le professeur Flückiger admet d’abord que le fait d’annoncer un poste vacant à l’OCE ne pose pas de problème, ni même de donner une petite préférence de quelques jours ou quelques semaines. Mais il a de grands doutes sur l’efficacité de ce genre de système et ajoute que de parler de dumping de compétences exclu la possibilité de rester dans le cadre «à compétences égales».

Un commissaire s'interroge sur la possibilité que la Ville finance une formation à un candidat au chômage afin de le mettre à niveau. Le professeur Flückiger répond que l'OCE est sensée donner ces formations et qu'il ne faut pas perdre de temps lorsque les gens sont au chômage pour les leur fournir. Il lui semble que le fait d'attendre que la personne soit formée pour prendre l'emploi proposé crée une impression de rigidité. Par ailleurs, ce n'est pas normal que la Ville assume sur son budget une insuffisance de l'OCE; il faut traiter le problème de la prise de charge de la formation à ce niveau-là, en amont.

Interrogé sur les invites du projet de délibération, le professeur Flückiger répond que selon lui toute mesure est bonne à prendre pour lutter contre le chômage, mais qu'en l'occurrence il s'agit d'une mauvaise réponse à un vrai problème. L'enjeu est d'intervenir plus vite au niveau de l'OCE et de créer des liens entre l'OCE et les entreprises privées, dans la mesure où l'on est en train de créer deux économies parallèles entre le secteur public et le secteur privé.

Un commissaire pose la question de la concurrence entre Suisses et Français sur les titres professionnels. Le professeur Flückiger répond qu'il ne croit pas à l'inflation des titres par rapport à l'attrait d'un dossier. En revanche il croit à une solide formation de base qui peut être ensuite mise à jour par le biais de la formation continue, beaucoup plus ciblée. Il admet que la France a eu des développements plus importants à ce niveau-là. Il relève également l'importance des langues et des stages en entreprises dans les CV des jeunes. Enfin, les compétences sociales des français sont plus grandes au moment des entretiens et peut-être révélateur d'une certaine timidité des candidats genevois.

Un commissaire prend l'exemple du salaire d'un ingénieur des mines en France, équivalent au salaire d'un ingénieur HES en Suisse; il lui semble naturel qu'un employeur soit tenté d'engager le premier. Le professeur Flückiger relève que si cette concurrence existait vraiment, l'étude montrerait que, toutes choses égales par ailleurs, les frontaliers sont moins bien payés que les Suisses, puisqu'ils sont surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent. Or il indique que l'on ne le constate pas de manière systématique, même si l'on ne peut pas exclure que de tels cas existent; cela ne permet en tous cas pas de dire qu'il y a un dumping des compétences.

Séances du 13 mars, 10 et 30 avril, 21 et 22 mai 2013

Discussions

Après cette série d'auditions aussi conséquente que passionnante, la commission des finances tergiverse durant plusieurs séances sur le sort à réserver au projet de délibération PRD-40. Un amendement général au projet de délibération PRD-40, qui reprend la directive cantonale, est proposé par le Mouvement citoyens genevois:

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984,

décide:

Article premier. – La Ville de Genève établit une procédure de recrutement harmonisée pour l'administration municipale, par la voie d'une directive interne.

Art. 2. – Cette procédure prévoit notamment que:

1. Tout poste vacant au sein de la Ville doit – parallèlement à sa publication sur le site internet – faire l'objet par la direction des ressources humaines (DRH), et les responsables RH des départements, d'une annonce auprès du service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE).
2. Les candidatures de demandeurs d'emploi présentées par l'OCE sont examinées par les départements et celles-ci sont, à compétences égales, privilégiées. Le cas échéant, si nécessaire, une mise à jour ou un complément de formation peut être proposé.
3. Aucune demande de permis de travail n'est déposée par les départements auprès de l'office cantonal de la population (OCP) sans que l'impossibilité de retenir la candidature d'un demandeur d'emploi proposée par l'OCE n'ait été attestée au préalable par une commission composée de représentant de la DRH et des départements.
4. Cette commission collabore régulièrement avec les services compétents de l'Etat (OCIRT, OCE, OCP).

Art. 3. – Les fondations dépendantes de la Ville de Genève appliquent la même procédure.

Ce faisant, le Mouvement citoyens genevois renonce à toute idée de préférence cantonale. Cette nouvelle proposition correspond d'ailleurs à la politique de recrutement en vigueur en Ville de Genève (voir annexe 8), ce que ne manquent pas de saluer plusieurs commissaires. En conséquence, faut-il retirer le texte, le transformer en résolution afin de s'assurer du respect de la LAC (le Conseil municipal n'est sans doute pas compétent pour imposer au Conseil administratif des procédures de recrutement...) ou simplement l'amender? Cette dernière option est retenue par une majorité de la commission qui assume ce faisant le risque que la Surveillance des communes transforme elle-même le projet de délibération en résolution.

Le Parti socialiste salue la progression du Mouvement citoyens genevois, qui est passé de la préférence cantonale à un texte qui soutient la politique de

recrutement de la Ville de Genève – à compétences égales, les candidatures de demandeurs d'emploi sont privilégiées. Ce résumé correspond à la position du Parti socialiste qui avait l'intention par conséquent de voter ce texte amendé. Cependant, suite à la très violente campagne du Mouvement citoyens genevois, qualifiant notamment M. Charrat d'«ennemi»², le Parti socialiste condamne cette manière lamentable et injurieuse de faire de la politique et renonce symboliquement à voter la proposition du Mouvement citoyens genevois. Le Parti socialiste s'abstiendra donc au vote final.

Le Parti démocrate-chrétien refuse de faire de la pédagogie auprès du Mouvement citoyens genevois et explique avoir été choqué par la campagne anti-frontaliers et la manière dont le Mouvement citoyens genevois utilise l'affichage en Ville de Genève. Par conséquent, il annonce que le Parti démocrate-chrétien refusera ce projet de délibération PRD-40, par principe.

Le Parti libéral-radical rejoint le point de vue du Parti socialiste, sauf sur la fin, dans la mesure où il votera le texte amendé. Pour le Parti libéral-radical, la priorité aux sans-emplois est une bonne chose, d'autant plus qu'il s'agit d'endiguer le phénomène de stigmatisation dont sont victimes les frontaliers.

Le Mouvement citoyens genevois souligne qu'il a fait des concessions importantes et que le consensus auquel est arrivé la commission lui semble acceptable. Il relève l'importance de donner un coup de pouce au chômeur genevois.

Ensemble à gauche relève que la proposition en l'état correspond à la pratique en cours concernant l'engagement de chômeurs. Selon lui, plutôt que de brasser de l'air avec une résolution ou un projet de délibération, il s'agit de prendre des mesures concrètes pour combattre le chômage à la racine: augmenter les investissements, ne pas limiter les engagements de personnel, comme les forces politiques le font à longueur de débat budgétaire. A la lumière de ce qui précède, il annonce qu'Ensemble à gauche ne votera pas cette proposition.

Les Verts s'associent aux propos du Parti socialiste et du Parti démocrate-chrétien. Ils ajoutent également être en faveur de la suppression de l'article 3, concernant les fondations qui dépendent de la Ville de Genève, dans la mesure où cet article est contraire au droit supérieur.

L'Union démocratique du centre va en rester au projet de délibération initial qui lui convenait bien, parce qu'il permettait également aux Suisses résidant en France de s'inscrire à l'OCE, non pas pour toucher le chômage, mais pour bénéficier des structures en place pour retrouver un emploi. Il souligne que lorsqu'on hurle après les frontaliers, on hurle après une bonne partie de nos compatriotes

² Note du rapporteur: par la suite, le Mouvement citoyens genevois fera campagne durant l'automne 2013 en qualifiant les frontaliers «d'épidémie loin d'être éradiquée».

qui n'ont pas trouvé à se loger dans le canton. Il s'agit donc pour l'Union démocratique du centre de prioriser tous ceux qui ont accès à l'OCE.

Votes

Le sous-amendement visant à l'abrogation de l'article 3 de l'amendement général au projet de délibération PRD-40 est accepté par 8 oui (3 S, 2 EàG, 2 Ve, 1 DC) contre 7 non (2 MCG, 3 LR, 2 UDC).

L'amendement général au projet de délibération PRD-40 est accepté par 7 oui (2 MCG, 3 LR, 2 UDC) contre 2 non (EàG) et 6 abstentions (3 S, 2 Ve, 1 DC).

PROJET DE DÉLIBÉRATION AMENDÉ

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984,

décide:

Article premier. – La Ville de Genève établit une procédure de recrutement harmonisée pour l'administration municipale, par la voie d'une directive interne.

Art. 2. – Cette procédure prévoit notamment que:

1. Tout poste vacant au sein de la Ville doit – parallèlement à sa publication sur le site internet – faire l'objet par la direction des ressources humaines (DRH), et les responsables RH des départements, d'une annonce auprès du service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE).
2. Les candidatures de demandeurs d'emploi présentées par l'OCE sont examinées par les départements et celles-ci sont, à compétences égales, privilégiées. Le cas échéant, si nécessaire, une mise à jour ou un complément de formation, peut-être proposé.
3. Aucune demande de permis de travail n'est déposée par les départements auprès de l'office cantonal de la population (OCP) sans que l'impossibilité de retenir la candidature d'un demandeur d'emploi proposée par l'OCE n'ait été attestée au préalable par une commission composée de représentant de la DRH et des départements.
4. Cette commission collabore régulièrement avec les services compétents de l'Etat (OCIRT, OCE, OCP).



DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT
**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES**

COMMISSION DES FINANCES du 8 janvier 2013

Politique d'engagement du personnel et lutte contre le chômage en Ville de Genève

A compétences égales, la Ville de Genève s'engage à recruter en principe une personne en recherche d'emploi (selon décision CA du 12.10.2011)

Procédure :

- Annonce systématique auprès de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de toutes les mises au concours des postes d'employé-e-s ;
- Publication de nos annonces sur la base de données «Plasta» auprès du Service Employeurs de l'OCE ;
- Retour du Service Employeurs de l'OCE relatif aux profils des demandeurs ou demandeuses d'emploi correspondant aux postes publiés ;
- Organisation de séances d'information dans chaque département en présence du Service Employeurs de l'OCE ;
- Suivi statistique semestriel (OCE – DRH).

Par ailleurs, les services ou départements recruteurs peuvent directement s'adresser au Service Employeurs pour le recrutement des auxiliaires.

