

Date de dépôt : 3 avril 2012

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Florian Gander, Henry Rappaz, André Python, Sandro Pistis, Jean-François Girardet, Thierry Cerutti, Roger Golay, Pascal Spuhler, Dominique Rolle, Guillaume Sauty, Christophe Andrié, Marie-Thérèse Engelberts contre la sous-enchère salariale venue de l'Europe et pour un meilleur contrôle des régies publiques autonomes

Rapport de M. François Lefort

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie les 16 janvier, 23 janvier, 30 janvier et 6 février 2012 sous la présidence de M^{me} Esther Hartmann pour traiter de la motion « contre la sous-enchère salariale venue de l'Europe et pour un meilleur contrôle des régies publiques autonomes ». Les débats se sont tenus, en tout ou partie, en présence de M. François Longchamp, conseiller d'Etat (DES), M. Christian Goumaz, secrétaire général (DES), et M. Bruno Giovanela, directeur général OCIRT (DES). Le procès-verbal a été tenu comme habituellement avec sérieux et précision par M. Hubert Demain, que nous tenons à remercier ici.

Présentation par le premier signataire M. Florian Gander

Il indique que cette motion a été rédigée dans l'urgence pour faire suite à divers signalements de sous-enchère salariale dans divers secteurs du canton.

Ce phénomène ne cesse malheureusement de croître et plus grave encore concerne aussi des régies publiques autonomes qui manifestement sous-traitent sans exercer un quelconque contrôle sur les conditions salariales de cette sous-traitance.

L'organe chargé de ce type de contrôle, à savoir l'OCIRT, ne dispose pas des effectifs suffisants pour assurer sa tâche, il en veut pour preuve un ratio d'un inspecteur pour 18 750 employés.

Il ne s'agit pas ici d'adresser une quelconque critique vis-à-vis du travail entrepris par l'OCIRT, ni même de critiquer les régions publiques autonomes, mais plutôt de se donner les moyens d'un contrôle plus strict et plus pointilleux reposant moins sur le principe de confiance.

Questions des commissaires

Un commissaire (L) se dit évidemment sensible à cette problématique de la sous-enchère salariale ; pour autant il conviendrait de véritablement vérifier si les effectifs de l'OCIRT sont effectivement en cause parce qu'éventuellement sous-dotés. A la lecture de la motion, il comprend mal ce qui justifierait de constituer un groupe de travail uniquement axé sur les régions autonomes dès lors que cette problématique est beaucoup plus générale.

M. Gander indique que les auteurs de la motion estiment que les entreprises publiques autonomes jouent un rôle particulier de représentation de l'Etat impliquant une attitude modèle en la matière, même si ces régions ne sont pas nécessairement plus touchées que les autres secteurs de l'activité économique. Les auteurs ont pour intention de mettre l'accent sur la question des effectifs et donc du contrôle, particulièrement au sein des régions publiques autonomes.

Un commissaire (Ve) indique être également sensible à cette problématique de la sous-enchère salariale, que l'on peut également attribuer en partie à l'absence de conventions collectives dans un bon nombre de secteurs d'activité et qui, lorsqu'elles existent, ne sont pas nécessairement respectées. Il convient que le manque d'effectifs au sein de l'OCIRT contribue certainement à cette situation. S'il est plutôt favorable au contenu de la première invite, la seconde ne lui paraît pas praticable ; quant à l'application de la troisième invite, elle se révèle plutôt complexe. Il lui semble que de manière générale les responsabilités sont partagées entre les différents partenaires qu'il faut probablement réactiver. Encore une fois, il lui paraît assez difficile de ne cibler dans cette lutte contre la sous-enchère salariale et dans les contrôles qui en découlent que les activités des régions publiques autonomes.

M. Gander justifie la position des auteurs qui veulent principalement cibler ici les régions publiques autonomes pour les raisons déjà évoquées et parce qu'elles dénotent un véritable manque de contrôle sur les modalités de

leur sous-traitance, et que les contrôles ne peuvent s'effectuer dans de bonnes conditions faute de moyens suffisants à disposition.

Il lui semble naturel de pouvoir exercer une forme de contrôle politique sous la forme d'un compte rendu révélant les conditions réelles des contrats de sous-traitance passés par les régies publiques autonomes.

Un commissaire (Ve) rejoint cette nécessité pour les régies publiques autonomes de se montrer exemplaires dans leurs différents processus y compris quant au contrôle des modalités applicables aux sous-traitants.

M. Gander justifie de ce fait la nécessité d'un organe spécialisé à cette fin.

Une commissaire (UDC) s'interroge sur plusieurs aspects, d'abord et au-delà de quelques cas relatés par la presse, pour savoir si d'autres cas sont actuellement pendants. Elle souhaiterait également avoir des précisions sur le type de sous-traitance ici envisagée, ainsi que le type et les critères de contrôle, et enfin savoir si ces contrats portent directement sur les missions spécifiquement confiées aux régies publiques autonomes.

M. Gander n'a pas la prétention de connaître dans le détail le type de contrôle opéré par les partenaires sociaux, et cette motion peut également permettre de mieux cerner cette réalité. Toujours est-il que la Commission d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a largement confirmé la faiblesse genevoise en matière de contrôle de l'application des conventions collectives, soulevant à la fois des problèmes de travail au noir et de sous-enchère salariale. En réalité, les situations varient considérablement en fonction des secteurs ; certains d'entre eux sont régulièrement touchés par le risque d'une sous-enchère salariale (bâtiment, restauration...), en cause certainement un faible niveau de qualification permettant de recruter avec une certaine facilité. Sur les cas relevés, il mentionne par exemple l'affaire relative à la pose de panneaux solaires sur les toits de PALEXPO par une société autrichienne.

Encore une fois, cette situation de flou quant aux conditions dans lesquelles agissent les sous-traitants doit être éclaircie par une obligation de s'assurer que tous les critères sont dûment respectés, ce qui justifie pleinement l'intervention plus stricte de l'OCIRT.

Un commissaire (L) se dit pour sa part consterné par cette motion car à sa connaissance les contrats de mandats donnent lieu pour leur réalisation au respect d'un maximum de critères clairement établis, dont le respect des salaires ; ils sont ensuite l'objet de vérifications, sans oublier les contrôles liés à l'application de la convention collective. Il rappelle que l'ensemble de ce domaine est volontairement du domaine paritaire selon un fonctionnement clairement déterminé, à tel point que certains syndicats se sont parfois

farouchement opposés à toute forme de contrôle externe. Dans la mesure où les sous-traitants sont clairement annoncés et subordonnés au respect d'un certain nombre de critères, le commissaire s'interroge véritablement sur la pertinence de cette motion, allant même jusqu'à suggérer au MCG de la retirer.

M. Gander indique que son groupe n'a aucune intention de retirer cette motion, et la maintiendra pour toutes les raisons indiquées précédemment.

Un commissaire (S) revient un instant à la formulation de la troisième invite qui pourrait laisser croire que l'objectif des auteurs ne vise qu'à obtenir la liste détaillée des sous-traitants, ce qui n'aurait finalement pas grand intérêt.

M. Gander précise que cette invite a pour objectif d'obtenir toute l'information nécessaire afin d'assurer la plus grande transparence.

Audition de M. Bruno Giovanola, directeur général de l'OCIRT

M. Longchamp rappelle en introduction que les trois affaires constamment citées à l'appui de cette problématique vont très probablement se solder par le constat d'une absence de dumping salarial (AIG, SIG, PALEXPO) et en tout état de cause, après examen approfondi, sur le fait que les récriminations annoncées au sein des différentes régions publiques portaient finalement sur des aspects très éloignés de l'annonce d'origine. Il est parfaitement conscient qu'il existe certainement des cas de dumping salarial, mais estime qu'il serait plus productif de se concentrer sur des cas avérés. Enfin, s'il serait évidemment ravi de pouvoir compter sur des effectifs supplémentaires de contrôleurs (tout en considérant la crise budgétaire), il rappelle que les prérogatives de ces derniers ne seraient pas pour autant modifiées.

M. Giovanola présente les mesures de régulation du marché du travail. Il rappelle la structuration particulière du partenariat social en Suisse s'appuyant au travers des CCT en premier lieu sur les partenaires sociaux, puis sur les commissions tripartites et enfin sur l'Etat (voir tableau). Il rappelle également les différents types de conventions collectives, et leurs éventuelles modalités d'extension, normale ou facilitée, pour terminer par le cas particulier des contrats types de travail.

Il s'attarde un instant sur la notion de sous-enchère abusive et répétée. Et dénombre l'ensemble des conventions collectives en vigueur ainsi que leur évolution dans le temps et le taux de couverture des travailleurs. Il rappelle également les conditions d'extension des conventions collectives selon le type, en précisant que les processus d'extension sont évidemment moins

complets que le contenu d'une convention collective ordinaire (voir tableau page 4). Il détaille le rôle du CSME et de l'OGMT puis rappelle l'obligation de respecter le règlement lié à la passation des marchés publics (RMP), au plus sur la base d'une CCT, ou à tout le moins d'être tenu au respect des usages, en distinguant bien les conventions collectives des usages. A ce propos, il explique le processus de constatation des usages.

Il termine par le cas particulier des contrats types de travail à caractère impératif (voir page 7), ainsi qu'il aborde la situation des travailleurs détachés. Il conclut par un rapide survol des activités de l'OCIRT en 2011, en précisant disposer de quelque 20 inspecteurs. La consolidation de l'ensemble des contrôles et des couvertures fait apparaître un solde de l'ordre de 26% de travailleurs non couverts mais faisant l'objet d'une surveillance au travers du CSME (voir page 9). En outre, le secteur bancaire et des assurances ne constitue pas en général un secteur proprement à risque de sous-enchère salariale et/ou des conditions de travail. Pour ce qui concerne le commerce de détail, une procédure d'extension facilitée a été déclenchée. A sa connaissance et au vu des évaluations, le système actuel fonctionne bien sans évidemment prétendre à la perfection.

Questions des commissaires

Un commissaire (Ve) s'intéresse à l'évolution des travailleurs détachés depuis 2004 (stabilité ou augmentation).

M. Giovanola confirme que la proportion de travailleurs détachés est extrêmement faible par rapport à l'ensemble de la masse de travail. Le processus d'annonce relative aux travailleurs détachés par l'entreprise va de l'OCIRT vers les contrôleurs paritaires avec la possibilité, cas échéant après contrôles, de surenchérir au niveau des sanctions.

Un commissaire (Ve) voudrait connaître le nombre de contrôleurs paritaires en regard des 141 conventions collectives.

M. Giovanola n'est pas en mesure de le préciser mais peut répondre que l'OCIRT procède à un nombre situé entre 1 000 et 1 200 contrôles, et la même proportion de la part des commissions paritaires, soit environ 2 000 contrôles. Pour répondre à l'interrogation du commissaire, et sans vouloir s'attribuer un rôle de hiérarchisation qui ne lui appartient pas, il peut effectivement confirmer que de manière générale certains secteurs sont mieux organisés que d'autres, ce qui peut expliquer certaines lacunes de contrôle.

