

Date de dépôt : 3 juin 2013

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{me} et MM. Eric Stauffer, Thierry Cerutti, Jean-François Girardet, Pascal Spuhler, Sandro Pistis, Henry Rappaz, Dominique Rolle, Guillaume Sauty, Jean-Marie Voumard et Florian Gander modifiant la loi sur l'aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

Rapport de majorité de M. Edouard Cuendet (page 1)

Rapport de minorité de M. Thierry Cerutti (page 15)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Edouard Cuendet

Mesdames et
Messieurs les députés,

Déposée le 13 janvier 2010, le PL 10626 a été renvoyée à la Commission de l'économie. Il a été examiné lors des séances des 15, 22 et 29 mars 2010 ainsi que du 12 avril 2010, sous la présidence de M. Claude Jeanneret. Le procès-verbal a été tenu avec exactitude par M. Huber Demain, que le rapporteur tient à remercier vivement.

M. le conseiller d'Etat François Longchamp a participé à la séance du 22 mars 2010. M. Jean-Pierre Rabeth, secrétaire adjoint au DES, était présent les 22 et 29 mars, ainsi que le 12 avril 2010. Mme Marie Chappuis, secrétaire adjointe au DES, a assisté aux débats le 15 mars 2010.

I. Présentation du PL 10626

En substance, le PL 10626 a été déposé suite à la grève au sein de l'entreprise Swissport qui a paralysé l'aéroport international de Genève en janvier 2010. Il prévoit que l'AIG ne peut octroyer des concessions aux entreprises ou entités de plus de 20 employés ETP (équivalent temps plein) qui ne sont pas au bénéfice d'une convention collective de travail. Par ailleurs, elle dispose que l'AIG doit prioritairement octroyer les emplois à pourvoir aux résidents genevois au chômage.

Lors de la séance du 15 mars 2010, un représentant des signataires issu du MCG a présenté le PL en question. Il indique que ce projet a été principalement déposé en réaction à un manque de transparence constaté en matière de convention collective à l'aéroport. Subséquemment, il s'agissait également de se positionner en faveur de la défense de l'emploi, et relativement à la constatation de salaires particulièrement bas dans ce secteur. En effet, si de nombreux frontaliers employés à l'aéroport peuvent avec de tels salaires subvenir à leurs besoins car ils résident en France, ce n'est pas le cas des employés vivant à Genève.

Pour répondre à un commissaire (L), le commissaire (MCG) expose que les entreprises déjà actives sur le site et qui entrent dans le champ du projet de loi, devraient pouvoir être au bénéfice d'un délai d'adaptation leur permettant de régulariser leur situation.

Le même commissaire (L) s'étonne de cette volonté d'intervenir dans le partenariat social, et souhaiterait connaître le degré de cette intervention.

Le représentant des signataires estime que, dans la mesure où les pouvoirs publics sont déjà intervenus très récemment dans cette problématique, ils pourraient à tout le moins marquer leur position par une volonté incitative.

Un autre commissaire (L) a bien entendu qu'il s'agissait de favoriser une certaine priorité aux résidents du canton de Genève. Il rappelle que le site aéroportuaire se trouve lui-même au bénéfice d'une concession délivrée par l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC), ce qui risque d'influencer considérablement toute volonté de modification du dispositif existant. Il souhaite connaître l'articulation imaginée par les auteurs. Cette volonté de favoriser les résidents genevois devrait cas échéant faire l'objet d'un avis de droit de l'OFAC.

Le représentant des signataires n'est pas définitif sur ce point, mais répète qu'il s'agit plutôt ici de formaliser une invitation à favoriser l'engagement des résidents genevois.

Une commissaire (UDC) attire l'attention de ses collègues sur la teneur de l'article 2 de la loi actuelle qui pourrait parfaitement contenir la

préoccupation relative à la sauvegarde de l'emploi (mission de l'aéroport : « (en substance)... tenir compte des intérêts du canton »).

Un commissaire (Ve) interroge les auteurs sur un éventuel retrait de ce projet de loi.

Le représentant des auteurs indique que, à ce stade, il n'est nullement question d'un quelconque retrait, d'autant que ce projet de loi laisse une large place à une autre interprétation que celle a priori assez négative, exprimée par ses collègues.