Quelques chiffres en 2012

- 298 postes faisant l'objet d'une inscription publique ont été traités par le Service Employeurs de l'OCE
- 50 demandeurs et demandeuses d'emploi inscrit-e-s au chômage ont été engagé-e-s par la Ville de Genève

Conditions de nominations pour les étrangers et étrangers

(validées par le CA du 12.10.2011)

Peuvent être nommé-e-s en qualité d'employé-e-s les candidat-e-s étranger-ère-s suivant-e-s (précisons que le retrait ou le non renouvellement du permis de séjour entraîne automatiquement la fin des rapports de travail) :

- Ressortissant-e-s des groupes 1 et 2 au bénéfice d'un permis G ou B
 - Groupe 1 : 15 premiers états membres de l'UE + Chypre et Malte + les états membres de l'AELE
 - Groupe 2 : Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie
- Ressortissant-e-s du groupe 3 au bénéfice d'un permis G ou B, à condition que le Service de la main-d'œuvre étrangère ait donné son accord préalable à l'Office cantonal de la population;
 - Groupe 3 : Bulgarie et Roumanie
- Pour les autres candidat-e-s étranger-ère-s, le permis C reste en principe requis

Conditions d'engagement pour les étrangers et étrangères

(validées par le CA du 12.10.2011) - suite et fin

Peuvent être engagé-e-s en qualité d'auxiliaire avec un contrat de travail d'une durée égale à celle de l'autorisation de courte durée. Les ressortissant-e-s des groupes 1, 2 et 3 au bénéfice d'un permis L.

Evolution du nombre de frontalier-ère-s (permis G) depuis 2009

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage par Dpt
31.12.2009	3'963	84	2.12%
DP-A	153	2	1.31%
DP-1	348	1	0.29%
DP-2	249	11	4.42%
DP-3	1'245	33	2.65%
DP-4	941	13	1.38%
DP-5	1'027	24	2.34%
31.12.2010	3'987	105	2.63%
DP-A	149	3	2.01%
DP-1	355	2	0.56%
DP-2	256	17	6.64%
DP-3	1'251	39	3.12%
DP-4	937	18	1.92%
DP-5	1'039	26	2.50%
31.12.2011	4'005	149	3.72%
DP-A	113	3	2.65%
DP-1	334	5	1.50%
DP-2	259	20	7.72%
DP-3	1'504	78	5.19%
DP-4	1'221	30	2.46%
DP-5	574	13	2.26%

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

LA CONSEILLÈRE ADMINISTRATIVE



VILLE DE
GENÈVE

Monsieur Alberto Velasco
Président de la Commission des finances

Genève, le 22 janvier 2013

Objet Audition - Commission des finances du 8 janvier 2013

Sandrine Salerno Monsieur le Président,

Pour faire suite à la séance citée sous rubrique, je vous fais parvenir les réponses aux demandes formulées par la Commission.

022 418 22 33
sandrine.salerno@ville-ge.ch

M - 942

Tableau page 1 Evolution du nombre de frontaliers sur 5 ans, année 2012 incluse.

Tableau page 2 Statistique sur 5 ans, des travailleurs et des travailleuses, en Ville de Genève, qui habitent hors du canton, en séparant ceux qui habitent sur Vaud et en France voisine. Nous attirons votre attention sur les données du tableau « Collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève domicilié-e-s hors du canton (2007-2012) ». Celui-ci comporte également une colonne pour les collaborateurs et collaboratrices domicilié-e-s dans les autres cantons hormis celui de Vaud, sans laquelle la somme des chiffres et des pourcentages ne serait pas correcte.

Par ailleurs et pour répondre à la question de Monsieur Pierre Vanek, la décision d'engagement d'un employé en Ville de Genève peut effectivement être déléguées au Magistrat en charge du département concerné. Cette décision sera mise en œuvre en 2013, une fois que la directive y relative aura été communiquée au personnel concerné.

En vous souhaitant bonne réception de mon envoi, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes sentiments distingués.

Sandrine Salerno

Annexes mentionnées

RUE DE L'HÔTEL-DE-VILLE 5
CASE POSTALE, CH-1211 GENÈVE 3
T +41(0)22 418 22 33
F +41(0)22 418 22 51

PAPIER ECOLOGIQUE, 100% RECYCLÉ

www.ville-geneve.ch
www.geneva-city.ch
TPG BUS 36 (ARRÊT HÔTEL-DE-VILLE)

Evolution du nombre de frontalier-ère-s (permis G) depuis 2007

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage par Dpt
31.12.2007	3'865	55	1.42%
DP-A	140	0	0.00%
DP-1	334	3	0.90%
DP-2	231	7	3.03%
DP-3	1'210	23	1.90%
DP-4	958	7	0.73%
DP-5	992	15	1.51%
31.12.2008	3'903	72	1.84%
DP-A	154	3	1.95%
DP-1	334	4	1.20%
DP-2	242	6	2.48%
DP-3	1'196	25	2.09%
DP-4	956	10	1.05%
DP-5	1'021	24	2.35%
31.12.2009	3'963	84	2.12%
DP-A	153	2	1.31%
DP-1	348	1	0.29%
DP-2	249	11	4.42%
DP-3	1'245	33	2.65%
DP-4	941	13	1.38%
DP-5	1'027	24	2.34%

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage par Dpt
31.12.2010	3'987	105	2.63%
DP-A	149	3	2.01%
DP-1	355	2	0.56%
DP-2	256	17	6.64%
DP-3	1'251	39	3.12%
DP-4	937	18	1.92%
DP-5	1'039	26	2.50%
31.12.2011	4'005	149	3.72%
DP-A	113	3	2.65%
DP-1	334	5	1.50%
DP-2	259	20	7.72%
DP-3	1'504	78	5.19%
DP-4	1'221	30	2.46%
DP-5	574	13	2.26%
31.12.2012	4'033	163	4.04%
DP-A	116	4	3.45%
DP-1	485	13	2.99%
DP-2	267	24	8.99%
DP-3	1'448	83	5.73%
DP-4	1'180	25	2.12%
DP-5	587	14	2.39%

Collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève domicilié-e-s hors du canton (2007-2012)

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Canton de Genève	Vaud	Autres cantons	France	Pourcentage hors Genève
31.12.2007	3'865	3'440	84	13	328	11.00%
DP-A	140	128	5	0	7	8.57%
DP-1	334	305	8	0	20	8.38%
DP-2	231	195	8	0	28	15.58%
DP-3	1'210	1'058	30	9	113	12.56%
DP-4	958	868	18	2	70	9.39%
DP-5	992	885	15	2	90	10.79%
31.12.2008	3'903	3'294	109	12	488	15.60%
DP-A	154	130	5	0	19	15.58%
DP-1	334	297	10	0	27	11.08%
DP-2	242	204	8	0	30	15.70%
DP-3	1'196	996	41	9	150	16.72%
DP-4	956	852	21	2	81	10.88%
DP-5	1'021	815	24	1	181	20.18%
31.12.2009	3'963	3'451	114	19	379	12.92%
DP-A	153	132	6	2	13	13.73%
DP-1	348	311	10	1	26	10.63%
DP-2	249	205	12	0	32	17.67%
DP-3	1'245	1'067	42	12	124	14.30%
DP-4	941	830	28	1	82	11.80%
DP-5	1'027	906	16	3	102	11.78%

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Canton de Genève	Vaud	Autres cantons	France	Pourcentage hors Genève
31.12.2010	3'987	3'429	127	22	409	14.00%
DP-A	149	128	7	1	13	14.09%
DP-1	355	318	6	2	29	10.42%
DP-2	256	202	14	1	39	21.09%
DP-3	1'251	1'053	52	15	131	15.83%
DP-4	937	818	25	1	93	12.70%
DP-5	1'039	910	23	2	104	12.42%
31.12.2011	4'005	3'364	137	24	480	16.00%
DP-A	113	98	5	1	9	13.27%
DP-1	334	297	5	0	32	11.08%
DP-2	259	205	12	2	40	20.85%
DP-3	1'504	1'256	59	18	201	18.48%
DP-4	1'221	1'032	44	2	143	15.48%
DP-5	574	506	12	1	55	11.85%
31.12.2012	4'033	3'383	174	9	517	17.36%
DP-A	116	101	4	1	10	12.93%
DP-1	435	369	18	0	48	15.17%
DP-2	267	208	13	1	45	22.10%
DP-3	1'448	1'159	78	6	205	19.96%
DP-4	1'180	881	47	0	152	16.86%
DP-5	587	515	14	1	57	12.27%



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 - iban CH69 0900 0000 8541 2318 9

Ville de Genève Secrétariat du Conseil municipal
25 JAN. 2013
Aktzet par:
Copies:

Commission des finances
du Conseil municipal de la Ville de Genève
Rue de la Croix-Rouge 4
1204 Genève

Notre réf. 2673-CoT

re7094

Genève, le 24-01-2013

Audition de la CGAS relative au projet de délibération PRD-40

« La ville de Genève s'engage pour les demandeurs d'emploi résidant à Genève »

Mesdames, Messieurs,

Nous intervenons au nom de la CGAS qui nous a délégués pour la représenter et vous indiquer les raisons pour lesquelles les syndicats genevois ne sont pas favorables à ce projet de délibération. A ce sujet, nous souhaitons développer quatre principaux points qui expliquent cette opposition, à savoir :

- les procédures actuelles sont justes et équitables;
- le projet prévoit de « fausses » mesures de lutte contre le chômage;
- le projet ignore les problèmes liés à la crise du logement;
- le projet fait une analyse erronée de la libre circulation des personnes.

En effet, le statut du personnel de la Ville de Genève contient le principe que toute nomination fasse l'objet d'une mise au concours publique ou exceptionnellement interne à l'administration. La mise au concours publique est le gage d'une transparence sur l'ouverture d'un poste au sein de l'administration municipale, tandis que les postulats internes permettent des promotions et une mobilité importante.

L'article 69 du règlement d'application (REGAP) prévoit aussi un dispositif précis. La préférence à l'engagement est d'abord interne et, ensuite, la préférence est donnée, à compétence égale, à une personne au chômage. Il est aussi prévu de veiller qu'à compétence égale, la personne du sexe sous représenté soit engagée jusqu'à ce que la parité soit atteinte.

Enfin, l'article 85 du Statut et 94 du REGAP prévoit que pour les besoins du service, un lieu de résidence déterminé peut être imposé aux employé-e-s. Une carte sur la zone de domiciliation autorisée (Vaud et France voisine) est annexée au Statut. Elle a été négociée dans le cadre du nouveau Statut du personnel. En cas de dérogation, la décision est examinée par une commission. Ces procédures que nous avons négociées avec le Conseil Administratif et qui ont été approuvées par le Conseil Municipal, nous semblent permettre de faire des engagements justes et équitables. C'est pourquoi nous ne pouvons pas être d'accord avec ce projet de délibération qui entend prioriser l'engagement des demandeurs et demandeuses d'emploi résidant à Genève.

A cela, il faut ajouter trois points d'analyse qui nous paraissent essentiels et qui vont à l'encontre de ce projet de délibération.