M. Longchamp confirme les propos du directeur général et peut quant à lui s'autoriser une appréciation plus politique en indiquant que certaines

commissions paritaires fonctionnent à merveille, d'autres de manière très aléatoire. Il peut notamment saluer les efforts entrepris de longue date dans le secteur du bâtiment qui entretient en la matière une grande tradition. A l'inverse et à l'extrême, certains secteurs ne pouvaient récemment que sur un seul contrôleur pour l'ensemble de la Suisse romande (hôtellerie).

Un commissaire (Ve) s'interroge sur l'autorité susceptible d'intervenir lorsque la convention collective existe mais n'est pas assortie des contrôleurs indispensables.

M. Giovanola indique que l'OCIRT est compétent dans le cadre des marchés publics. Lorsque les entreprises ne sont pas signataires de la convention collective, elles doivent s'engager auprès de l'OCIRT au sujet des usages. Alors l'OCIRT est compétent pour effectuer les contrôles.

Dans les conventions collectives non étendues, l'OCIRT peut conduire des contrôles dans la mesure où les commissions paritaires ne seraient pas actives. Le SECO opère certaines distinctions au niveau fédéral.

M. Goumaz rappelle que la majorité des marchés publics est régie par des secteurs dans lesquels des conventions collectives sont en vigueur, et de surcroît avec des commissions paritaires qui fonctionnent bien. Par contre, dans les secteurs couverts par des conventions collectives, mais sans commissions paritaires, l'Etat n'a pas le pouvoir d'aller investiguer lorsque l'on ne se trouve pas simultanément dans le cadre d'un marché public (hors de ce domaine, le canton doit se référer au droit fédéral et n'a aucune compétence).

M. Longchamp ajoute que seules les entreprises soumissionnaires strictement concernées par des marchés publics sont susceptibles d'un tel contrôle.

Un commissaire (L) tient à rectifier une contrevérité souvent répétée selon laquelle le secteur bancaire serait vierge de toute convention collective, ce n'est pas le cas au sein de l'association des banquiers privés genevois. Les grandes banques connaissent également une convention similaire. A l'issue de cette présentation, il constate que le taux de couverture devrait également tenir compte de la situation existante au sein des régies publiques autonomes et plus généralement de l'Etat dans son ensemble, comme employeur à Genève.

M. Giovanola confirme que ce taux de couverture valable pour 250 000 travailleurs peut effectivement être augmenté si l'on tient compte des règles strictes en vigueur au sein de l'Etat, et serait de nature à améliorer la statistique.

M. Longchamp estime grossièrement les effectifs concernés (Etat : 30 000 employés, communes : environ 4 000, sans oublier les employés de la Confédération).

Un commissaire (L) s'interroge sur la manière de distinguer entre les usages et les ententes de cartels. Il cite l'exemple du secteur de l'architecture.

M. Giovanola répète que les conventions collectives étendues équivalent aux usages et que, dans le cas d'une procédure de constatation d'usages, elle se réalise sur la base d'enquêtes statistiques et de données objectivées. Ensuite, les proportions doivent être respectées (voir la présentation). Cette évaluation statistique ne donne en principe pas lieu à de quelconques états d'âme dans les instituts chargés de leur élaboration.

Un commissaire (L) voulait s'assurer que cette évaluation portait uniquement sur les conditions de travail, y compris de salaire, des employés, mais aucunement sur les tarifs pratiqués.

M. Giovanola confirme. Il ne s'agit pas d'évaluer ce type de prestations, sans outrepasser les conditions de travail au sens large.

Un commissaire (L) voulait connaître l'appréciation du directeur général sur l'affirmation selon laquelle l'OCIRT était en sous-effectif, compte tenu de l'aspect paritaire. Le commissaire souhaiterait pouvoir disposer d'un chiffre consolidé de l'ensemble des effectifs de contrôle.

M. Giovanola serait comme tout directeur général ravi de pouvoir compter sur des effectifs supplémentaires. Cela étant, l'augmentation des effectifs peut correspondre dans son évolution à un moment donné à une certaine forme de stagnation en termes d'efficacité. L'accroissement de qualité est parfois faible en regard de l'augmentation très forte du nombre de collaborateurs. Doubler les effectifs ne signifie pas être doublement efficace. La logique reste essentiellement statistique, la multiplication des contrôles ne signifie pas forcément la réduction drastique des situations dénoncées. Les contrevenants existeront toujours.

M. Goumaz confirme que les conventions collectives sont la propriété des partenaires sociaux, et cela vaut même pour une convention collective étendue qui conserve son caractère privé.

M. Longchamp rappelle que les tentatives menées par la Ville de Genève pour imposer des conditions supplétives ont été sanctionnées par un refus motivé par le fait d'outrepasser les modalités conventionnelles et de se substituer aux partenaires sociaux. Le système suisse repose sur le partenariat social. Les syndicats et les patrons sont les fondements de ce mécanisme, et non l'Etat. Le conseiller d'Etat admet que les mécanismes de partenariat social traditionnel sont susceptibles d'être mis à mal par l'internationalisation

des entreprises, sans compter une difficulté croissante pour les syndicats en termes d'adhésion et de représentativité.

M. Longchamp assure que le champ des mesures d'accompagnement a été largement expliqué et diffusé, mais de nombreuses personnes n'en réalisent pas toujours l'étendue et l'utilité. Malheureusement, sur ce sujet l'émotion reste centrale. A noter que les Services industriels annoncent quelque 10 000 ou 15 000 sous-traitants/fournisseurs, qui tous ne relèvent pas des marchés publics. Quant à la nuance entre fournisseurs et sous-traitants, elle est extraordinairement faible.

Une commissaire (S) estime que la notion de sous-traitance ne s'applique vraisemblablement qu'aux missions qu'une régie publique n'effectuerait pas elle-même.

M. Longchamp n'est pas persuadé que l'on puisse ainsi réduire cette notion dont la définition n'est pas véritablement stabilisée et est l'objet de constantes évolutions. D'autant que la sous-traitance peut ne porter que sur une partie d'un ensemble (exemple de la fabrication des uniformes de police) sans compter que l'articulation avec un marché public ne peut porter que sur une partie et non pas sur l'ensemble du contrat/mandat.

Un commissaire (MCG) rappelle que cette motion cible surtout le secteur du bâtiment dont les chantiers utilisent souvent des sous-traitants en cascade, avec des travailleurs parlant espagnol ou portugais, actifs durant une courte période d'un à deux mois pour des salaires très faibles par rapport au coût d'un ouvrier genevois. Les SIG se sont retrouvés à deux reprises dans ces situations.

M. Giovanola voit dans les exemples cités par le commissaire la preuve flagrante du bon fonctionnement du système dans la mesure où les abus ont été clairement dénoncés par les syndicats au travers de la commission paritaire et de l'OCIRT et ont donné lieu à des corrections immédiates des salaires et à la remise en ordre.

Un commissaire (MCG) s'intéresse à un secteur particulièrement touché par ce phénomène, celui de la prostitution. Il s'étonne de l'absence d'intervention de l'OCIRT dans ce domaine d'activité, même si les conventions collectives sont inexistantes.

M. Giovanola rappelle que les contrôles éventuels sur ce secteur reposent sur la distinction entre un travail indépendant et un travail salarié. L'intervention peut s'effectuer au travers de la délivrance des permis de travail. Lorsque des infractions sont dénoncées sur la base du non-respect de la loi sur le travail, l'OCIRT peut intervenir dans le cadre large de sa compétence. Cela étant, le référentiel salarial est assez difficile à établir.

Une commissaire (S) voudrait savoir si, dans l'hypothèse de l'existence d'une commission paritaire, elle entraîne l'obligation d'effectuer des contrôles et, partant, si ces contrôles n'ont pas lieu, connaître l'alternative que l'on peut activer. Par ailleurs, dans le cadre d'une convention collective, elle souhaite connaître les mécanismes permettant de dénoncer la sous-enchère salariale.

M. Giovanola rappelle que, même dans le cas d'une convention collective qui serait dénoncée par l'une ou l'autre partie, les usages subsistent et doivent être respectés, ce qui constitue une protection des travailleurs. D'autre part, il réexplique le processus de constatation des usages (CSME).

M. Goumaz répète que les conventions collectives sont la propriété des partenaires sociaux. Ils sont donc libres d'appliquer le contrôle selon des modalités qu'ils définissent et l'Etat n'a aucun pouvoir de contrainte par rapport aux commissions paritaires. Il est évident que l'Etat conserve un rôle d'incitateur et d'encouragement au contrôle en droite ligne de la logique liée à la négociation des CCT.

Une commissaire (S) souhaiterait savoir ce qu'il est advenu des recommandations élaborées par la Commission d'évaluation des politiques publiques (2008).

M. Giovanola indique que, depuis le dépôt de ces recommandations, elles ont été suivies dans la mesure des possibilités. Il rappelle que ce rapport porte sur la période 2004-2008. Après une période naturelle de rodage, les recommandations pertinentes sont en place, notamment celle d'édicter les usages dans au moins deux secteurs par année.

Audition de l'UAPG: M^{me} Sabine von der Weid et M. Nicolas Rufener

M^{me} von der Weid présente la position de l'UAPG remise sous forme de document (Audition de l'UAPG du 23 janvier 2012 devant la Commission de l'économie du Grand Conseil sur la motion 2033 relative au contrôle du dumping salarial dans les régies publiques autonomes, 4 pages). Elle précise que 93,6% des demandes d'autorisation analysées ne révèlent pas du dumping salarial et que la part restante mériterait cas échéant une plus ample vérification pour pouvoir affirmer qu'il s'agit bien de ce cas de figure. Elle explique le rôle de la Commission des mesures d'accompagnement (examen des plaintes). Elle poursuit sur les accords sur la libre circulation qui permettent de mettre en place tous les outils d'accompagnement et de contrôle. Elle explique les aspects positifs des mesures d'accompagnement. Elle termine cette introduction en regrettant la tentative de faire intervenir

l'Etat dans ce domaine partenarial sans même avoir pris la peine de consulter les partenaires sociaux. Pour l'UAPG, le partenariat social reste prioritaire.