En commission, ce PL a été traité simultanément avec la M 1935, fondée sur le même contexte de faits. Lors des auditions, il a d'ailleurs été avant tout question de la M 1935 et très peu du PL 10626. Certains propos des intervenants relatifs à la M 1935 sont malgré tout résumés ci-dessous afin de mieux saisir le contexte des travaux de la commission.

Pour information, la M 1935 a été traitée en plénière le 22 mars 2012. Elle a été rejetée par 53 voix contre 25. Le rapport peut être consulté sur <http://www.ge.ch/grandconseil/data/texte/M01935A.pdf>.

II. Audition de M. Yves Mugny, secrétaire syndical SSP Genève, accompagné de MM. Yves Guezengar, président du groupe de trafic aérien, Barja, Cessel et Jeanneret, membres

Lors de son audition, M. Mugny n'a pas spécifiquement abordé le PL 10626, il a concentré son intervention sur la M 1935.

M. Mugny expose que son syndicat se trouve être majoritaire sur le site de l'aéroport, dans toutes les grandes entreprises, y compris dans celles qui ne sont pas au bénéfice d'une convention collective. D'autres syndicats sont néanmoins appelés à intervenir dans l'une ou l'autre entreprise.

Il regrette le refus du Conseil d'Etat de prendre une part active dans la négociation des conventions collectives. Il met également en cause la politique de l'aéroport, visant à développer le secteur de l'aviation à bas prix, avec une pression grandissante vis-à-vis des sous-traitants. Le SSP appelle à régulariser les modalités de la concurrence par un élargissement des conventions collectives. A son avis, les employeurs se trouvent bridés par le refus de l'AIG de consentir à une convention collective commune à deux entreprises. M. Mugny prévient des risques de conflit pour au moins cinq entreprises.

M. Mugny affirme que la distribution des concessions semble s'effectuer à certaines conditions, dont la non-extension des conventions collectives ou la pression sur les prix.

Pour répondre à l'intervention d'un commissaire (PDC), M. Mugny précise que cette motion ne peut concerner ni le personnel propre de l'aéroport, ni le personnel navigant au bénéfice de contrats spécifiques avec les compagnies.

Suite aux questions d'un commissaire (S), M. Mugny indique que le personnel payé à l'heure, comme personne auxiliaire, devrait intervenir en principe à titre strictement ponctuel. En réalité, ce personnel intervient de manière régulière, jusqu'à 240 heures par mois. M. Mugny allègue que certains membres du personnel ont été obligés à souscrire à un nouveau contrat en tant qu'auxiliaires, de manière à permettre à l'employeur d'échapper à l'application de toutes les protections et dispositions conventionnelles dues au personnel fixe.

III. Audition de M. Henri-Pierre Mullner, représentant du syndicat PUSH

M. Mullner ne s'est pas non plus exprimé de manière ciblée sur le PL 10626, mais s'est plutôt concentré sur la M 1935.

M. Mullner expose que la convention collective avec SWISSPORT a été adoptée, le 22 décembre 2009, par PUSH alors que le SSP s'y est refusé. Il rappelle l'historique des événements de début janvier 2010 et l'interruption de la grève grâce aux négociations intervenues sous l'égide de M. Longchamp le 12 janvier 2010.

Un commissaire (R) observe que le syndicat PUSH représenterait 14 % des employés de SWISSPORT.

M. Mullner indique que son syndicat n'a pas manqué de communiquer ce type de renseignements à l'OCIRT, mais regrette que le SSP n'en ait jamais fait de même, de sorte que l'on ne connaît pas sa représentativité exacte par le biais du nombre de cotisations payées.

Par ailleurs, il explique avoir adressé aux salariés avant la signature de la convention collective au mois de décembre 2009 quelques 820 bulletins de vote reprenant l'ensemble des conditions, dont 674 ont été dûment retournés, **indiquant que 77 % du personnel concerné acceptaient les nouvelles conditions de travail formalisées par la nouvelle convention collective.**

M. Mullner indique qu'il existe d'autres problématiques générales à l'aéroport, induisant des dégradations des conditions de travail, comme par exemple la difficulté à absorber un nombre croissant de passagers (charters) au sein des infrastructures aéroportuaires, sans compter les effets liés à l'augmentation du trafic privé. Il rappelle que les capacités de l'aéroport sont essentiellement limitées par sa piste unique. Cet afflux massif entraîne une

difficulté supplémentaire pour l'accueil et le traitement de ces passagers (heures supplémentaires). Enfin, le contexte général de crise risque d'affaiblir les conditions de travail et de salaires.