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 - iban CH69 0900 0000 8541 2318 9

Premièrement, nous pensons que la lutte contre le chômage, fortement élevé à Genève, passe par des mesures bien différentes que celles proposées par ce projet de loi. En effet, pour combattre le chômage, les autorités publiques feraient mieux de renoncer aux politiques d'austérité et d'adapter les services publics à l'augmentation de la population et de ses nécessités, de relancer l'emploi et la création de postes dans la santé, le social, la prise en charge des enfants et des personnes âgées, les énergies renouvelables, la culture, les transports publics.

De plus, la CGAS soutient l'augmentation du nombre d'indemnités au chômage et non sa diminution comme on a pu le constater ces dernières années, mais aussi propose de changer radicalement le dispositif cantonal par le renforcement de toute mesure débouchant sur des vraies formations qualifiantes complètes et officiellement reconnues, y compris par l'instauration d'une Allocation cantonale de formation (ACF) sur le modèle des AFO fédérales. A moyen terme, les syndicats genevois suggèrent et étudient la création d'un fonds pour l'emploi, financé par une taxe sur les entreprises. En plus, la situation des EdS (emplois de solidarité) doit être abordée afin de faire cesser cette sous-enchère salariale et permettre une réelle intégration sur le marché du travail. En Ville de Genève, il faut accorder des postes fixes pour les EdS dans la sécurité des musées et dans les bibliothèques puisqu'ils sont indispensables à la bonne marche de l'administration.

Deuxièmement, ce projet de loi ne tient pas du tout compte de la grave pénurie de logements abordables à Genève. 50'000 salarié-e-s de France et 20'000 du canton de Vaud se rendent chaque jour dans le centre de la région alors que 50'000 Genevois-e-s, dont 20'000 salarié-e-s et 30'000 retraité-e-s habitent en France voisine, n'ayant pas trouvé de logement à Genève.

Rappelons aussi que selon le bilan social des ressources humaines de la Ville de Genève 2011 : 88% du personnel municipal réside en Suisse (84% à GE, 3,4% VD, 0,6% autres cantons) et 12% en France (480 personnes, dont une forte majorité de 327 Suisses et 153 étrangers). Le nombre de permis G frontalier est de 149, soit 3,72% du personnel. Ce chiffre reste faible pour un canton frontalier comme Genève.

La politique de la Ville de Genève en vue de créer du logement est donc cruciale et doit se renforcer. Les syndicats militent pour le principe «1 nouvel emploi = 1 nouveau logement»: pour cela, les collectivités publiques doivent s'engager dans une vaste politique d'acquisitions foncières et recourir à la mise en droit de superficie des parcelles achetées. Cela permet de garantir des logements économiques sur la durée.

Troisièmement, la sous-enchère salariale et la pression sur les salaires sont également des éléments de l'analyse qu'il ne faut pas écarter. Cependant, loin d'être liés à la libre circulation des personnes (qui d'ailleurs n'est pas respectée dans ce projet de délibération), ceux-ci sont une conséquence des politiques patronales et du manque de protection des salarié-e-s de ce canton: le manque de contrôles et de sanctions contre les abus patronaux, la complaisance des autorités à l'égard de la sous-traitance et les faillites frauduleuses, l'amnistie judiciaire et pénale des employeurs qui pratiquent le travail au noir (non-paiement des cotisations sociales).



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 - iban CH69 0900 0000 8541 2318 9

Il faut renforcer en premier lieu les contrôles des entreprises pour épinglez et sanctionner les employeurs « indécents » qui ne respectent pas les salaires légaux et conventionnels. Pour ce faire, la CGAS a déposé, le 10 février 2012, avec 12'856 signatures, son initiative populaire cantonale pour le renforcement du contrôle des entreprises et contre la sous-enchère.

Il faut également prévoir des sanctions vraiment dissuasives à l'égard des patrons qui pratiquent le dumping salarial, en imposant la responsabilité solidaire des employeurs en cas de sous-traitance, en étendant quasi automatiquement les conventions collectives de travail qui aujourd'hui ne couvrent même pas la moitié des salariées et salariés. A cet égard la Ville de Genève devrait renoncer à la sous-traitance du nettoyage, du traitement des déchets ou de la surveillance par exemple et devrait imposer le principe de responsabilité solidaire dans le cadre des règles à respecter lors de l'attribution des marchés publics.

Dès lors, la Communauté genevoise d'action syndicale doit réaffirmer ses positions en matière « de préférence cantonale ». Elle refuse les amalgames qui tendent à faire des frontaliers-ères et de la libre circulation des personnes, le bouc émissaire de tous les maux dont souffre Genève : précarité pour un nombre croissant de salarié-e-s et surtout pour les jeunes, bas salaires dans certains secteurs, diminution des aides sociales, démantèlement des services publics, transports publics défaillants, taux de chômage parmi le plus élevé de Suisse.

Considérant les faits susmentionnés, les syndicats genevois exigent :

1. un salaire minimum légal de 4000 francs, au moins. (Voir initiative nationale déjà déposée);
2. un renforcement des contrôles des entreprises. (Voir initiative cantonale déjà déposée);
3. la responsabilité solidaire de tous les employeurs en cas de sous-traitance de contrats ou de tâches, dans tous les secteurs;
4. un allongement des indemnités journalières de chômage;
5. la limitation du travail temporaire, tant en termes de durée de mission temporaire, qu'en termes de pourcentage de personnel temporaire par rapport au personnel fixe;
6. le développement de formations complètes et qualifiantes pour les personnes en recherche d'emploi;
7. la création de véritables emplois par le développement des secteurs publics en profonde carence comme les crèches, l'école obligatoire, les soins et l'encadrement de personnes âgées;
8. une politique d'aménagement du territoire avec un objectif de disposer d'un logement pour chaque emploi;
9. une réflexion à long terme pour réinvestir économiquement dans les quartiers suburbains pour une meilleure mixité sociale.



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 - iban CH69 0900 0000 8541 2318 9

Finalement, les syndicats s'opposent à la fermeture des frontières ou à la préférence des résident-e-s à l'embauche, mesures qui ne résolvent rien et ne font qu'attiser la haine entre les peuples, entre les travailleurs et travailleuses de ce pays. Et la division des travailleurs et travailleuses ne sert qu'à un protagoniste : le patronat !

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pablo', written over a horizontal line.

CRUCHON Pablo, secrétaire syndical SSP-VPOD

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Valérie', written over a horizontal line.

BUCHS Valérie, secrétaire syndicale SIT



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève

AUDITION DE LA FER GENEVE, LE 23 JANVIER 2013

PAR LA COMMISSION DES FINANCES DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE GENEVE, SUR LE PROJET DE DELIBERATION PRD-40 : LA VILLE DE GENEVE S'ENGAGE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOIS RESIDANT A GENEVE !

La FER Genève, à travers l'UAPG dont elle est membre, a déjà eu l'occasion de se prononcer sur un projet similaire, dans l'esprit du moins : le PL 10962. Similaire dans l'esprit mais non dans la forme puisque le présent projet de délibération

- se limite à l'employeur Ville de Genève, alors que le projet canton visait l'ensemble des employeurs,
- ne prévoit pas de sanction au contraire du projet cantonal
- mais introduit une notion de formation complémentaire.

En préambule, la FER Genève ne peut que rappeler ce qu'elle avait déjà eu l'occasion de souligner : elle est favorable à toutes mesures permettant de lutter contre le chômage et de réinsérer le plus rapidement possible les demandeurs d'emploi. Elle est donc favorable à une collaboration étroite entre l'OCE et les entreprises, privées ou publiques, de manière à ce que celles-ci aient le « réflexe OCE » lorsqu'elles recrutent du personnel. Cela bien évidemment pour autant que les mesures restent incitatives (et non contraignantes) et qu'elles respectent le cadre légal en vigueur.

Dans la mesure où nous n'avons trouvé trace d'aucun exposé des motifs de la part des auteurs ni de mémorial des éventuels débats au Conseil municipal, il nous est quelque peu difficile d'analyser la portée précise du projet. Ainsi, que signifie exactement l'annonce préalable des postes vacants à l'OCE ? A-t-on une idée du délai que cette annonce préalable suppose ? Par ailleurs, que faut-il comprendre par engagement prioritaire des demandeurs d'emploi inscrits au chômage ?

En l'absence de telles précisions, nous nous permettons quelques commentaires.

1. En premier lieu, notre Fédération estime que la décision de solliciter l'OCE avant d'ouvrir un poste relève de la politique propre à chaque entreprise. La Ville de Genève en qualité d'employeur est donc tout à fait en droit de solliciter l'OCE dans sa recherche de collaborateurs. Est-il pour autant besoin de l'inscrire dans la loi, en l'occurrence une délibération, nous n'en sommes pas certains.

2. Nous sommes néanmoins plus dubitatif sur la compatibilité juridique de la volonté de prioriser les demandeurs d'emplois inscrits au chômage. Pour rappel, l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), signé entre la Suisse et l'Union européenne, prévoit l'égalité de traitement entre Suisses et Communautaires sur le marché du travail. Ce traité fait automatiquement partie intégrante de l'ordre juridique suisse et doit donc être respecté aussi bien par l'administration que par les tribunaux.

Pour être plus précis, l'article 2 ALCP postule le principe général de la non-discrimination à raison de la nationalité, principe concrétisé à l'article 9 al. 1 de l'annexe 1 ALCP pour les travailleurs salariés. Selon cette disposition, « un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante ne peut, sur le territoire de l'autre partie contractante, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux salariés en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage ». La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) indique très clairement que le principe de non discrimination interdit non seulement les discriminations directes, c'est-à-dire les discriminations ostensibles, fondées directement sur la nationalité, mais également les discriminations indirectes, à savoir « toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction aboutissent, en fait, au même résultat ». Dans le cas présent, dans la mesure où c'est l'Etat de résidence qui fait foi pour déterminer le lieu où les chômeurs perçoivent leurs indemnités journalières, cela signifie ainsi que les frontaliers – qu'ils soient d'ailleurs étrangers (en particulier français) ou suisses - ne peuvent prétendre aux allocations de chômage en Suisse. Nous serons complets en précisant que, selon un principe bien établi, reconnu par le TF, la différence de traitement à raison de la résidence est assimilée à la différence de traitement à raison de la nationalité lorsque l'application du critère de la résidence frappe plus particulièrement les travailleurs de nationalité étrangère. Ainsi, même si la mesure proposée ne vise que les chômeurs résidant à Genève, il n'en demeure pas moins, qu'indirectement, les demandeurs d'emplois issus du marché du travail genevois mais résidant à l'étranger (en particulier en France pour ce qui concerne les frontaliers) sont discriminés et ceux-ci sont, bien évidemment, pour la plupart d'entre eux, français. Il y a discrimination indirecte et la proposition est donc contraire à l'ALCP et, ainsi, au droit fédéral.