M. Rufener constate que la motion procède d'un certain nombre d'allégations non prouvées sur la base de visites de chantiers et de discussions avec les ouvriers, et de cas non objectivés qui n'ont par ailleurs pas été transmis aux organes compétents selon la procédure ordinaire, de manière à pouvoir les porter directement devant le pouvoir politique dans une certaine précipitation, en méconnaissance du dispositif déjà existant et en prétendant le renforcer. Il rappelle que le secteur du bâtiment se caractérise par des conventions collectives solides (convention collective déclarée de force obligatoire) et que le dispositif de contrôle, par le biais d'une délégation de compétences aux commissions paritaires par l'Etat, compte aujourd'hui 10 inspecteurs sur le terrain et à l'interne (suivi administratif et sanctions avec transmission éventuelle vers l'OCIRT), ce qui prouve que l'organisation est parfaitement maîtrisée par les partenaires sociaux. Plus encore, ce dispositif est unique en Suisse sur le plan de sa performance. Pour reprendre les exemples dénoncés, et en commençant par les travaux du lac, il s'agit bien d'un marché public qui impliquait un sous-traitant qui n'avait effectivement pas respecté les règles, mais qui après dénonciation a dû se soumettre aux rectifications requises, ce qui démontre le bon fonctionnement du système. De manière générale, dans l'attribution des marchés publics, le maître d'œuvre ne doit pas limiter sa responsabilité à une unique focalisation sur le prix, mais également se soucier des conditions de travail. En ce sens, des rectifications doivent probablement intervenir au niveau de la politique d'adjudication plutôt que du contrôle du marché du travail. Quant au cas de PALEXPO, il ne s'agissait pas exactement d'un marché public, ce qui n'obère pas le respect d'un certain nombre de règles. Il s'agissait d'une entreprise belge mandatée par les SIG, ayant sous-traité les poseurs de panneaux solaires, en dehors des exigences des conventions collectives. Là encore, la situation a été dénoncée, ce qui démontre que le dispositif fonctionne correctement, sous condition de poursuivre l'évolution au travers des changements en cours à Berne (consultation fédérale sur l'évolution des mesures d'accompagnement). Pour autant, le dispositif n'est pas totalement complet, notamment sous l'aspect du travail au noir qui se caractérise par une application lacunaire justifiée par la peur exprimée par certains syndicats de voir se développer en réalité une chasse contre les sans-papiers. En conclusion, l'UAPG refuse cette tentative d'étatisation du partenariat social.

M^{me} von der Weid ajoute que l'essentiel du travail actuel de ce dispositif sur les mesures d'accompagnement focalise sur ce que l'on appelle les faux indépendants, et sur les cas de sous-traitance.

Questions des commissaires

Un commissaire (Ve) souhaite connaître les délais de traitement habituel en cas de dénonciation d'un cas porté à la connaissance des partenaires sociaux.

M. Rufener indique en préambule que dans les cas qui occupent la commission, les syndicats ont court-circuité le dispositif ordinaire. La rapidité du traitement dépend de la transmission des cas portés à la connaissance des commissions paritaires. Or les inspecteurs paritaires n'ont pas été sollicités pour effectuer ces contrôles que les syndicats ont préféré effectuer d'emblée sur les chantiers en alertant la presse. Il était alors difficile de permettre la réalisation du processus d'objectivation. Une procédure accélérée existe au sein des commissions paritaires pour traiter les cas difficiles et permettre la prise de sanctions.

Un commissaire (Ve) souhaite savoir si l'UAPG se réserve le droit de sanctionner, cas échéant, l'un de ses membres si d'aventure celui-ci venait à manquer à ses obligations.

M^{me} von der Weid explique que l'UAPG fonctionne comme une fédération, qu'elle ne procède pas par voie de sanctions mais plutôt par la persuasion et la volonté de corriger les aspects problématiques. En outre, l'Union patronale n'a pas manqué de dénoncer certains cas avérés dans des domaines particulièrement sensibles de l'esthétique et de la coiffure ; au-delà, les fédérations concernées sont chargées d'intervenir.

M. Rufener rappelle que tout le fonctionnement repose sur des référentiels qui se trouvent être des conventions collectives, dont la violation entraîne l'intervention des partenaires sociaux. De plus, les employeurs qui se livrent à ce genre d'infractions risquent bien d'être pénalisés dès lors que le non-paiement des charges sociales entraîne la non-délivrance des attestations nécessaires pour pouvoir avoir accès notamment aux marchés publics.

M^{me} von der Weid indique cependant que suivant les secteurs envisagés, et en fonction de leur bonne ou mauvaise structuration, il peut être plus ou moins difficile de détecter les cas d'abus.

Un commissaire (L) voudrait avoir l'appréciation de l'UAPG sur l'étude de la CEPP à laquelle les auteurs de la motion se réfèrent.

M^{me} von der Weid revient un instant sur les conclusions de l'étude de la CEPP sur laquelle s'appuie une part de l'argumentation des syndicats, en dénonçant très fermement le caractère malhonnête et inexact d'un certain nombre d'éléments de cette étude, et estime même qu'en l'état, sa mauvaise qualité postule en faveur d'un constat d'inutilité de la CEPP. La Cour des comptes est probablement beaucoup plus efficiente sans nécessité de

conserver la CEPP, à tout le moins dans la composition actuelle et avec son manque de neutralité.

M. Rufener indique que les conclusions de la CEPP ne tiennent pas compte dans ces études de la situation en vigueur dans pratiquement 50% des cas du secteur du bâtiment. Cette moitié du secteur du bâtiment produit pourtant un travail utile dont il fallait tenir compte.

Un commissaire (S) s'interroge sur la situation particulière des secteurs dans lesquels n'existent pas de conventions collectives, et indirectement sur le problème de la sous-traitance en cascade.

M^{me} von der Weid identifie trois principaux secteurs fragiles : celui de la coiffure (pour lequel existe une convention collective nationale), celui du commerce de détail et celui des garages (pour lequel un examen est en cours sur la convention collective non étendue). Dès lors, les secteurs fragiles sont loin d'être délaissés ou inconnus des partenaires sociaux qui disposent par ailleurs des moyens nécessaires à faire évoluer les situations.

M. Rufener observe d'ailleurs l'augmentation croissante du nombre de conventions collectives (aujourd'hui 142). Encore une fois, le dispositif en place permet un traitement partenarial, mais l'on constate souvent l'obstacle de la représentativité tant au niveau de certains employeurs qu'au niveau des employés. Il admet que certaines situations sont conditionnées par des secteurs sous pression où la demande domine et qu'une réflexion sur les prix serait probablement utile. Par exemple, il existe une liaison entre le maintien de loyers sociaux bas et la structure des salaires des entreprises souvent indépendantes chargées de l'entretien.

M^{me} von der Weid indique que, dans certains secteurs dans lesquels les contrôles n'ont pas lieu par absence de commissions paritaires, il existe néanmoins une forme de contrôle de facto par le biais des contrats types qui intègrent les mesures d'accompagnement. Les salaires y sont obligatoires. Néanmoins, un problème subsiste, l'absence de sanctions dans la non-exécution des contrats types, mais cette question est examinée actuellement par la commission fédérale tripartite.

M. Rufener estime qu'il faut distinguer d'une part les chiffres objectifs qui démontrent la faiblesse des cas de dumping salarial. Par ailleurs, il peut exister une difficulté objective à contrôler les entreprises lorsqu'elles retournent dans leur pays d'origine sur la manière dont elles traiteront leurs employés. Il ne croit pas que l'augmentation finalement limitée du nombre d'inspecteurs OCIRT serait en mesure de concurrencer l'excellent travail fourni par les inspecteurs partenariaux dans le secteur de la construction par exemple. En 1989, le secteur comptait 1 inspecteur, pour aujourd'hui une

dizaine d'inspecteurs, comme dans d'autres secteurs des parcs et jardins par exemple. Le secteur du nettoyage connaît également ses 1 ou 2 propres inspecteurs. Il répète que les dispositifs en place fonctionnent correctement sans nécessité d'envisager une quelconque étatisation du partenariat social.

M^{me} von der Weid mentionne la création d'un groupe paritaire sur le travail au noir qui agit dans les limites de la loi, avec le souci particulier de la situation des clandestins.

M^{me} von der Weid rappelle que des progrès ont été enregistrés même dans des secteurs peu organisés comme la coiffure qui bénéficie désormais d'un contrat type de travail à la suite de la constatation d'un certain nombre d'abus de dumping salarial avérés et répétés (précédemment des salaires de SFr 1600 pour 42 heures) avec les contrôles simultanés.

M. Giovanola explique les mécanismes de mise en place et de contrôle par l'OCIRT lorsque le référentiel est inexistant ou doit être respecté dans des secteurs non organisés.

M. Longchamp reconnaît que le dispositif de sanctions en matière de mesures d'accompagnement était il y a peu encore notablement insuffisant. Une demande a été déposée par différents cantons en ce sens aux autorités fédérales. Un message récent du CF indique sa volonté d'aller dans ce sens.

M^{me} von der Weid, au sujet des travailleurs détachés, indique que la loi et l'ordonnance concernée ont été considérablement renforcées. Il existe même la possibilité de contrôle à l'étranger au niveau des établissements bancaires des entreprises concernées, de sorte à bien s'assurer que les salaires en vigueur ont été versés aux employés.

Audition de la CGAS : M^{me} Manuela Cattani et M. Alessandro Pelizzari

M^{me} Cattani restitue quelques éléments du contexte général (voir document, points a), b), c) et d), pages 2, 3 et 4). Deux documents annexés au présent rapport sont remis aux commissaires :

- Marchés publics à Genève : principes et orientations de la CGAS, 5 pages.
- Initiative populaire cantonale de la CGAS : « pour un renforcement du contrôle des entreprises - contre la sous-enchère salariale », 1 page.

La préoccupation concerne la totalité des marchés publics, pas seulement ceux en liaison avec les régies publiques, ainsi que l'ensemble des fournisseurs. Selon les syndicats, toutes les collectivités doivent se révéler exemplaires dans leurs mécanismes d'attribution, y compris par la dissuasion ou la sanction allant jusqu'à la rupture immédiate des contrats. Bien

évidemment et au-delà de la nécessité d'assurer le respect des conventions collectives, les employeurs doivent également se préoccuper des bas salaires ou des très bas salaires. D'où la conviction de l'utilité d'introduire parallèlement un salaire minimum. Les syndicats proposent d'instituer un mécanisme de responsabilité solidaire dans le chef de l'entreprise principale qui doit être garante du paiement des salaires des entreprises sous-traitantes en cascade. Cette clause existe dans le contrat des TPG et le canton de Vaud interdit pour sa part de travailler avec plus d'un mandataire. Malgré de nombreux lieux de concertation (CEVA, SIG, VdG, canton) autour de ces problèmes et difficultés rencontrés, les syndicats constatent un certain manque de volonté politique dans la coordination des collectivités publiques autour de cette problématique. Il est également proposé par la CGAS d'instituer une commission cantonale centrée sur les bonnes pratiques en matière de marchés publics à tous les niveaux, également et notamment chargée d'introduire de nouveaux critères de pondération. Toutes ces discussions n'ont pas abouti à des résultats significatifs. Elle termine sur cet aspect en insistant sur le manque de volonté politique d'aller de l'avant dans ces problématiques.