3. Nous ne sommes pas davantage convaincus par l'article 2.

Tout d'abord, il convient de préciser par qui la formation est proposée et par qui elle est assumée financièrement, ce qui ne ressort pas de la proposition. On comprend néanmoins qu'elle est proposée par la Ville et assumée par l'OCE.

Aujourd'hui, nous avons deux cas de figure pour le financement d'une formation complémentaire lors du recrutement d'un chômeur.

Tout d'abord la prise en charge par l'employeur, que celui-ci soit une entreprise privée ou publique. Cela se rencontre fréquemment, notamment à l'Etat.

Le second cas de figure est celui d'une collaboration avec l'OCE. Les différents outils actuellement à disposition pour faciliter la réinsertion de personne sans emploi permettent aujourd'hui déjà à l'OCE d'entrer ponctuellement en matière sur le financement d'une formation, lorsqu'une personne sans emploi a de grandes chances de trouver un employeur. On peut ainsi citer l'article

Art. 42C LASI Mesures d'insertion professionnelle (nouveau)

³ *Les frais jugés nécessaires pour la réalisation de plans de réinsertion mais sortant du cadre habituel des mesures peuvent également être pris en charge*

Dans le cas présent, nous comprenons que les auteurs souhaiteraient que cette faculté soit automatisée pour l'employeur Ville de Genève. Tout d'abord, il convient de relever qu'il faudrait pour cela agir au niveau de la loi cantonale en matière de chômage. Ensuite, il paraît difficilement admissible que la Ville de Genève fasse l'objet en quelque sorte d'un traitement de faveur et bénéficie, selon son bon vouloir, de formations supportées par l'Etat, en-dehors du cadre légal prévu.

Pour notre part, le système actuel, qui sait faire preuve de pragmatisme, nous satisfait.

En conclusion, notre Fédération salue la volonté de la Ville de Genève de resserrer sa collaboration avec l'OCE. Elle estime toutefois qu'il n'est nul besoin d'un projet de délibération pour ce faire. Elle est en revanche plus réservée d'une part sur la priorisation des personnes inscrites à l'OCE en regard de l'ALCP comme du droit fédéral, et d'autre part sur l'introduction d'un système qui créerait une inégalité de traitement entre l'employeur Ville de Genève et l'ensemble des entreprises et collectivités du canton.



Commission des Finances du Conseil municipal
Palais Eynard
4, rue de la Croix-Rouge
1204 Genève

Ville de Genève	
Communauté de la Croix-Rouge	
	11 MAR. 2013
Akzeptiert:	
Copies:	

Conseil d'administration
Anita Frei
Présidente

Lancy, le 7 mars 2013

T. +41 22 308 31 19
F. +41 22 308 31 03

Notre référence : AF/ec/# 50150

Concerne : Questions de la Commission lors de l'audition du 30 janvier 2013

Monsieur le Président de la Commission des finances, Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-jointes les réponses aux questions que vous m'avez posées lors de mon audition du 30 janvier.

Charte de l'emploi

Vous trouverez en annexe la copie de la Charte de l'emploi ainsi que la Charte 1+pour tous.

Nombre de frontaliers engagés en 2012 (permis G)

2010 : 36 frontaliers engagés sur 66 engagements au total ;
2011 : 37 frontaliers engagés sur 79 engagements au total ;
2012 : 65 frontaliers engagés sur 154 engagements au total ;
Puisque l'offre 2013 sera pratiquement identique pour 2014, voire inférieure, l'objectif 2013 est de renoncer pratiquement à l'engagement de personnes frontalières, à part des expertises spécifiques qui nous seraient demandées.

En 2012, les tpg ont engagés 40 personnes provenant de l'Office de l'emploi.

Nombre de Français dans des postes à responsabilités aux RH

Aucune personne de nationalité française ou frontalière ne participe au processus de recrutement. Sur les 24 personnes travaillant aux RH, seules 2 personnes sont frontalières.

Proximité du lieu de domicile comme critère de recrutement

La proximité du lieu de domicile par rapport au lieu de travail est un critère évoqué avec tous les candidats ; la compétence prime pour les engagements. La distance entre domicile et travail ne peut donner droit à un aménagement des horaires de travail. Les tpg n'ont jamais constaté de lien entre le taux d'absence et l'éloignement du domicile.

En souhaitant avoir répondu à vos demandes, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président de la Commission des finances, Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux, mes meilleures salutations.

Anita Frei
Présidente du Conseil d'administration
Annexes : mentionnées



CHARTRE

L'APPEL EN FAVEUR DE L'EMPLOI À GENÈVE, PAR LA RÉINSERTION DE CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

LE DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE, DE L'ÉNERGIE ET DE L'EMPLOI

- 1) Promouvoir les valeurs sociales et contribuer à la lutte contre le chômage et en particulier le chômage de longue durée à Genève
- 2) Privilégier l'engagement, à compétences égales, d'un chômeur de longue durée
- 3) Assurer une intégration optimale du nouveau collaborateur
- 4) Inciter ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement et la formation à coopérer avec l'OCCE et ses partenaires de l'insertion
- 5) Lutter contre les stéréotypes envers les chômeurs de longue durée

DE L'ÉCONOMIE, DE L'ÉNERGIE ET DE L'EMPLOI - SESSION 2012 - 2013

Genève, le 31.12.12

Le Conseiller d'État:
François Longchamp

chargé du département de la
Coopération et de l'emploi

Représentant de l'entreprise:
Entreprise:

Le Comité d'attribution:
Pour le comité:





République
et Canton
de Genève



Département de l'Économie,
de l'Emploi
et des affaires Extérieures



République
et Canton
de Genève



Département de l'Économie,
de l'Emploi
et des affaires Extérieures

Afin de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans l'économie de notre canton, l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), la Chambre de commerce et d'industrie de Genève (CCIG), le Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures (DEEE), les représentants d'autres milieux professionnels et collectifs politiques

s'engagent à

1. Investir dans la formation des travailleurs
 - a) Développer leur collaboration pour améliorer l'adéquation entre les besoins en compétences et le profil des demandeurs d'emploi ;
 - b) Favoriser des partenariats avec d'autres entreprises et les instituts de formation pour mettre en place et participer à des formations répondant à ces besoins ;
 - c) Conjuguer toute réduction d'horaire de travail prise en charge par l'assurance-chômage avec une analyse des besoins en formation des travailleurs touchés par la mesure, en accord avec la loi fédérale sur le chômage ;
 - d) Comprendre, dans la mesure du possible, le financement ou le temps consacré par des collaborateurs à la formation (bilan de compétences, cours, stages, etc.).
2. Favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi
 - a) Développer en collaboration avec les services publics, des offres de stages d'information et de formation destinées aux jeunes ;
 - b) Céder un dialogue permanent, par des contacts personnalisés, entre l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et l'entreprise, permettant, dans des délais convenus d'un commun accord, un examen des postes vacants et des profils des demandeurs d'emploi susceptibles de les occuper ;
 - c) Évaluer attentivement les efforts personnels des demandeurs d'emploi pour se réinsérer.
3. Utiliser les aides à l'engagement
 - a) Développer, avec les services cantonaux concernés, une information permanente et efficace sur les aides publiques visant à favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
 - b) Examiner systématiquement avec les services compétents l'opportunité de bénéficier des aides publiques cantonales et fédérales pour l'insertion des chômeurs (allocations d'initiation au travail, allocations de retour en emploi, stages) ;
 - c) Faciliter, par des bourses de l'emploi adaptées, la mise en relation directe des employeurs et des demandeurs d'emploi ;
 - d) Explorer toutes les possibilités d'engager des travailleurs locaux sur le marché local.

Signataires

M. Otho Lamprecht, Conseiller d'Etat :

M. Nicolas Bernasconi, Président :
Union des associations patronales genevoises (UAPG)

M. Michel Balstein, Président :
Chambre de commerce et d'industrie de Genève (CCIG)

M. Raymond Battistella, Directeur général :
Services industriels de Genève (SIG)

M. Claude Auer, Directeur général :
Office de placement et d'aide (OPA)

M. Olivier Delétraz, membre de la direction
chargé de la division des ressources humaines :
Aéroport international de Genève (AIG)

M. Bernard Gruson, Directeur général :
Hôpital universitaire de Genève (HUG)

M. Alain Pothuizen, Directeur :
Bureau de formation des jeunes Genève (BFJ/GJ)

M. Pierre-Henri Meimann, Directeur des
Transports publics genevois (TPG)

Genève, le 8 décembre 2003

ARRÊT DU 12. 6. 1986 — AFFAIRE 1/85

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)
12 juin 1986 *

Dans l'affaire 1/85,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en vertu de l'article 177 du traité, par le Bundessozialgericht et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Horst Miethe

et

Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral allemand de l'emploi), Nuremberg,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 71, paragraphe 1, du règlement n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 149, p. 2),

LA COUR (troisième chambre),

composée de MM. U. Everling, président de chambre, Y. Galmot et C. Kakouris, juges,

avocat général: M. C. O. Lenz
greffier: M^{me} D. Louterman, administrateur

considérant les observations présentées:

— pour la Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral allemand de l'emploi), par M. Müller, agissant sur ordre du président de la Bundesanstalt für Arbeit,

* Langue de procédure: l'allemand.

MIETHE / BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. Norbert Koch, membre de son service juridique, en qualité d'agent, assisté de M. Bernd Schulte, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, à Munich,

l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 27 février 1986,

rend le présent

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

- 1 Par ordonnance en date du 25 octobre 1984, parvenue à la Cour le 3 janvier 1985, le Bundessozialgericht a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 71, paragraphe 1, du règlement n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 149, p. 2).
- 2 Ces questions sont posées dans le cadre d'un litige qui oppose M. Miethe à la Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral allemand de l'emploi) de Nuremberg.
- 3 M. Horst Miethe, de nationalité allemande, a toujours vécu et travaillé en République fédérale d'Allemagne. Tout en poursuivant ses activités de représentant de commerce d'une firme allemande à Aix-la-Chapelle, M. Miethe déménagea le 19 novembre 1976, avec son épouse, à Eynatten (Limbusch), en Belgique, pour des raisons familiales tenant à ce que leurs enfants, qui fréquentaient un pensionnat belge, pouvaient ainsi se retrouver chaque soir en famille.