Au sujet de la motion, principalement axée sur les aspects de contrôle, elle pose indirectement la question des instruments à disposition. Or deux aspects doivent être simultanément pris en considération, l'aspect de la qualité du contrôle et celui de la quantité du contrôle. Il apparaît clairement selon l'étude de la CEPP ainsi que selon l'étude Ramirez que ces aspects sont insuffisamment considérés. Probablement parce que les diverses autorités n'ont pas pris l'exacte mesure du phénomène de dumping salarial et de sa progression. Le nombre des inspecteurs présents à l'OCIRT est insuffisant (15 ou 16 pour contrôler 300 000 emplois). Les contrôles OCIRT actuels sont insuffisants (en 2010, à peine 1 entreprise sur 40). Quant aux contrôles paritaires, ils sont également insuffisants par absence d'organisation interne dans certains secteurs. Pour ce qui concerne l'aspect qualitatif, les syndicats ne sont pas satisfaits du travail réalisé par l'OCIRT. Les syndicats constatent également un réel manque de transparence sur les contrôles effectués, d'où la nécessité d'instituer une inspection des entreprises avec des représentants désignés par les syndicats.

Pour revenir à la motion, les syndicats approuvent la volonté d'augmenter le nombre d'inspecteurs de l'OCIRT, mais considèrent que cette solution ne sera pas suffisante et doit intégrer également des aspects qualitatifs. Quant à la focalisation sur les régies publiques, elle ouvre la voie au principe de responsabilité solidaire dans le paiement des salaires, et doit s'accompagner de la mise sur pied d'un catalogue des bonnes règles. Au sujet de la

publication d'un rapport, l'établissement d'une liste des sous-traitants va évidemment dans le sens d'une meilleure transparence, mais devrait idéalement trouver une meilleure solution dans la constitution d'une commission cantonale.

M. Pelizzari répète que les deux questions essentielles posées au travers de la motion sont celles des marchés publics et du contrôle du marché du travail. Il s'agit également de déterminer la marge de manœuvre cantonale, en dehors des mesures d'accompagnement qui relèvent des dispositions liées à la libre circulation des personnes. Il revient sur la possibilité de mieux réglementer les marchés publics en regard de l'exemple vaudois et tessinois, et cite même l'exemple de Bâle-Ville qui prévoit un mécanisme de responsabilité solidaire malheureusement non appliqué. Au sujet des contrôles, il mentionne le processus en cours lié à l'apparition prochaine d'un nouveau paquet de mesures d'accompagnement en préparation auprès du CF. Il termine en estimant que le climat politique actuel implique de délivrer des réponses rapides.

Questions des commissaires

Un commissaire (L) interprète cette motion comme une tentative d'étatisation du partenariat social, ce qui est évidemment inacceptable mais au moins la question du degré de confiance des syndicats vis-à-vis de ce système partenarial. Au cours de ce débat, la notion de sous-traitance en cascade est très souvent mise en exergue sans qu'elle soit véritablement et précisément définie. Enfin, le commissaire souhaite connaître les modalités prévues par les syndicats pour assurer ce mécanisme de responsabilité solidaire, comme il souhaite connaître les modalités d'engagement de ces inspecteurs recrutés au sein des rangs syndicaux.

M^{me} Cattani indique que la proposition syndicale consiste à compléter le dispositif par un troisième axe de manière à augmenter la qualité et la quantité des contrôles. Il s'agit en réalité de prolonger le rôle actuel des syndicats dans le partenariat social. D'où l'idée d'instituer une inspection en droite ligne des syndicats. Il s'agit de renforcer le partenariat.

M. Pelizzari rappelle sur les sous-traitances en cascade que des négociations sont en cours au sujet du second œuvre et qu'elles ne sont pas exemptes de certaines difficultés de mise en œuvre, mais les syndicats sont en réalité moins préoccupés de la sous-traitance fonctionnelle que de la sous-traitance économique. Il faut entendre par sous-traitance économique le fait de savoir pertinemment, au moment du décrochage du marché, que l'entreprise mandatée n'a pas les capacités de remplir son contrat, d'où une

succession de sous-traitances en cascade. Il existe certains chantiers à Vernier où l'on dénombre jusqu'à quatre niveaux de sous-traitance, et 32 entreprises. Le principe de responsabilité solidaire constitue déjà une forme de solution.

Un commissaire entrevoit une contradiction dans les réticences des syndicats, notamment le SIT, à effectuer des contrôles nécessaires en matière de travail au noir au motif d'une application trop stricte menaçant les clandestins. Il paraît difficile d'accepter le principe d'une augmentation des effectifs de l'OCIRT alors que certains syndicats sont opposés au principe d'un contrat de prestations. Il voit également une contradiction dans la nomination d'inspecteurs par les syndicats, et le travail réalisé au sein des commissions paritaires.

M. Pelizzari rassure le commissaire, aucune contradiction sur la position syndicale. Elle consiste aussi à protéger les travailleurs les plus faibles qui se trouvent être aussi souvent des travailleurs sans papiers. Ce débat a lieu entre les instances syndicales et patronales depuis un an et demi. La loi sur le travail au noir porte mal son nom dès lors qu'elle concerne dans une large majorité des infractions relatives à la loi sur les étrangers. Il faut surtout intensifier la lutte contre les infractions en matière de législation sociale. Quant à l'inspectorat des entreprises, il doit être compris comme une force supplémentaire permettant d'épauler les inspecteurs de l'OCIRT dans les secteurs non conventionnés.

Un commissaire (Ve) se demande si la directive en matière de formation professionnelle (apprentissage) peut être valablement suivie.

M. Pelizzari indique que ce critère lié à la formation des apprentis reste assez difficile à appliquer sous la forme d'une obligation préalable, car elle pourrait entrer dans le champ de la discrimination d'une entreprise par rapport à une autre. Il n'a pas connaissance d'un élément de ce type introduit dans la réglementation cantonale.

Un commissaire (R) s'interroge sur les activités actuelles de la commission tripartite du règlement L605 dans le secteur de la construction et des services, dès lors qu'elle est prévue par la loi.

M. Pelizzari admet une certaine peine à se réunir. Des sous-groupes de travail se sont constitués, notamment au niveau du CEVA (actuellement non effective à cause d'une tension passagère), et un autre groupe travaillant sur les propositions de modification des directives en matière de marchés publics. A sa connaissance, cette commission sur le règlement ne siège pas.

Discussion finale et vote

Un commissaire (S) estime que la 3^e invite doit être retirée, car sa formulation est impropre. L'idée d'un groupe de travail au sein de l'OCIRT visant uniquement les régies publiques ne lui paraît par opportune et difficilement justifiable. Quant à la réponse de M. Giovanola consistant à affirmer que l'augmentation des effectifs n'aura pas d'effets réellement significatifs sur le contrôle ; elle mériterait réflexion et de plus amples développements et, à tout le moins, de réfléchir dans l'optique d'un resserrement du dispositif.

Un commissaire (Ve) estime que la 3^e invite ne peut pas être maintenue et que l'idée d'un groupe de travail spécifique soulève également le scepticisme. La première invite mérite quant à elle d'être maintenue.

Un commissaire (MCG) défend l'idée d'un renforcement des effectifs ; quant à la constitution d'un groupe de travail spécifique, cette idée lui paraît parfaitement défendable en regard de l'exemplarité dont doivent naturellement faire preuve les services publics dans leurs procédures d'attribution des marchés publics. Renoncer, au seul prétexte qu'il s'agit d'un travail d'une certaine ampleur, ne lui paraît pas être un argument valable, même s'il ne dément pas la complexité de cette tâche. Il s'agit d'œuvrer dans le sens d'une réduction du travail au noir et du dumping salarial.

Un commissaire (PDC) reconnaît que cette problématique mérite l'attention d'autant qu'elle s'avère sensible. Pour le reste, comme pour les Verts, la 3^e invite ne lui semble pas susceptible d'être maintenue ; quant aux deux premières, elles doivent être prioritairement examinées sous l'angle de l'analyse précise des besoins éventuels de l'OCIRT.

Un commissaire (R) reconnaît le caractère sensible de cette problématique que la motion met en lumière. La solution la plus simple consisterait à se contenter d'un simple refus. Pourtant, le commissaire suggère plutôt de revenir sur la formulation par le biais d'un amendement général déclinant la nécessité d'assurer des contrôles renforcés dans le cadre d'une collaboration sans faille entre les divers intervenants du dispositif.

Il lui apparaît que les 2^e et 3^e invites sont visiblement disproportionnées ; il suggère l'amendement général suivant :

« à adapter par secteur, les effectifs de l'OCIRT, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, afin d'effectuer un contrôle efficace ».

Un commissaire (L) suggère de rajouter la mention *« dans le cadre d'un contrat de prestation »*, ce qui suppose que cette possibilité ne pourra prendre place que pour autant que les partenaires aient la volonté de travailler ensemble. Par ailleurs, et sans mésestimer l'aspect problématique des

situations relevées par la motion, il faut rappeler que l'ensemble de ce problème se place en principe dans le cadre fondamental de la responsabilité du maître d'ouvrage au moment de la décision d'adjudication et de l'application des critères de pondération. Il ne lui paraît pas non plus possible d'envisager de constituer un groupe de travail uniquement focalisé sur les entreprises publiques autonomes. La 3^e invite n'est tout simplement pas concrétisable, en l'absence remarquée d'une définition claire et partagée de la notion de sous-traitance.

M. Giovanola précise que les effectifs sont attribués à la tâche globale de l'OCIRT, et ne sont pas en principe affectés à un secteur particulier. L'augmentation des effectifs de l'OCIRT sera évidemment toujours bien accueillie. Mais sur le plan statistique, la variation du nombre d'inspecteurs n'aura à l'évidence qu'un effet modéré en regard du nombre d'entreprises concernées. Il est effectivement possible d'envisager la conclusion de contrats de prestations secteur par secteur afin d'augmenter la collaboration avec les commissions paritaires existantes. Au sujet de la 2^e invite et du contrôle des régies publiques, il ne s'agit probablement pas dans l'esprit des auteurs de contrôler les régies publiques, mais le résultat du respect des procédures qu'elles sont amenées à appliquer dans de tels cas de figure, quant aux marchés publics et à leurs fournisseurs. Il rappelle à ce sujet que le groupe de travail existe déjà et que, par ailleurs, l'OCIRT est institué par la loi cantonale comme l'organe compétent en matière de marchés publics. Donc, la 2^e invite est de facto déjà prévue dans la loi sur l'OCIRT.

Un commissaire (Ve) est favorable à la formulation d'amendement proposée mais suggère de la préciser de la manière suivante : « (...) *y compris dans le cadre d'un contrat de prestations* » - de manière à laisser une plus grande latitude aux acteurs. La possibilité d'étendre le nombre d'inspecteurs peut également s'entendre dans le cadre des contrats de prestation, pour autant que les syndicats y souscrivent.

Un commissaire (S) soulève la principale difficulté relative à cette problématique qui finalement porte principalement sur les secteurs non conventionnés. Outre le développement des moyens à l'attention des secteurs conventionnés, il apparaît également nécessaire de se préoccuper des secteurs non-conventionnés. Il espère ouvrir cette problématique à l'ensemble de ses aspects, sans limiter le traitement aux seuls secteurs bénéficiant d'une CCT, au risque d'alimenter l'impression que l'ouverture des frontières se réalise en défaveur des entreprises et des salariés suisses. Il suppose que la formulation proposée par le commissaire (Ve) suffit à créer cette ouverture en faveur des secteurs non conventionnés (et conventionnés).

Un commissaire (R) confirme qu'il s'agit bien de renforcer la collaboration entre l'OCIRT et les secteurs conventionnés via des contrats de prestation, de manière à pouvoir dégager des ressources à l'attention des secteurs non conventionnés, à risque.

Proposition d'amendements du département

Un commissaire (MCG) estime, après avoir pris connaissance des propositions du département, que les deux invites correspondent parfaitement aux préoccupations de la commission.

Un commissaire (L) revient sur l'interprétation de ce qu'il convient de comprendre comme *l'adaptation des effectifs* afin de savoir si cette adaptation signifie nécessairement une augmentation du nombre des postes, plutôt qu'une réorganisation ou une réallocation.

M. Longchamp indique qu'il s'agit bien d'une invite postulant, selon la volonté de la commission, en faveur d'une augmentation de l'effectif actuel. Il rappelle d'ailleurs que dans le système actuel les contrôles sont partiellement financés par leurs résultats. Les pénalités peuvent être relativement lourdes. Par ailleurs, il rappelle qu'une initiative est pendante et demande que l'on consacre le principe d'un contrôleur OCIRT pour 10 000 emplois. Tout dépend de la méthode de calcul, car l'office n'a pas nécessairement de prérogatives dans tous les secteurs. Une augmentation du nombre de contrôles implique certainement une augmentation du nombre des postes et éventuellement du volume des recettes.

Un commissaire (R) observe que les propositions du département mettent clairement l'accent sur le secteur non conventionné.

Un commissaire (PDC) se rallie aux propositions du département, et comprend que, si l'adaptation et la réallocation doivent être utilisées comme des moyens d'amélioration, il s'agit également de se placer dans la perspective d'une augmentation des effectifs. Il rappelle que certaines positions rigides allant dans le sens d'économies finalement modestes peuvent aussi engendrer à terme des revendications plus significatives et plus coûteuses (6 semaines de vacances ou instauration du salaire minimum).

Un commissaire (Ve) indique que les invites proposées par le département sont évidemment soutenues en remplacement de celles proposées par le MCG. Il voudrait par ailleurs s'assurer qu'il existe bien des situations dans lesquelles des conventions collectives ne sont pas assorties des inspecteurs chargés de les faire respecter.

M. Longchamp confirme que ces situations existent ou qu'il s'agit parfois d'un contrôle à ce point formel qu'il ne peut être véritablement considéré comme tel, lorsque par exemple certains secteurs se limitent à la nomination d'un seul inspecteur pour toute la région romande.

Un commissaire (S) suppose que la seconde invite va dans le sens d'encourager les commissions paritaires à effectuer plus de contrôles.

M. Giovanola confirme cette volonté de meilleure réaffectation des ressources par la collaboration entre l'OCIRT et les commissions paritaires. Il cite par exemple un domaine d'intersection entre les prérogatives des uns et des autres, celui des marchés publics dans les secteurs avec convention étendue. Il est donc possible de solliciter les commissions paritaires au travers des contrats de prestations en définissant très clairement le nombre de contrôles, les entreprises à visiter, une modalité de reporting commun et un droit de regard de l'OCIRT.

Un commissaire (L) indique que l'obtention de l'accord de son groupe sur la reformulation des invites s'accompagnera d'une modification des termes utilisés, *d'adaptation vers réallocation* (« à réallouer les effectifs de l'OCIRT »).

Votes

Vote sur l'amendement d'un commissaire (L) « à réallouer les effectifs de l'OCIRT »)

Pour : 2 L, 1 UDC, 1 R

Contre : 2 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 MCG

Abst. : 1 R

[refusé].

Vote sur les amendements du département :

invite le conseil d'Etat :

- *à adapter les effectifs de l'OCIRT pour améliorer les contrôles dans les secteurs sans convention collective de travail étendue ou non conventionnés ;*
- *à renforcer la collaboration entre l'OCIRT et les commissions paritaires, notamment par le biais de contrats de prestations.*

Pour : 2 MCG, 1 UDC, 1 R, 2 PDC, 2 Ve, 2 S

Contre : –

Abst. : 1 R, 2 L

[adopté].

Vote sur la motion dans son ensemble telle qu'amendée :

Pour : 2 S, 2 Ve, 2 PDC, 1 R, 1 UDC, 2 MCG

Contre : –

Abst : 1 R, 2 L

[adopté].

La Commission de l'économie, en raison de ce qui précède, vous recommande, Mesdames et Messieurs les députés, le renvoi de cette motion telle qu'amendée au Conseil d'Etat.

Documents annexés :

- 1) *Mesures de régulation du marché du travail, Commission de l'économie du 16 janvier 2012, 18 tableaux, 9 pages*
- 2) *Audition de l'UAPG du 23 janvier 2012 devant la Commission de l'économie sur la motion 2033 relative au contrôle du dumping salarial dans les régies publiques autonomes, 4 pages*
- 3) *Marchés publics à Genève : principes et orientations de la CGAS, 5 pages*
- 4) *Initiative populaire cantonale de la CGAS : « pour un renforcement du contrôle des entreprises - contre la sous-enchère salariale », 1 page*
- 5) *Proposition d'amendement général de M. Longchamp*

Proposition de motion (2033)

contre la sous-enchère salariale venue de l'Europe et pour un meilleur contrôle des régies publiques autonomes

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- que nous avons appris par la presse l'existence de plusieurs cas de sous-enchère salariale dans des régies publiques autonomes, en particulier aux SIG ;
- que les régies publiques autonomes ne peuvent exercer un contrôle suffisant sur les entreprises de sous-traitance ;
- que malgré leur bonne volonté il y a des cas de sous-enchère salariale ;
- que les régies publiques autonomes se doivent de montrer l'exemple en matière d'engagement du personnel ;
- que les entreprises et travailleurs genevois se retrouvent en situation de concurrence déloyale face à des sous-traitants qui peuvent faire baisser les prix grâce à des salaires très bas ;

invite le Conseil d'Etat

- à adapter les effectifs de l'OCIRT pour améliorer les contrôles dans les secteurs sans convention collective de travail étendue ou non conventionnés ;
- à renforcer la collaboration entre l'OCIRT et les commissions paritaires, notamment par le biais de contrats de prestations.

Mesures de régulation du marché du travail

Commission de l'économie
16.01.12



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 1

Mesures de régulation du marché du travail

Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

Acteurs	Mesures	Conditions	Bases légales
Partenaires sociaux Commissions paritaires (CP)	Conventions collectives de travail (CCT)	d'entreprises	CO LTr
		de secteurs	---
Commissions tripartites (CT)		étendues (extension normale)	Quorums LECCT
		étendues (extension facilitée)	Quorum LECCT Sous-enchère salariale LIRT
		Observation du marché du travail	---
A Genève: Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)	Usages	Marchés publics	RMP LIRT
Etat Chambre des relations collectives de travail (CRCT)	Contrats-types de travail (CTT) avec salaires minimaux impératifs	Sous-enchère salariale	CO LIRT



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 2

Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail

Acteurs	Mesures	Conditions	Bases légales
---------	---------	------------	---------------

Partenaires sociaux Commissions paritaires (CP)	Conventions collectives de travail (CCT)	d'entreprises	---	CO
		de secteurs	---	LTr
		étendues (extension normale)	Quorums	LECC

Situation dans le canton de Genève au 31.12.11 :

141 CCT en vigueur
(117 en 1998)

{ 64 CCT d'entreprises
 77 CCT de secteurs dont 25 CCT étendues
 (3 en 1998)



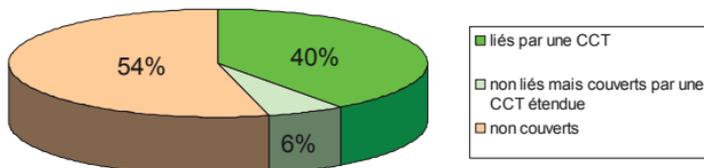
Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 3

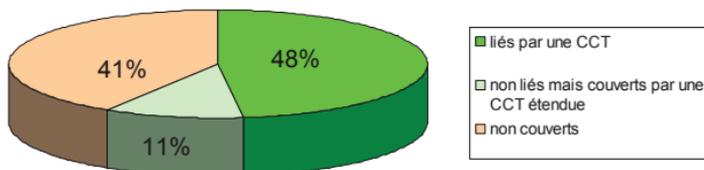
Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail

Travailleurs liés / couverts au 31.12.11 :



Travailleurs liés / couverts au 31.12.10 :



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 4

Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail

Conditions d'extension (quorums) :

- 50% des entreprises du secteur au moins doivent être signataires.
 - Elles doivent employer au moins 50% des travailleurs du secteur.
- Les syndicats signataires représentent au moins 50% des travailleurs du secteur.



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 5

Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail

Conditions d'extension (quorums) – Extension facilitée :

- ~~50% des entreprises du secteur au moins doivent être signataires.~~
 - Elles doivent employer au moins 50% des travailleurs du secteur.
- ~~Les syndicats signataires représentent au moins 50% des travailleurs du secteur.~~



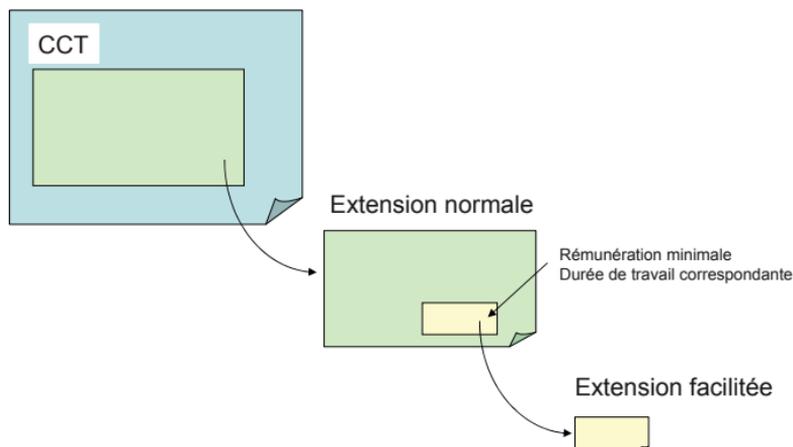
REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 6

Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 7

Mesures de régulation du marché du travail

Conventions collectives de travail

Notion de sous enchère salariale
abusive et répétée



DÉPARTEMENT DES FINANCES DÉPARTEMENT DE LA SOLIDARITÉ
ET DE L'EMPLOI
Office cantonal de la statistique Office cantonal de l'inspection et
(OCSTAT) des relations du travail (OCIRT)