ARRÊT DU 12. 6. 1986 — AFFAIRE 1/85

- 4 M. Miethé, qui garda un bureau à Aix-la-Chapelle, où il conservait également une possibilité d'hébergement, fit, le 20 décembre 1977, une déclaration de résidence en cette ville aux fins de conserver sa carte d'identité professionnelle de voyageur de commerce. Son épouse en a fait autant quelques semaines plus tard, mais le couple est resté inscrit au registre de la population en Belgique.
- 5 Lorsqu'il perdit son emploi à la fin du mois de septembre 1979, M. Miethé s'est mis à la disposition des services de l'emploi d'Aix-la-Chapelle et a réclamé des prestations de chômage à l'Office de l'emploi de cette ville, qui rejeta sa demande par décision du 17 décembre 1979 au motif qu'il n'avait ni domicile ni résidence habituelle en République fédérale d'Allemagne. La réclamation formée par l'intéressé contre cette décision a été rejetée le 7 décembre 1980. M. Miethé n'introduisit aucune demande d'allocations de chômage auprès des services belges et retrouva un emploi en Allemagne, le 1^{er} mai 1980.
- 6 M. Miethé s'est pourvu contre la décision précitée de l'Office de l'emploi devant le Sozialgericht Aachen, qui a rejeté son recours. Saisi en appel, le Landessozialgericht für das Land Nordrhein-Westfalen a, par arrêt du 15 décembre 1982, réformé le jugement du Sozialgericht et condamné l'Office fédéral de l'emploi à verser les allocations de chômage demandées à compter du 3 octobre 1979. Cet arrêt est fondé sur le fait que si, en vertu de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement n° 1408/71, précité, l'intéressé a droit aux prestations de chômage de la part de l'institution de droit belge, cette disposition n'exclut pas pour autant l'application du droit national. Or, l'intéressé satisfait aux conditions édictées par la législation allemande pertinente, du fait qu'il est demeuré à la disposition de l'Office allemand de l'emploi et qu'il a conservé une résidence habituelle en République fédérale d'Allemagne.
- 7 Saisi d'un recours en révision de cet arrêt par l'Office fédéral allemand de l'emploi, le Bundessozialgericht a, par ordonnance du 25 octobre 1984, décidé de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
 - « 1) La compétence de l'institution du lieu de résidence en ce qui concerne les prestations servies à des travailleurs frontaliers en chômage complet prévue à l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement (CEE) n° 1408/71 exclut-elle le droit pour l'intéressé de réclamer des prestations à l'institution compétente de l'État d'emploi, alors même que, nonobstant une résidence à l'étranger, un tel droit lui est ouvert en vertu de la législation de l'État d'emploi, en raison, notamment, du fait que le frontalier en chômage demeure à la disposition des services de l'emploi de l'État où il a exercé son activité?

MIETHE / BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT

2) Dans l'affirmative:

- a) La compétence exclusive de l'institution du lieu de résidence, conformément à l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement (CEE) n° 1408/71, s'applique-t-elle également lorsque le travailleur frontalier:
- a jusqu'à présent constamment travaillé et jusqu'à ces dernières années également résidé dans l'État d'emploi, dont il est d'ailleurs ressortissant;
 - possède, au lieu d'exercice de son activité, un bureau qui lui sert tant à exercer son activité salariée qu'à chercher un emploi en période de chômage, étant entendu que cette recherche se concentre exclusivement dans l'État d'emploi;
 - dispose, parallèlement à son bureau, d'une possibilité d'hébergement, dont il se sert régulièrement une ou deux fois par semaine en période d'activité, et même plus fréquemment encore pendant la recherche d'un emploi;
 - est tenu informé par téléphone, par une tierce personne, des demandes de clients ou du service de l'emploi quand il est absent de son bureau;
 - enfin, tant à partir de son appartement situé près de la frontière que de son bureau, entretient ses relations professionnelles et privées exclusivement dans l'État où il a exercé son activité et où il a également l'ensemble de ses amis et connaissances?
- b) Y a-t-il lieu d'appliquer les dispositions de l'article 71, paragraphe 1, sous b), i), du règlement (CEE) n° 1408/71 à un travailleur frontalier 'atypique' dans le genre du demandeur? »

Sur la première question

- 8 La Bundesanstalt für Arbeit et la Commission s'accordent pour constater que l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement n° 1408/71 édicte une règle spéciale dérogeant au principe général énoncé à l'article 13 du même règlement, selon lequel l'assuré est soumis à la législation de l'État membre dans lequel il est occupé, indépendamment de son lieu de résidence et de sa nationalité. Les dispositions de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), selon lesquelles le travailleur frontalier en chômage complet bénéficie des prestations selon la législation de l'État membre sur le territoire duquel il réside, n'ouvriraient aucune option aux travailleurs qui entrent dans le champ d'application de ce texte et feraient obstacle à ce qu'ils puissent bénéficier de prestations au titre de la législation de l'État membre du dernier emploi.

ARRÊT DU 12. 6. 1986 — AFFAIRE 1/85

- 9 Il est à relever que les travailleurs en chômage complet autres que frontaliers disposent, en vertu de l'article 71, sous b), du règlement n° 1408/71, précité, d'une option entre les prestations de l'État d'emploi et celles de l'État de résidence. Ils exercent cette faculté d'option en se mettant à la disposition soit des services de l'emploi de l'État du dernier emploi [article 71, paragraphe 1), sous b), i)], soit des services de l'emploi de l'État de résidence [article 71, paragraphe 1, sous b), ii)].
- 10 Cette faculté d'option n'est pas ouverte aux travailleurs frontaliers en chômage complet qui, en vertu des dispositions dépourvues d'ambiguïté de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), bénéficient des seules prestations de l'État de résidence.
- 11 La simple circonstance que la législation de l'État membre d'emploi, considérée isolément sans référence aux dispositions du règlement n° 1408/71, précité, ouvrirait un droit à prestations à un travailleur frontalier en chômage complet résidant dans un autre État membre ne saurait conduire à reconnaître, au profit d'un tel travailleur, une faculté d'option qui lui est refusée par l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii). Une telle solution méconnaîtrait la portée du règlement n° 1408/71, qui vise, selon son cinquième considérant, à coordonner les législations nationales de sécurité sociale dans le cadre de la libre circulation des travailleurs ressortissants des États membres.
- 12 Il y a donc lieu de répondre à la première question que l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement n° 1408/71 doit être interprété en ce sens qu'un travailleur frontalier en chômage complet relevant du champ d'application de ces dispositions peut exclusivement prétendre aux prestations de l'État membre de résidence, alors même qu'il remplirait les conditions exigées par la législation de l'État membre du dernier emploi pour l'octroi d'un droit à prestations.

Sur la deuxième question

- 13 Par cette question, le Bundessozialgericht vise en substance à savoir si un travailleur en chômage complet qui, tout en répondant aux critères du travailleur frontalier posés par l'article 1^{er}, sous b), du règlement n° 1408/71, précité, a conservé avec l'État du dernier emploi des liens professionnels et personnels particulièrement étroits doit être regardé comme relevant du champ d'application de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), ou de celui de l'article 71, paragraphe 1, sous b), du même règlement.

MIETHE / BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT

- 14 Selon la Bundesanstalt für Arbeit, dès lors qu'un travailleur en chômage complet répond aux critères du travailleur frontalier posés par l'article 1^{er}, sous b), il rentre dans le champ d'application de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), et ne peut prétendre qu'aux prestations de l'État de résidence. La distinction suggérée par l'ordonnance de renvoi entre « travailleurs frontaliers véritables », qui relèveraient de l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), et « travailleurs frontaliers atypiques », qui relèveraient de l'article 71, paragraphe 1, sous b), ne trouverait aucun fondement dans le texte de l'article 71. Elle rendrait difficile pour l'administration l'application de l'article 71 du règlement n° 1408/71 et serait susceptible de donner lieu à des abus en imposant une charge financière injustifiée à l'organisme de sécurité sociale de l'État d'emploi chaque fois que les prestations qu'il verse seraient supérieures à celles de l'État de résidence.
- 15 Selon la Commission, l'article 71 du règlement n° 1408/71, précité, vise à permettre aux travailleurs migrants concernés de percevoir les prestations de chômage là où celles-ci sont généralement les plus favorables pour eux. Dans le cas normal, un « vrai » travailleur frontalier vit dans l'État de résidence où il a sa famille et ses amis, et où il exerce ses activités sociales et politiques. Il serait donc normal que l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), prévienne qu'en cas de chômage complet il relève des institutions de cet État de résidence. En revanche, il n'en irait pas de même pour certains travailleurs qui entretiennent des relations beaucoup plus étroites avec l'État du dernier emploi qu'avec l'État de résidence et qui sont, en réalité, de « faux travailleurs frontaliers ». Il conviendrait de permettre à de tels travailleurs de bénéficier des dispositions de l'article 71, paragraphe 1, sous b), i), du règlement n° 1408/71, qui leur ouvrent droit aux prestations de l'État du dernier emploi.
- 16 Il convient de rappeler que, ainsi que la Cour l'a déjà jugé (arrêts du 15 décembre 1976, Bestuur der Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid/L. Mouthaan, 39/76, Rec. p. 1901, et du 27 mai 1982, Aubin, 227/81, Rec. p. 1991), les dispositions de l'article 71 du règlement n° 1408/71 visent à assurer au travailleur migrant le bénéfice des prestations de chômage dans les conditions les plus favorables à la recherche d'un nouvel emploi. Ces prestations comportent non seulement des allocations en argent, mais également l'aide au reclassement professionnel qu'apportent les services de l'emploi aux travailleurs qui se sont mis à leur disposition.
- 17 Il faut admettre, dans cette perspective, que, en posant la règle selon laquelle, en cas de chômage complet, un travailleur frontalier répondant à la définition de

ARRÊT DU 12. 6. 1986 — AFFAIRE 1/85

l'article 1^{er}, sous b), bénéficie exclusivement des prestations de l'État de résidence, l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), a présumé implicitement qu'un tel travailleur bénéficiait, dans cet État, des conditions les plus favorables à la recherche d'un nouvel emploi.

- 18 L'objectif poursuivi par l'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement n° 1408/71 ne peut cependant être atteint lorsqu'un travailleur en chômage complet, bien que répondant aux critères fixés par l'article 1^{er}, sous b), du même règlement, a exceptionnellement conservé dans l'État du dernier emploi des liens personnels et professionnels tels que c'est dans cet État qu'il dispose des meilleures chances de réinsertion professionnelle. Un tel travailleur doit alors être regardé comme « autre qu'un travailleur frontalier », au sens de l'article 71, et relève, en conséquence, du champ d'application du paragraphe 1, sous b), de cet article.
- 19 Il appartient, dans un tel cas, à la seule juridiction nationale de déterminer si un travailleur qui réside dans un autre État que l'État d'emploi a néanmoins conservé, dans ce dernier État, ses meilleures chances de réinsertion professionnelle et doit, en conséquence, relever du champ d'application de l'article 71, paragraphe 1, sous b), du règlement n° 1408/71.
- 20 Il y a donc lieu de répondre à la deuxième question qu'un travailleur en chômage complet qui, tout en répondant aux critères posés par l'article 1^{er}, sous b), du règlement n° 1408/71, a conservé dans l'État membre du dernier emploi des liens personnels et professionnels tels qu'il y dispose des meilleures chances de réinsertion professionnelle doit être regardé comme un « travailleur autre que frontalier », relevant du champ d'application de l'article 71, paragraphe 1, sous b). Il appartient à la seule juridiction nationale de déterminer si un travailleur se trouve dans une telle situation.

Sur les dépens

- 21 Les frais exposés par la Commission des Communautés européennes, qui a soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

MIETHE / BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT

Par ces motifs,

LA COUR (troisième chambre),

statuant sur les questions préjudicielles à elle soumises par le Bundessozialgericht, par ordonnance du 25 octobre 1984, dit pour droit:

- 1) L'article 71, paragraphe 1, sous a), ii), du règlement n° 1408/71 doit être interprété en ce sens qu'un travailleur frontalier en chômage complet relevant du champ d'application de ces dispositions peut exclusivement prétendre aux prestations de l'État membre de résidence, alors même qu'il remplirait les conditions exigées par la législation de l'État membre du dernier emploi pour l'octroi d'un droit à prestations.
- 2) Un travailleur en chômage complet qui, tout en répondant aux critères posés par l'article 1^{er}, sous b), du règlement n° 1408/71, a conservé dans l'État membre du dernier emploi des liens personnels et professionnels tels qu'il y dispose des meilleures chances de réinsertion professionnelle doit être regardé comme un « travailleur autre que frontalier », relevant du champ d'application de l'article 71, paragraphe 1, sous b). Il appartient à la seule juridiction nationale de déterminer si un travailleur se trouve dans une telle situation.

Everling

Galmot

Kakouris

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 12 juin 1986.

Le greffier

P. Heim

Le président de la troisième chambre

U. Everling

**Audition Commission des finances
Ville de Genève
Mardi 12 mars 2013**

L'emploi, les salaires et la frontière

Yves Flückiger

Observatoire universitaire de l'emploi (OUE)

Université de Genève

Y. Flückiger

L'emploi, les salaires et la
frontière



Les questions

- La question de l'impact de l'immigration et de la main-d'œuvre frontalière sur le marché du travail, à Genève ou en Suisse, est souvent abordée de manière simple en supposant qu'un nombre donné d'emplois fait face à une augmentation de l'offre de travail
- Dans ce contexte hypothétique, l'immigration aurait pour effet de provoquer une baisse des salaires et une hausse du chômage liée à une progression des entrées au chômage (substitution travailleurs domestiques par des immigrés ou des frontaliers) et une diminution des sorties du chômage



La preuve par trois

☐ Pour vérifier cette hypothèse, nous avons examiné la question sous trois angles complémentaires :

- 1) **Le premier** concerne l'impact de de la main-d'œuvre frontalière sur le niveau des rémunérations en Suisse en général, à Genève en particulier, notamment dans les différentes branches économiques
- 2) **Le second** se réfère plus spécifiquement sur la question du chômage en distinguant l'effet de la main-d'œuvre frontalière sur l'entrée au chômage, la durée (ou, alternativement les sorties) et le taux de chômage
- 3) **Le troisième** se focalise sur les comportements d'embauche des employeurs

1. Les salaires

La question peut être analysée sous un premier angle purement descriptif

1. Les différences de salaires apparentes entre la main-d'œuvre résidente et les frontaliers
 - Elles montrent que le salaire médian de la population active résidente, occupée dans le secteur privé, est légèrement plus élevé que celui des frontaliers (figure 1)
 - Les différences sont plus marquées dans le canton du Tessin (figure 2)
 - Elles mettent aussi en évidence une dispersion moindre des salaires des frontaliers (figure 1)
 - Ces analyses ne tiennent pas compte du profil de la population

Figure 1 : Distribution des salaires mensuels bruts standardisés, population active - secteur privé, Genève, 2008

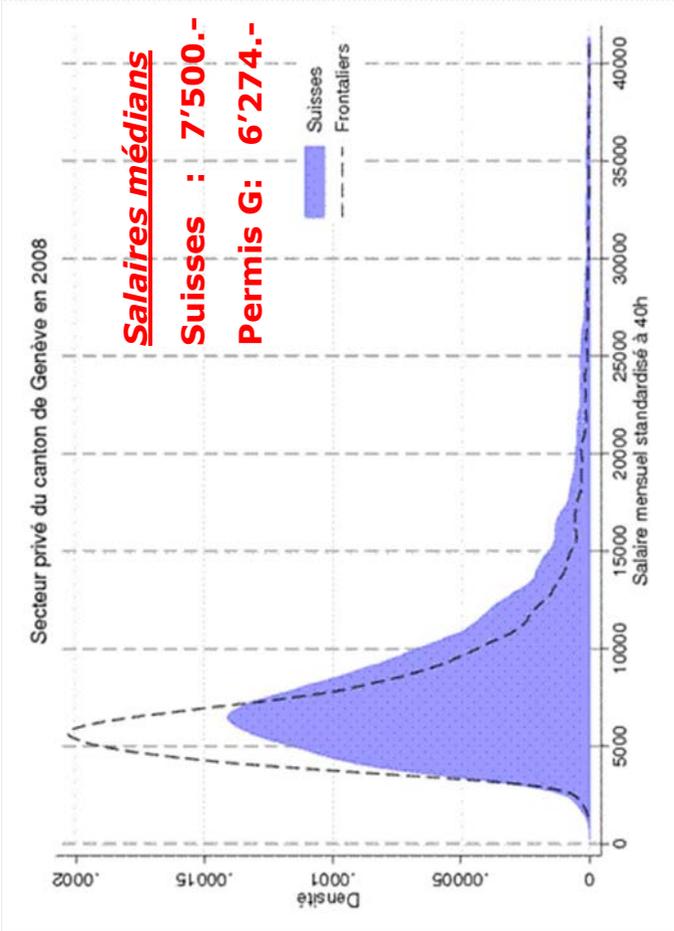
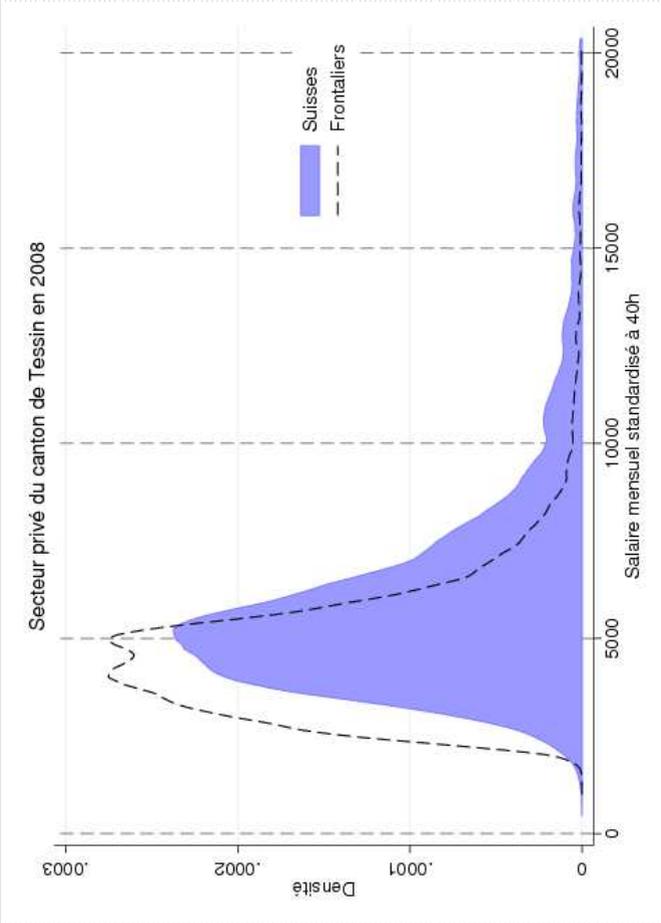


Figure 2 : Distribution des salaires mensuels bruts standardisés, population active dans le secteur privé au Tessin, 2008

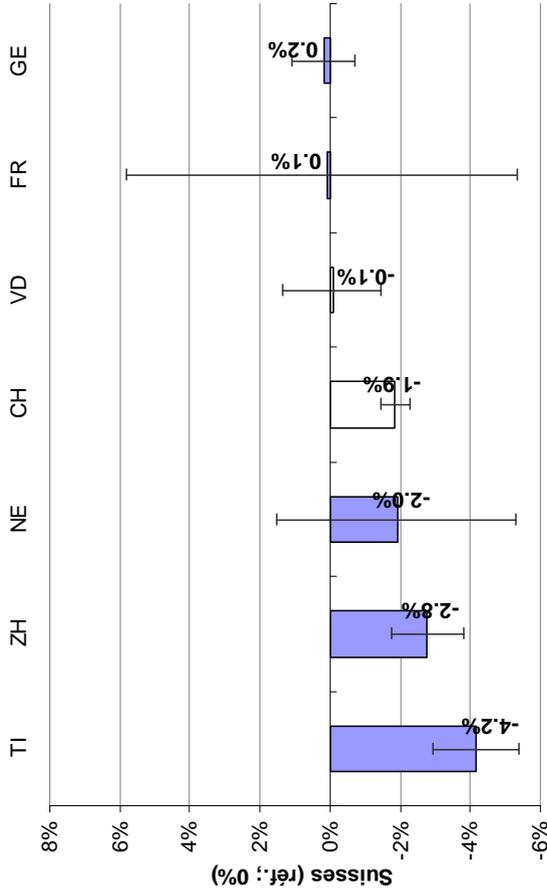




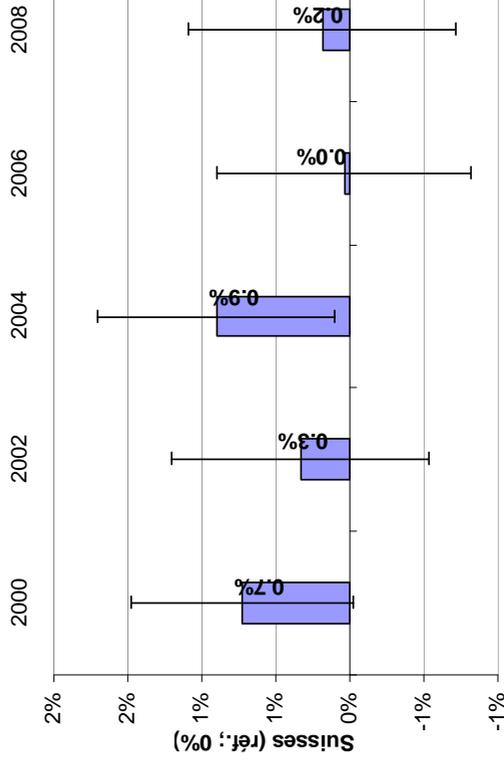
1. Les salaires

- ❑ **La question doit être analysée sous un deuxième angle :**
- 2. Analyse du niveau de salaire mensuel brut standardisé obtenu par une personne compte tenu de son profil (formation, expérience, ancienneté, etc.) mais aussi statut - frontalier) de son poste (temps de travail, position hiérarchique, domaine d'activité, etc.) et de l'entreprise (secteur, taille, etc.)
- Elles indiquent que, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être frontalier n'a pas d'incidence sur le niveau des salaires obtenus (absence de discrimination) (figure 3)
- Ce n'est pas le cas de tous les cantons suisses (figure 3)....
- mais toujours dans le canton de Genève (depuis 2000) (figure 4)