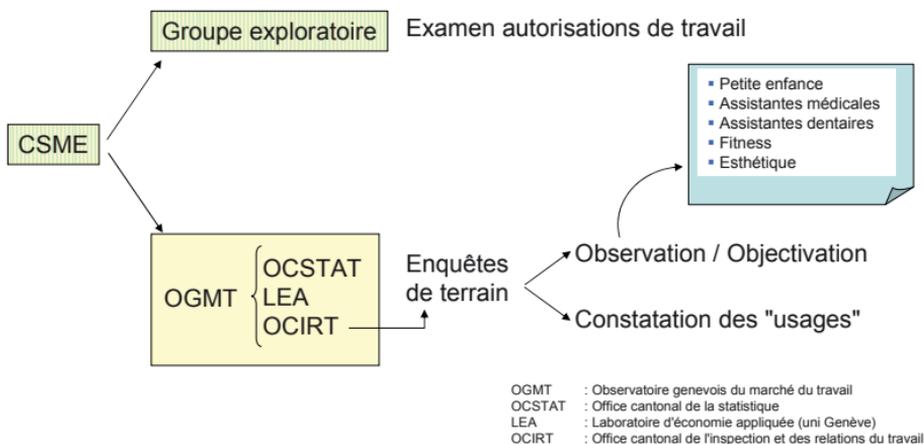


Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 8

Mesures de régulation du marché du travail

Observation du marché du travail



Mesures de régulation du marché du travail

Usages

Règlement sur la passation des marchés publics (RMP) :

Art. 32 RMP Conditions de participation

1 Ne sont prises en considération que les offres accompagnées, pour le soumissionnaire et ses sous-traitants, des documents suivants :

[...]

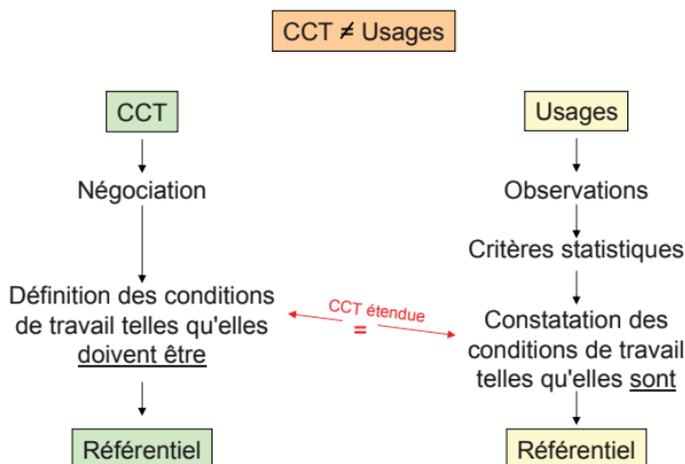
b) attestation certifiant [...]

1° soit que le soumissionnaire est lié par la convention collective de travail de sa branche, applicable à Genève,

2° soit qu'il a signé, auprès de l'office cantonal, un engagement à respecter les usages de sa profession en vigueur à Genève, [...]

Mesures de régulation du marché du travail

Usages



Mesures de régulation du marché du travail

Usages

CCT ≠ Usages

Règles du CSME :

- Dans les secteurs avec une CCT étendue, cette CCT constitue les usages.
- Dans les secteurs sans CCT étendue ou sans CCT, les usages sont constatés (enquête de terrain) et la règle suivante s'applique :
les conditions de travail en vigueur dans au moins **50% des entreprises** représentant au moins **2/3 des employés** sont constitutives des usages.

Mesures de régulation du marché du travail

Usages

CCT = Usages

CCT

- Entreprises liées
- Contrôles par les CP

Usages

- Entreprises adjudicataires (marchés publics)
- Contrôles par l'OCIRT
- L'OCIRT a rédigé des documents usages pour plus de **20 secteurs économiques**.
- L'OCIRT effectue périodiquement des contrôles auprès de **1'300 entreprises genevoises** ayant signé un engagement à respecter les usages.



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 13

Mesures de régulation du marché du travail

Contrats-types de travail à caractère impératif



Economie domestique dès 2004
Esthétique dès 2007



Call centers dès 2009
Esthétique dès 2010



Nettoyage industriel dès 2009



Economie domestique dès 2011



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 14

Mesures de régulation du marché du travail

Contrats-types de travail à caractère impératif



Demandes réitérées au SECO pour prévoir dans la loi la possibilité de sanctionner les infractions aux CTT



Loi fédérale portant modification des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 15

Mesures de régulation du marché du travail

Loi sur les travailleurs détachés

Détachements à Genève:

- Env. 6'000 annonces d'entreprises par an
- Env. 25'000 travailleurs détachés par an
- 0.2% des heures travaillées dans le canton (1% dans le bâtiment)



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 16

Mesures de régulation du marché du travail

Activités de l'OCIRT (2011)

- 1'200 contrôles d'entreprises
- env. 3'500 analyses de demandes d'autorisation de travail (groupe exploratoire)
- 5 procédures d'extension
- 2 enquêtes de terrain (constatation d'usages)
- 8 documents usages édictés ou mis à jour

Effectifs de contrôles

20 inspecteurs/trices
(17.5 EPT)

- 8 inspect. usages et mesures d'accompagnement
- 7 inspect. santé/sécurité
- 5 inspect. travail au noir



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

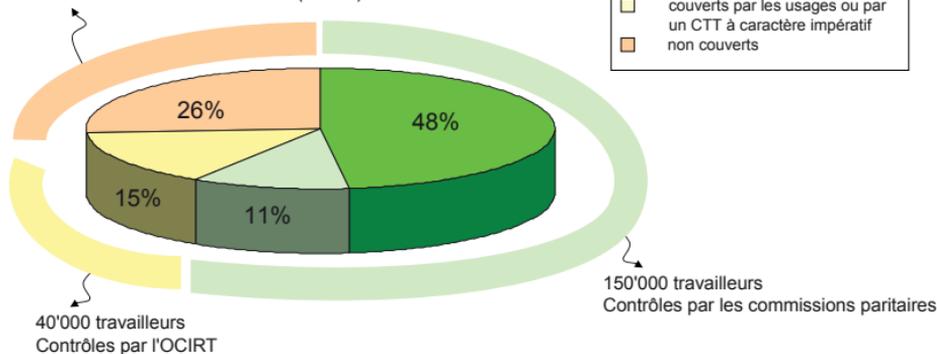
17.01.2012 - Page 17

Mesures de régulation du marché du travail

Contrôles : qui fait quoi

Travailleurs liés / couverts au 31.12.10 :

60'000 travailleurs
Observation du marché du travail (CSME)



Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

17.01.2012 - Page 18



**AUDITION DE L'UAPG DU 23 JANVIER 2012
DEVANT LA COMMISSION DE L'ECONOMIE DU GRAND CONSEIL
SUR LA MOTION 2033
RELATIVE AU CONTRÔLE DU DUMPING SALARIAL
DANS LES REGIES PUBLIQUES AUTONOMES**

1. POSITION DE L'UAPG FACE AU DUMPING SALARIAL

L'UAPG tient à rappeler qu'elle a toujours manifesté sa volonté de lutter contre le travail au noir, le dumping salarial, le chômage ou toute autre forme de concurrence déloyale.

Elle a souscrit, de manière participative, à l'ensemble des mesures prises par les partenaires sociaux ou par l'Etat, soit conjointement par les deux, consciente de la nécessité de lutter contre ces fléaux qui sont néfastes tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs et les travailleurs ; sans oublier la collectivité qui doit compenser, par le biais des impôts, des manques à gagner non négligeables.

A titre d'exemple, l'UAPG a soutenu, dans le cadre du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (ci-après CSME), la création d'un groupe exploratoire en juin 2004 et d'une commission des mesures d'accompagnement (ci-après CmA) auxquels elle participe activement. Le premier a pour objectif de fournir des éléments statistiques, notamment le nombre total de formulaires de demandes d'autorisation ainsi que les cas pouvant sembler problématiques au niveau du salaire et/ou de la durée du travail. Il a ainsi examiné près de 20'000 formulaires en 6 ans. La CmA instruit, quant à elle, les plaintes qui lui sont transmises par le CSME ; elle peut tenter de trouver un accord avec les employeurs concernés. A défaut, elle soumet ses rapports au CSME.

A notre connaissance, aucun autre canton n'a créé de tels outils visant à lutter contre le dumping salarial.

2. ACCORD SUR LA LIBRE CIRCULATION

Parallèlement, l'UAPG s'est toujours engagée en faveur de la libre circulation qui permet aux entreprises de chercher, dans un périmètre légèrement plus grand que celui du seul canton de Genève, voire de la Suisse, les collaborateurs dont elles ont besoin. Parce que, faut-il seulement le rappeler, la meilleure façon de lutter contre le chômage consiste à créer des emplois. Pour cela, les entreprises doivent être compétitives, ce qui ne sera le cas que si elles disposent de personnes adéquates.

On précisera à cet égard que :

- 1) L'accord sur la libre circulation fait partie des accords bilatéraux qui, dénoncé, permettrait à l'Union européenne de recourir à la clause guillotine aux termes de laquelle l'annulation de l'un des accords bilatéraux entraînera l'annulation de tous les autres accords. Or, ces derniers touchent des domaines vitaux pour notre pays, comme l'agriculture, les transports aériens, les transports terrestres, les entraves au commerce, la recherche et les marchés publics.
- 2) L'UAPG se plaît à relever que l'accord sur la libre circulation n'a pas seulement pour but de permettre l'engagement par des employeurs suisses, sur présentation d'un contrat travail, de ressortissants communautaires, mais offre également à nos jeunes la possibilité de se former, de participer à des programmes de recherche ou de travailler dans tous les pays de l'Union européenne. En outre, cet accord permet également aux entreprises locales d'exporter leurs marchés de l'autre côté de la frontière.

Nous avons ainsi trop souvent tendance à oublier les avantages que les ressortissants suisses retirent de cet accord sur la libre circulation, nous limitant à ne voir, selon la période conjoncturelle que nous traversons, qu'une menace pour nos emplois.

Enfin, l'UAPG se plaît à rappeler, si besoin est, que toute entreprise, qu'elle soit publique ou privée, engagera en priorité une personne sur le marché local pour autant qu'elle réponde au profil et n'ira pas, par plaisir, recruter hors de nos frontières un collaborateur qui, de surcroît, ne connaît pas le tissu local.

3. EFFETS DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Il est frappant de constater à quel point l'on occulte les effets positifs des mesures d'accompagnement, alors que, grâce à ces dernières, on dispose de moyens aptes à détecter et éradiquer le dumping salarial. Ainsi, par exemple, les cas de dumping, identifiés mensuellement par le groupe exploratoire, sont majoritairement des cas bagatelles et 95% des cas étudiés sont conformes et non problématiques.