**Tableau 3 : Coefficient associé à la variable
« Frontaliers » dans les équations de salaires,
2008**



**Tableau 4 : Coefficient associé à la variable
« Frontaliers » dans les équations de salaires,
Genève, 2000 - 2008**



1. Les salaires

➤ L'absence d'effet « discriminatoire » est confirmé dans toutes les branches économiques... ou presque (les exceptions semblent être liées aux transports aériens, à l'édition-impression-reproduction et aux activités immobilières et l'industrie chimique)

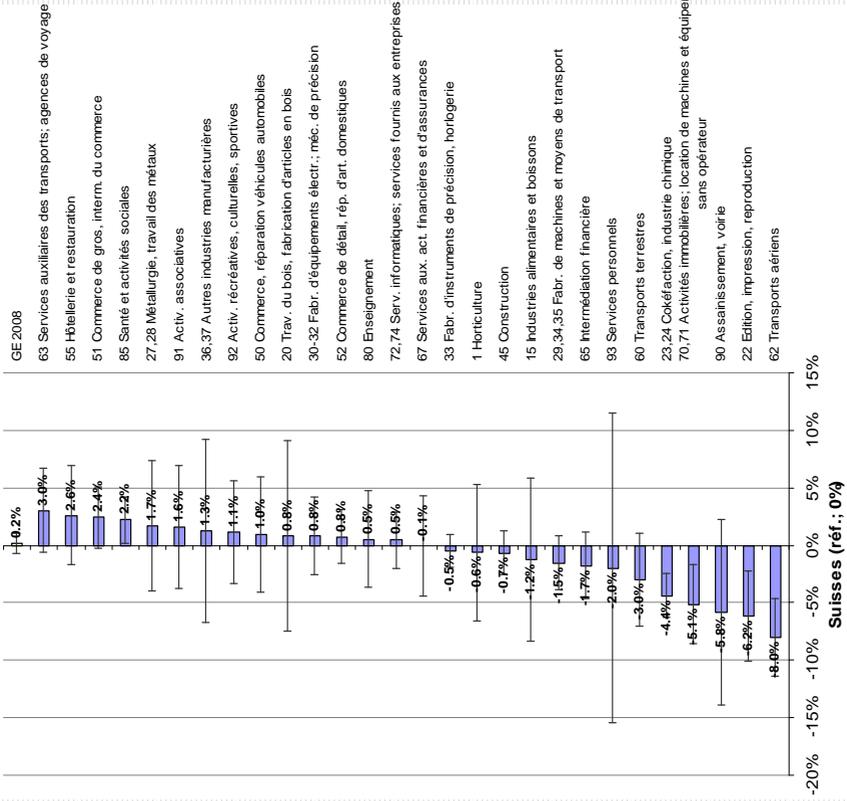
❑ **Ce résultat est confirmé par une 3^{ème} / 4^{ème} approche :**

3. Analyse effectuée pour l'ensemble des secteurs pour vérifier si le pourcentage de main-d'œuvre frontalière exerce, à un moment donné ou dans le temps, un impact sur les salaires par branche

➤ L'emploi de frontaliers n'a pas d'effet immédiat sur les salaires mais exerce une certaine pression sur les salaires (mais pas de baisse !)

➤ www.geneve.ch/ogmt/calculateur/welcome.asp

**Figure 5 : Effet par
branche
économique,
Genève 2008**



2. Le chômage

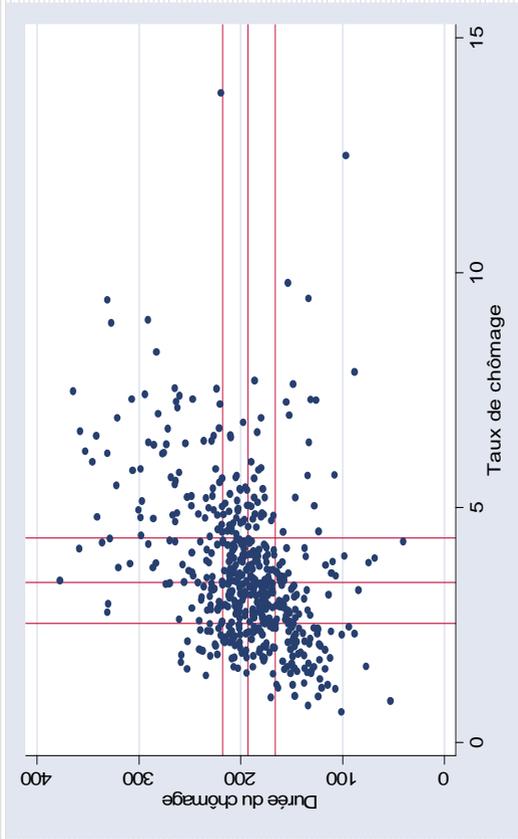
☐ La question de l'impact de la population frontalière sur le chômage doit être analysée sous deux angles :

1. L'effet sur le risque de perdre son emploi et d'entrer au chômage
 2. L'impact sur la durée du chômage et les probabilités de retrouver un emploi
- Le produit des deux premiers effets détermine l'impact sur le taux de chômage

☐ Ces questions peuvent être étudiées à deux niveaux :

1. Entités territoriales
2. Individuel

Figure 6 : Distribution des communes de plus de 2'000 habitants en fonction de leur taux de chômage et de leur durée de chômage 2011



	Mean	Min	Max	Sd	p25	p50	p75
Taux de chômage	: 3.56	.66	13.84	1.69	2.39	3.33	4.28
Durées Moyennes (jours)	: 191	27	377	51	159	190	216
- Taux de chômage : Gini communes [cantons]	: 0.2287 [0.1618]						



2. Le chômage

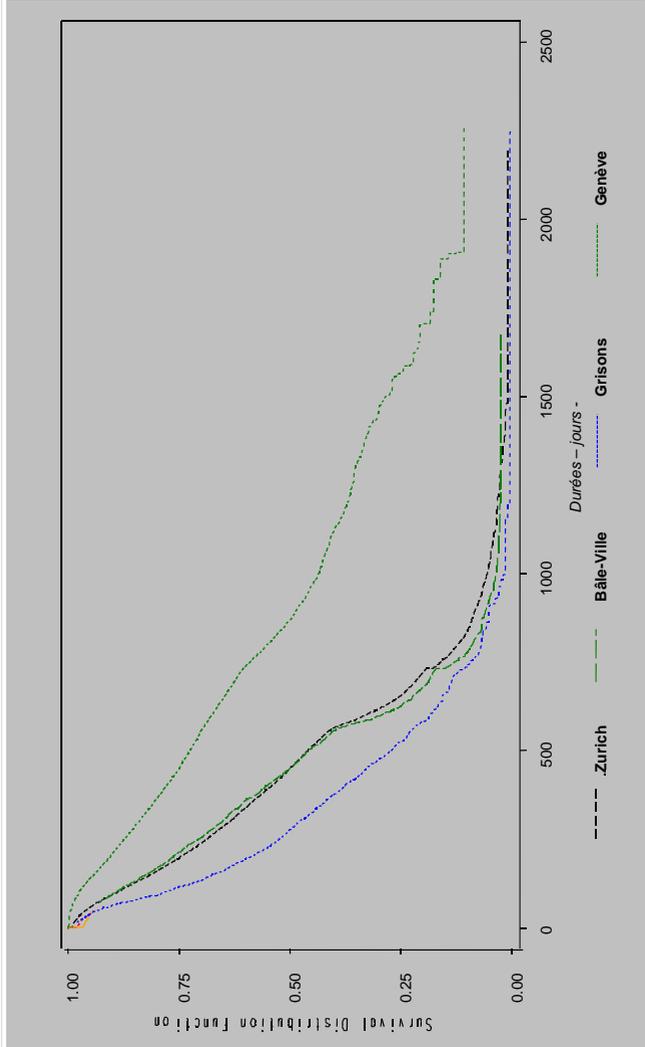
□ A l'échelle des communes suisses, il apparaît que :

1. Toutes choses égales par ailleurs, le taux d'entrée au chômage n'est pas influencé par le taux de frontaliers ni par le taux de croissance du nombre de frontaliers
 2. La durée du chômage, mesurée à l'échelle communale, est corrélée positivement avec le pourcentage de pendulaires qui travaillent dans la commune et le taux de mobilité entre entreprises
- Ces résultats confirment la thèse selon laquelle les entreprises ne procèdent pas à des licenciements pour engager des frontaliers
 - En revanche, le retour en emploi est rendu plus long par la concurrence sur le marché du travail ... il faut analyser les probabilités individuelles de sortie du chômage



☐ A l'échelle individuelle

Figure 7 : Fonctions de survie dans quelques cantons suisses, 2006-2010



3. Pratiques d'embauche

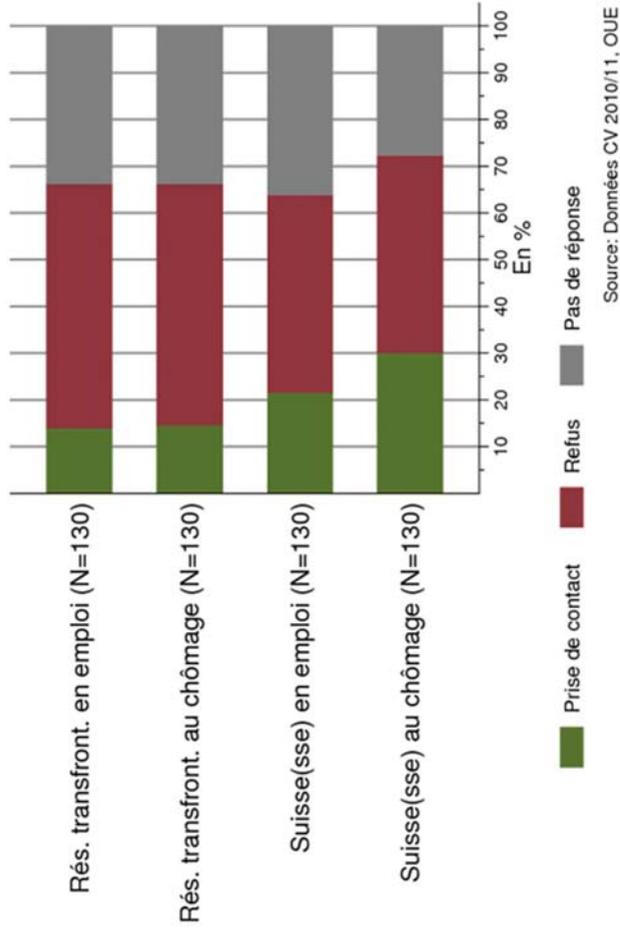
➤ Nous avons effectué une **étude expérimentale** sur les **comportements d'embauche** scindée en deux parties :