En outre, ces mesures sont régulièrement renforcées et réadaptées à la situation, notamment pour déjouer les nouvelles astuces visant à les détourner.

Il n'en reste pas moins qu'aucun système n'est parfait ; il se justifie donc de faire preuve de vigilance pour améliorer les outils à disposition et adapter nos moyens légaux à des situations qui évoluent. Encore faut-il se poser la question de savoir si lesdits moyens sont suffisants, mais peut-être pas toujours appliqués avec la rigueur nécessaire, ou s'ils sont réellement insuffisants, auquel cas il y a lieu de les corriger.

En tout état de cause, il importe de consulter préalablement les partenaires sociaux. Or, tant la motion déposée par le MCG que l'initiative lancée par les syndicats visant également à augmenter le nombre d'inspecteurs (mais payés par l'Etat et nommés par les syndicats....) font intervenir l'Etat avant même que les représentants des syndicats et des employeurs aient été approchés.

L'UPAG le déplore car il est évident que des solutions plus ciblées auraient permis d'éviter le dépôt et de l'initiative et de la motion, lesquelles visent un interventionnisme étatique accru dans ce qui doit impérativement rester dans le giron du partenariat social.

4. COMMENTAIRES SUR LA MOTION

Nous observons d'abord qu'il s'agit d'allégations non prouvées et qu'il aurait été opportun d'attendre les résultats de l'instruction initiée par les commissions paritaires.

Ce précisé, cette motion vise essentiellement et uniquement les régies publiques autonomes ; les entreprises du secteur privé sont dès lors exclues de leur champ d'application. Sans faire preuve de don de voyance, on peut supputer qu'il s'agit-là d'une première étape vouée – selon son issue – à s'imposer ensuite au secteur privé.

En l'état, elle constitue évidemment un parallèle à l'initiative des syndicats et nous ne pouvons que nous y opposer pour les motifs suivants :

- ♦ Nous estimons que le nombre d'inspecteurs est suffisant ; en nommer davantage entraînera de surcroît des coûts de personnel difficilement supportables en cette période de crise.
- ♦ Le Département de la solidarité et de l'emploi a déjà, par Directive du 21 décembre dernier, contraint toutes les institutions de droit public qui entendent engager une personne extérieure au canton à obtenir, après avoir consulté l'Office cantonal de l'emploi, le préavis favorable d'une commission spécialisée sous l'égide de l'OCIRT.

- ♦ Ainsi, cette procédure constitue elle aussi un moyen d'éviter que des « filières de recrutement » ne s'installent au sein de ces institutions et que ces dernières n'engagent à des salaires inférieurs aux salaires en usage ou conventionnels.
- ♦ De surcroît, force est de constater que cette motion occulte totalement la législation en matière de marchés publics, laquelle prévoit notamment le respect de certaines règles et sanctionne ceux qui la violent.

En conclusion, si l'UAPG n'entend pas dévier de sa volonté de tout entreprendre pour lutter contre le chômage et le dumping salarial, elle estime que les moyens choisis par la motion vont à sens contraire.

Pour l'UAPG

Sabine von der Weid



Secrétaire permanente

Nicolas Rufener



SG de la FMB



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 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Marchés publics à Genève : principes et orientations de la CGAS

La problématique des marchés publics est devenue un enjeu majeur pour des revendications en matière de protection des conditions de travail à Genève. Les syndicats qui composent la CGAS sont représentés dans plusieurs instances à l'échelle cantonale (commission consultative sur les marchés publics L 605-CEVA, Ville de Genève). A composition variable, mais en présence de partenaires sociaux, ces instances permettent des débats et travaux parfois innovants.

La CGAS a ainsi décidé de se doter d'une charte précisant les principes et orientations syndicale en matière de marchés publics.

Les syndicats insistent sur l'exigence d'exemplarité des entités publique dans leurs processus d'adjudications. Les marchés publics représentent un lieu d'expérimentations et d'innovations sociales unique, pour les étendre ensuite au marché privé à travers des CCT, des règles et pratiques contractuelles.

Les syndicats précisent qu'ils ne partagent pas l'approche libérale d'externalisation des services publics. Confrontés à des infractions majeures des conditions de travail dans certains marchés publics, ils rappellent que la voie d'une internalisation doit rester possible pour mettre fin aux non respect des conditions de travail et de salaire qui diminuent la qualité du service au public et par conséquent l'image des collectivités publiques.

Dans leur approche des marchés publics, les syndicats sont souvent tiraillés entre une volonté légitime de transparence dans l'utilisation de deniers publics et d'autres fins légitimes en matière de politique économique et d'économie locale, mais juridiquement plus délicates,

Sur le plan cantonal, de nombreuses thématiques d'intérêt syndical ont fait l'objet de débats ces dernières années pour la mise en place de nouvelles pratiques administratives en matière de marchés publics, avec plus ou moins de succès.

Les moyens généralement proposés concernent l'instauration de nouveaux critères de pondération des offres pour l'adjudication de marchés publics. Il importe en effet d'introduire des critères qui doivent permettre de choisir l'offre la mieux disante non seulement économiquement, mais encore socialement ou sur le plan environnemental.

Un autre moyen vise à la remise de documents sur la gestion de l'entreprise. Il faut rappeler à cet effet que de très nombreux documents et engagements sont aujourd'hui légalement exigés des adjudicataires en matière de paiement des charges sociales, de la fiscalité, etc. Chaque demande supplémentaire de documents ou de contrôle soulève de nombreuses oppositions, sauf lorsque les partenaires sociaux y voient un intérêt commun, par exemple en terme de lutte contre la concurrence déloyale.

Au-delà des proclamations et autres échéances électorales, la CGAS défend les principes et orientations suivantes :

1. ENJEUX DE TRANSPARENCE GLOBALE

a) Pour une commission sur les marchés publics à l'échelle cantonale

Il importe de dépasser le seul champ de la construction ou de la Ville de Genève pour s'intéresser aux pratiques dans les autres domaines soumis aux lois sur les marchés publics comme les marchés de fournitures et services. Cette demande n'a pour l'instant pas reçu d'écho favorable, car elle implique une supervision globale des pratiques de chaque département de l'administration cantonale. Cette commission devrait également s'intéresser au respect des procédures de marchés publics par les Communes et autres entités soumises aux marchés publics, mais peu enclines à les suivre soit par faute de moyens (personnel formé), soit par habitude clientéliste.

Principe : Création à l'échelle cantonale d'une commission consultative unique sur les marchés publics intégrant les marchés de constructions, de fournitures et services

b) Pour une exemplarité des marchés publics: Dissuasion et sanction

Malgré les innombrables règles sur les conditions contractuelles exemplaires offertes dans le cadre des marchés publics, il n'est pas rare de débusquer des entreprises qui violent ces règles sans provoquer des réactions immédiates de l'entité adjudicatrice: Ce manque de réactivité s'explique, car il n'y a rien de moins évident pour une entité publique que de casser par exemple le contrat d'une entreprise de construction avec pour effet d'interrompre un chantier urgent. Quelque soit la violation des règlements (non paiement de charges sociales, discrimination de genre, etc.), nous n'avons jamais observé une décision courageuse de ce type, qui aurait pourtant un effet dissuasif certain. Il est urgent que des sanctions sévères et des procédures en dommages et intérêts soient engagées lors de violations des conditions de travail (CCT, charges sociales, etc)

Principe: Sanctions et rupture immédiate par les entités publiques des contrats en cas de violation des règles sur les marchés publics, même si cela implique des retards et autres désagréments pour la collectivité.

Un outil a été élaboré au niveau fédéral pour une vérification de l'égalité déclarée.

Principe: dans les instances marchés publics, la CGAS exige le développement d'un outil adéquat et applicable à toutes les entreprises, quelles que soit leur taille, contre la discrimination par le genre à l'échelle genevoise. La question des sanctions doit également être abordée.

c) Agenda 21 et développement durable

Plusieurs initiatives ou motions ont récemment été lancées, notamment par une campagne pertinente de la FMB soutenue par les syndicats de la construction pour introduire des critères favorisant les entreprises répondant aux normes de développement durable, en particulier dans la proximité des travailleurs avec leurs chantiers et la gestion des matériaux. Le risque de discriminer les entreprises non genevoises était si flagrant que les craintes de recours juridiques n'ont pas permis d'expérimenter toutes ces pistes actuellement, hormis des règlements très précis sur l'élimination des déchets de construction. Actuellement, une déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable est exigée de la Centrale des achats pour le marché des fournitures et services. Comme pour l'égalité hommes/femmes, les déclarations sur l'honneur ne sont pas vérifiables et pas fiables.

Principe: Exiger l'introduction d'un critère efficient de développement durable dans les règles de marchés publics

d) La responsabilité solidaire et la lutte contre la sous-traitance en cascade

Un groupe de travail tripartite de la L605 travaille actuellement sur l'introduction de la responsabilité solidaire dans les contrats du CEVA, de sorte que les entreprises principales soient solidaires des créances salariales, issues de leurs entreprises sous-traitantes. Une proposition syndicale vise à considérer d'éventuelles créances salariales de travailleurs lésés par une chaîne de sous-traitance en cascade au même titre qu'une malfaçon faite au maître de l'ouvrage et de profiter ainsi de ponctionner la garantie financière d'exécution fournie par l'entreprise principale dans le cadre de chaque contrat.

Une clause de responsabilité solidaire existe depuis 2010 dans les contrats de construction TPG sans représenter une applicabilité évidente. En 2010, le Canton de Vaud a quant à lui tout bonnement interdit à l'entreprise principale de contracter avec plus d'un sous traitant.

Principe: Explorer dans les diverses instances l'étude des mécanismes concrets de mise en place du concept de responsabilité solidaire réellement efficace et empêchant toute entorse aux conditions de travail et de salaire. A défaut, défendre l'introduction d'une interdiction de sous-traitance au deuxième niveau.

c) Pour un renforcement de la transparence: les syndicats ont un rôle à jouer

Une plateforme d'analyse des dossiers de soumissions devrait être mise en place avec la participation des syndicats pour écarter les entreprises non respectueuses des conventions collectives de travail, sur la base d'infractions établies par les commissions paritaires. Un regard particulier serait ainsi porté sur la chaîne de sous-traitance annoncée par l'entreprise principale. En aucun cas, cette plateforme ne devrait être justifiée par l'application de la LTN comme dans le canton de Vaud.

De même, les ouvertures de soumissions publiques devraient être systématiquement communiquées aux syndicats pour déceler ces mêmes entreprises en infraction, à l'instar de ce qui est pratiqué dans le secteur de la construction par le DCTI et la Ville de Genève.

Principe: Participation des syndicats à l'analyse des soumissions sous l'angle des infractions aux CCT et communication rapide dès l'ouverture des soumissions. Renforcement du rôle des syndicats dans le contrôle des conditions de travail et la dénonciation des infractions.