1. CV fictifs (résidant genevois ou frontalier, en emploi ou au chômage) adressés à des employeurs ayant mis au concours (annonces sur internet ou dans des journaux) des postes de travail

2. Questionnaires adressés à des directions RH de 195 entreprises qui ont été invitées à classer les mêmes 4 types de CV fictifs, avec en plus deux profils de contrôle (un chômeur de longue durée et une personne très qualifiée)

Nature des réponses par lieu de résidence et statut d'activité – CV fictifs

(520 candidatures – septembre 2010 / octobre 2011)



Structure de la prise de contact

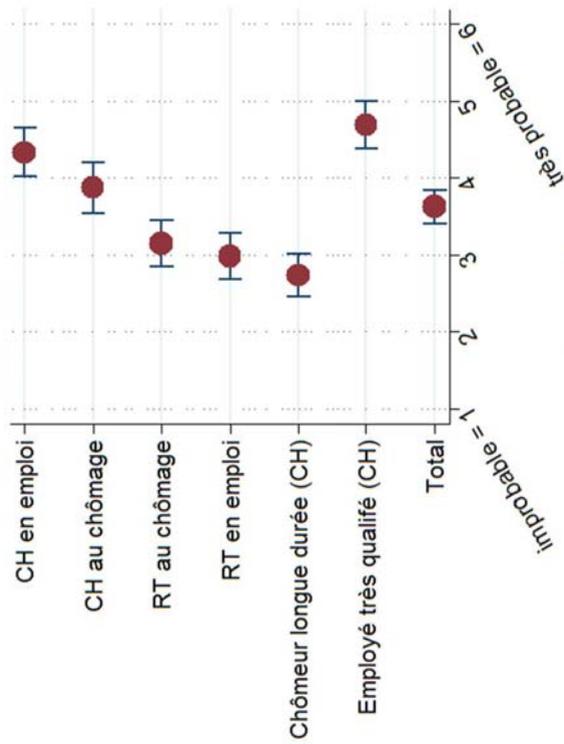
Résidence	Statut d'activité	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Total
CH	en emploi	X	X		X			X			X			
	au chômage	X	X	X	X		X		X			X		
RT	en emploi	X			X		X		X	X				
	au chômage	X				X	X			X	X	X	X	
annonces	N	9	9	9	3	3	3	3	2	1	1	1	1	45
		20%	20%	20%	7%	7%	7%	7%	4%	2%	2%	2%	2%	100%
contacts	N	36	18	9	9	9	9	3	4	2	2	2	1	104

- **47%** des prises de contact ont été faites **exclusivement** avec des candidats **genevois**
- Les employeurs n'ayant contacté que des travailleurs **frontaliers** ne concernent que **4% des annonces**



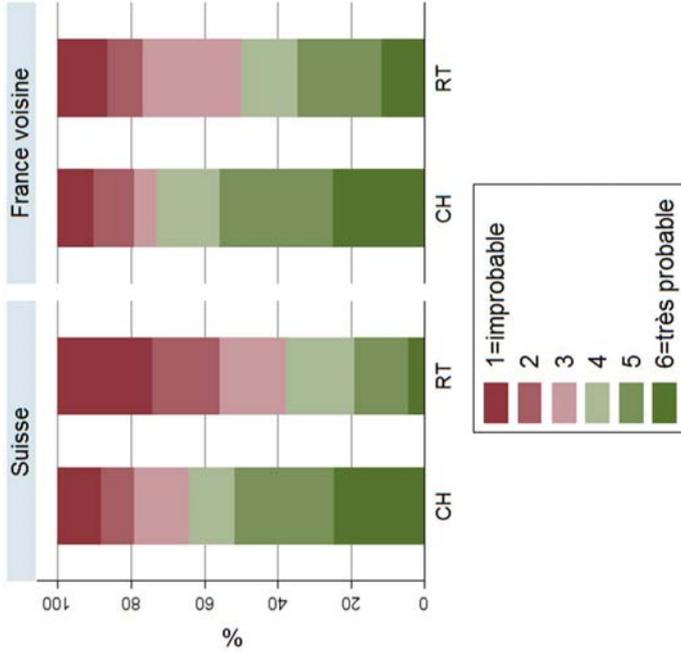
Scores moyens obtenus par les CV fictifs selon leur statut d'emploi

(195 entreprises interrogées représentant 109'310 emplois)



Source: Enquête en ligne RH 2011, OUE

Scores moyens attribués selon le lieu de résidence du répondant



Source: Enquête en ligne RH 2011, OUE

Observatoire universitaire de l'emploi

Merci de votre attention !



Adresse internet :
www.unige.ch/ses/lea/oue

PRD-40

Le Conseil municipal,

Vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984, décide

Art. 1. La Ville de Genève établit une procédure de recrutement harmonisée pour l'administration municipale, par la voie d'une directive interne.

Art. 2. Cette procédure prévoit notamment que :

1. Tout poste vacant au sein de la Ville doit - parallèlement à sa publication sur le site internet - faire l'objet par la direction des ressources humaines (DRH), et les responsables RH des départements, d'une annonce auprès du service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE).
2. Les candidatures de demandeurs d'emploi présentées par l'OCE sont examinées par les départements et celles-ci sont, à compétences égales, privilégiées. Le cas échéant, si nécessaire, une mise à jour ou un complément de formation, peut-être proposé.
3. Aucune demande de permis de travail n'est déposée par les départements auprès de l'office cantonal de la population (OCP) sans que l'impossibilité de retenir la candidature d'un demandeur d'emploi proposée par l'OCE n'ait été attestée au préalable par une commission composée de représentant de la DRH et des départements.
4. Cette commission collabore régulièrement avec les services compétents de l'Etat (OCIRT, OCE, OCP).

Art. 3. Les fondations dépendantes de la Ville de Genève appliquent la même procédure.

REPONSE DU DEPARTEMENT DES FINANCES ET DU LOGEMENT

PREAMBULE

Le périmètre de ce projet de délibération est clairement de la compétence exclusive du Conseil administratif en application de l'article 48 lettre a) et r) de la LAC. De ce fait, il nous semble que le Conseil municipal n'a pas la compétence de délibérer sur ces points. Tout vote sera probablement considéré par l'autorité de surveillance comme une résolution.

Art. 1. La Ville de Genève établit une procédure de recrutement harmonisée pour l'administration municipale, par la voie d'une directive interne.

Le Conseil administratif en date du 27 juin 2012 a adopté une procédure de recrutement harmonisée pour l'ensemble des départements de la Ville. Celle-ci prévoit que « chaque service/département doit s'assurer avant toute nomination ou engagement, qu'à compétences égales le choix de la ou du candidat-e a été effectué en considérant, en priorité, les candidatures internes, puis celles issues de l'Office cantonal de l'emploi ». Cette mention reprend une disposition du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (art. 69, al. 3).

A ce sujet, une directive générale interne, complétée par des dispositions concernant la protection des données personnelles sensibles, est en cours de validation.

Art. 2. Cette procédure prévoit notamment que :

- 1. Tout poste vacant au sein de la Ville doit - parallèlement à sa publication sur le site internet - faire l'objet par la direction des ressources humaines (DRH), et les responsables RH des départements, d'une annonce auprès du service employeurs de l'office cantonal de l'emploi (OCE).**

En sus de la directive sur le processus de recrutement évoquée au premier article, le Conseil administratif avait déjà édicté, le 12 octobre 2011, une procédure de mise au concours publique des postes de l'administration municipale qui établissait la collaboration avec l'OCE. Celle-ci prévoit :

- A réception du formulaire d'inscription publique du poste envoyé par les services, la DRH effectue les contrôles d'usage et rédige l'annonce qui, après validation par le Conseil administratif est publiée sur notre site internet et Intranet.
- La DRH transmet en même temps l'offre d'emploi par courriel au Service Employeurs de l'OCE.
- La description du poste, le nom du répondant et l'adresse de réponse de la mise au concours sont enregistrées dans le système fédéral d'information dénommé « Placement statistique » (PLASTA).
- Les demandeurs d'emploi peuvent postuler en faisant parvenir leurs dossiers aux services de la Ville de Genève concernés.
- Dans le but d'assurer un suivi, le Service employeurs adresse aux recruteurs, à la fin du délai de postulation, un formulaire récapitulatif des candidat-e-s de l'OCE à remplir et à lui retourner.
- Les services de l'administration municipale ont la possibilité de transmettre directement au Service employeurs leurs besoins pour des postes d'auxiliaires pour lesquels ledit service s'engage à présenter une sélection de dossiers.
- A compétence égale, la Ville de Genève recrutera en principe une personne à la recherche d'un emploi.

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

Concernant la demande qu'une mise à jour ou qu'un complément de formation soit proposé si cela s'avère nécessaire, cette possibilité existe, comme pour tout employé-e, dans le cadre fixé par le concept de formation continue de la Ville (art. 13 à 15 statut, art 33 à 46 REGAP).

- 3. Aucune demande de permis de travail n'est déposée par les départements auprès de l'office cantonal de la population (OCP) sans que l'impossibilité de retenir la candidature d'un demandeur d'emploi proposée par l'OCE n'ait été attestée au préalable par une commission composée de représentant de la DRH et des départements.**

- 4. Cette commission collabore régulièrement avec les services compétents de l'Etat (OCIRT, OCE, OCP).**

Le Conseil administratif a décidé que le processus de recrutement serait décentralisé. Dans ce contexte, le choix du recrutement appartient aux services et départements. Rappelons que la DRH

adresse à l'OCP les éventuelles demandes de permis de travail effectuées par les services ou départements, elle ne peut donc pas imposer le choix de tel ou tel candidat.

La constitution d'une commission de ce type et la participation de la DRH remettrait en cause la décentralisation du processus de recrutement, voulue par le CA.

On notera que cette collaboration avec le service employeurs de l'OCE a ainsi permis l'engagement de 49 personnes dans les services municipaux en 2012

Art. 3. Les fondations dépendantes de la Ville de Genève appliquent la même procédure.

Le Conseil administratif ne peut pas émettre des directives applicables aux fondations dépendantes de la Ville de Genève.

Genève, le 29 avril 2013.