2. ENJEUX THEMATIQUES

a) La formation professionnelle

Un sous groupe tripartite de travail a discuté en 2008 l'introduction dans l'attribution de marchés publics d'un critère tenant compte des efforts des entreprises en matière de formation professionnelle. Ce groupe a recommandé une phase d'expérience pour en mesurer l'impact et les effets pervers avant de légiférer. Il est en effet possible que les entreprises hors cantons soient favorisées par une telle mesure car formant davantage d'apprentis qu'à Genève pour différentes raisons objectives, notamment par l'existence ou non de filières duales pour l'obtention d'un CFC.

Se pose également le problème du contrôle concret de ces déclarations de formation dans les entreprises.

Le DCTI a suivi les recommandations par une directive interne au Département qui introduit un critère de formation professionnelle selon l'échelle vaudoise T7 (nombre d'apprentis dans les 5 dernières années en proportion de la taille de l'entreprise). Ce critère est pondéré au maximum de 5% dans l'attribution d'un marché.

Principe: Demander au DCTI un bilan de l'introduction du critère de la formation professionnel puis légiférer plus globalement. Une fois ce bilan à disposition, la CGAS édictera ses principes d'introduction et de pondération de la formation professionnelles selon les secteurs.

b) Principe d'égalité homme femme

A l'heure actuelle, la loi fédérale exige des entreprises un engagement par une déclaration sur l'honneur de son respect de l'égalité entre femmes et hommes. Ces déclarations ne sont pas vérifiables et pas fiables

e) Introduction de salaires minimaux

De récents conflits concernant le montant des salaires de salariés de services externalisés par des collectivités publiques ou para étatiques (Aéroport, Ville de Genève), ont mis en évidence le non respect de catégories salariales fixés par la CCT et les bas salaires qui existent dans de nombreuses professions et secteurs, soumis ou pas à des CCT. Aussi, la différence est importante avec les salaires versés, pour la même profession, au personnel des collectivités publiques ou para-étatique. Toute personne travaillant à temps plein doit pouvoir vivre décemment de son salaire. Les syndicats ont fait de la revendication d'un salaire minimum légal pour vivre décemment en Suisse et à Genève une de leur priorités consacrée par le lancement d'une initiative populaire fédérale le 25 janvier 2011. Les inégalités entre hauts et bas salaires s'accroissent à Genève. Les collectivités publiques doivent être exemplaires en matière salariale, ne doivent pas tolérer des salaires indécents ni l'accroissement des inégalités.

Principe: exiger un salaire minimum interprofessionnel pour l'ensemble des travailleurs sous-traitants des collectivités publiques, exiger l'égalité de traitement pour tous-tes, et viser l'internalisation des tâches qui peuvent l'être

f) Respect de l'ancienneté lors de la passation de marchés publics

Cette problématique est particulièrement vive pour les travailleurs-ses qui travaillent dans un même lieu pendant des années pour des entreprises différentes en stagnant au minimum conventionnel. Cette réalité est rendue possible par la mise en soumission régulière de contrats de nettoyage par exemple, sans obligation de reprendre le personnel avec leur ancienneté. Si ces remises en soumissions publiques régulières sont souhaitables pour empêcher le monopole d'une seule entreprise, il est scandaleux d'observer que les travailleurs-ses sont les seul-es perdant-es de cette opération.

Principe: Exiger l'obligation de reprise du personnel en place lors de passation de marchés publics avec respect de leur ancienneté, comme dans le cas de transfert d'activités.



Alessandro PELIZZARI, président CGAS, le 11 février 2011

Documentation

Pour consulter les textes légaux, rejoindre le site simap.ch (site internet centralisant les offres et adjudications des marchés publics):

<https://www.simap.ch/shabforms/COMMON/application/applicationGrid.jsp?template=1&view=6&page=/MULTILANGUAGE/simap/content/lawful.jsp#GE>

Initiative populaire cantonale de la CGAS

« Pour un renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale. »

Davantage de droits pour lutter contre la sous-enchère salariale et sociale en renforçant quantitativement et qualitativement les contrôles dans les entreprises.

La sous-enchère salariale progresse

La mise en concurrence des salariés les uns contre les autres (résidents contre frontaliers, Suisses contre immigrés, hommes contre femmes, jeunes contre les plus âgés) est allée de pair avec un accroissement des cas de sous-enchère salariale.

Contrairement à ce que laissent croire les discours populistes et xénophobes, ce ne sont pas les frontaliers, ni les étrangers qui sont responsables tant des licenciements que des pressions sur les salaires. Ce sont les patrons qui veulent et imposent de tout temps et surtout en période de crise des salaires au moindre prix et des conditions de travail toujours plus précaires.

Les contrôles sont insuffisants

Malgré cela, les autorités renoncent à développer des réels contrôles des conditions de travail. A Genève, le nombre d'inspecteurs de l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) est clairement insuffisant, et ses prérogatives (ou moyens d'action) trop réduites. Il n'y a que 16 inspecteurs du travail, dont 7 à 8 seulement pour s'occuper de la sous-enchère salariale, pour près de 300'000 emplois. Soit un inspecteur seulement pour 18'750 emplois. A titre de comparaison, il y a 153 agents employés par la Fondation des parkings pour contrôler 50'000 places de parc, soit un agent pour 326 places de parc...

La Commission externe d'évaluation des politiques publiques sur la réglementation du marché du travail (CEPP) confirme dans son étude la faiblesse des contrôles à Genève. Dans son rapport du 27 avril 2010, elle indique : «62% des entreprises (52% des travailleurs) du secteur privé ne sont ni soumises à des conventions collectives, ni contrôlées dans le cadre des marchés publics.»

Pour 156'000 salariés-es, pratiquement aucun contrôle n'est exercé dans la mesure où les activités des inspecteurs de l'OCIRT se concentrent quasi exclusivement sur le contrôle des usages dans le cadre de marchés publics.

En 2010, l'Inspection du travail genevoise a effectué 1'169 contrôles d'entreprises. Certaines entreprises recevaient plusieurs contrôles, au mieux seulement une entreprise sur 40 est contrôlée !

Même dans les secteurs qui bénéficient d'une CCT, signée entre les employeurs et les syndicats, qui prévoit des contrôles paritaires, c'est encore insuffisant pour traquer les abus. Si certains fonctionnent très bien, 80% des commissions paritaires n'effectuent aucun contrôle.

Il y a un besoin urgent de renforcer la quantité et la qualité des contrôles des conditions de travail dans les entreprises.

téléchargement possible à l'adresse <http://www.cgas.ch/SPIP/spip.php?article1910>

Les objectifs de l'initiative ...

Augmenter le nombre de contrôles dans les entreprises

L'initiative prévoit une augmentation du nombre d'inspecteurs pour atteindre un ratio de 1 inspecteur pour 10'000 emplois. Cela signifie que le nombre d'inspecteurs-trices ainsi que le nombre de contrôles devront doubler.

L'OCIRT concentre actuellement son travail sur les contrôles en matière de travail au noir et de permis de travail. L'initiative exclut ce champ d'activité du renforcement des effectifs ce qui permettra de réorienter le travail de l'OCIRT sur le contrôle des conditions de travail de tous.

Améliorer la qualité des contrôles des entreprises

Faute de volonté politique, la qualité des contrôles effectués par l'OCIRT et leur suivi sont insatisfaisants. Les entreprises présentent aux inspecteurs la réalité souvent comme elles le souhaitent. Les salarié-es peuvent difficilement faire entendre leur voix, ils ne sont pas informés de ce qui a été retenu par l'OCIRT ni des décisions ou des sanctions prises par cet office. Au final, les contrôles restent souvent sans suite et la réalité sur le terrain ne change guère.

L'inspection des entreprises

Pour y remédier, l'initiative prévoit la création d'une inspection des entreprises. Les syndicats désigneront des inspecteurs-trices qui seront nommé-es par le Conseil d'Etat. 1 inspecteur-trice pour 10'000 emplois pourra être nommé-e (ayant pour mission d'effectuer des contrôles dans les entreprises). Ils-elles lutteront contre la sous-enchère en s'assurant que tous les travailleurs bénéficient de conditions de travail conformes à la loi sans égard à leur statut ou à leur permis de travail.

L'inspection des entreprises repose sur un système de milice inspiré du modèle des commissaires d'apprentissage et permettra d'améliorer la qualité du contrôle des entreprises en donnant la parole avant tout aux salarié-es. Selon ces principes, les inspecteurs-trices seront indemnisé-es pour les rapports transmis à l'OCIRT.

L'OCIRT, seule instance habilitée en la matière, devra ensuite systématiquement prendre des décisions ou des sanctions et en tenir informée l'inspection des entreprises.

Renforcer la transparence et la coordination

L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises autant que l'OCIRT établissent des rapports publics rendant compte de leur activité et que l'OCIRT, l'inspection syndicale et les organismes en charge des assurances sociales se coordonnent pour assurer un meilleur suivi des dénonciations. Ces dispositions permettront de lutter contre l'absence de volonté politique en matière de sanctions envers les entreprises qui violent les lois relatives aux conditions de travail.

Développer les contrôles paritaires

L'application des normes fixées dans les conventions collectives de travail n'est pas contrôlée dans de nombreux secteurs ce qui laisse le champ libre à la sous-enchère. Seuls les signataires des conventions ayant le pouvoir de mettre en place ces contrôles, l'initiative prévoit que l'OCIRT ait pour tâche d'encourager les paritaires des conventions à instituer des missions de contrôle, et que ces derniers puissent charger de ce travail l'inspection des entreprises ou l'OCIRT s'ils ne le font pas eux-mêmes.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Département de la solidarité et de l'emploi
Le Conseiller d'Etat

DSE
Case postale 3952
1211 Genève 3

Madame Esther HARTMANN
Présidente de la commission de
l'économie
Secrétariat général du Grand Conseil
Case postale 3970
1211 Genève 3

N^oréf. : FRU/em

Genève, le 1^{er} février 2012

Concerne : Motion 2033 contre la sous-enchère salariale venue de l'Europe et pour un meilleur contrôle des régies publiques autonomes

Madame la Présidente, chère Madame,

Je me réfère au débat, devant votre commission, en date du 30 janvier 2012 à propos de l'objet cité en référence.

Conformément à votre demande, je vous transmets une proposition intégrant le point de vue développé par les divers membres de la commission.

Elle vise à rajouter les deux invites suivantes :

Le Grand Conseil invite le Conseil d'Etat (...)

- à adapter les effectifs de l'OCIRT pour améliorer les contrôles dans les secteurs sans convention collective de travail étendue ou non conventionnés;
- à renforcer la collaboration entre l'OCIRT et les commissions paritaires, notamment par le biais de contrats de prestations.

Dans l'attente de votre prochaine séance, je vous prie de recevoir, Madame la Présidente, chère Madame, l'assurance de ma considération distingués.

François Longchamp