Au sujet de la M 1935, M. Mullner considère que les objectifs qu'elle poursuit (convention collective commune pour SWISSPORT et DNATA) viendraient en contradiction avec les normes européennes imposant un minimum de trois opérateurs véritablement distincts, par leurs conditions de travail, au sein de la plate-forme de l'AIG.

Un commissaire (S) souhaite entendre l'orateur sur la problématique du personnel auxiliaire à temps partiel.

M. Mullner ne voit pas où se situe la problématique pour un personnel dont le volume ne varie pas depuis 7 ou 8 ans et fait l'objet d'une convention particulière avec SWISSPORT. Il ajoute que cette possibilité ne manque pas de rendre service à de nombreux étudiants, selon leurs disponibilités, avec beaucoup de souplesse. Les nécessités du service imposent ce type d'organisation. En tous cas, M. Mullner ne connaît aucun cas d'employés précédemment fixes à SWISSPORT, devenus auxiliaires à la faveur d'une modification de contrat, car tous les licenciements font l'objet d'une annonce auprès de la commission du personnel dont il fait partie.

Une commissaire (Ve) cherche à comprendre ce qui pourrait motiver un syndicat à adopter une convention nettement moins favorable que la précédente.

M. Mullner ne comprend pas à son tour ce qui aurait pu l'empêcher d'approuver une meilleure convention collective actualisée (à l'occasion de l'intervention du conseiller d'Etat) que la précédente.

Pour répondre à la même commissaire (Ve), M. Mullner indique que, à sa connaissance, les autres aéroports suisses connaissent également plusieurs conventions collectives et qu'en outre celles adoptées à Genève sont généralement plus généreuses qu'à Bâle et à Zurich au sein des mêmes entités.

IV. Audition de M. François Longchamp, conseiller d'Etat chargé du DSE

M. Longchamp procède tout d'abord à un rappel concernant le partenariat social qui globalement régit les relations du travail en Suisse entre les employeurs et les employés. Ce principe fondamental se trouve d'ailleurs à l'origine d'une législation assez restreinte en matière de droit du travail (au contraire de l'exemple français), dès lors que ces rapports sont réglés par le

biais des conventions collectives. Par conséquent, l'Etat reste toujours en retrait par rapport aux partenaires sociaux.

Dans le cas de difficultés persistantes, diverses options sont envisageables. La première consiste à recourir à la CRCT qui est une instance indépendante de l'Etat, chargée d'arbitrage et de conciliation. D'autre part, les autorités publiques peuvent le cas échéant intervenir dans le cas précis d'une convention collective de force obligatoire, pour autant que dans le secteur concerné ce phénomène recouvre une double majorité. Enfin, il rappelle la possibilité d'une constatation des usages au sein d'un secteur déterminé, par le biais du CSME.

Dans le cas du conflit SWISSPORT (819 collaborateurs), sont intervenus deux syndicats, à savoir PUSH et VPOD. Il est à noter que la convention collective a été régulièrement renouvelée durant 17 ans. Au moment du renouvellement ordinaire de la convention, 77 % des employés de cette société se sont manifestés en faveur de cette procédure. Malheureusement, les statuts imposent une obligation d'unanimité. Constatant le désaccord, il a été fait appel à l'organe de conciliation (CRCT) sans pour autant parvenir à un accord, d'où le déclenchement d'une grève sans préavis du 2 au 11 janvier 2010. A l'occasion de cette action syndicale, les pouvoirs publics ont garanti par l'intervention de la police une liberté d'accès aux non-grévistes. Par la suite, le Conseil d'Etat a décidé d'intervenir afin de tenter de trouver une issue à cette situation, ce qui a nécessité 22 heures de négociations. Au final, deux conventions collectives identiques ont été signées pour une durée de deux ans.

Au sujet du PL 10626, M. Longchamp a formulé les remarques spécifiques suivantes :

- Le système de concession constitue l'outil utilisé de manière ordinaire dans l'ensemble des aéroports occidentaux.
- Sur la question de la location, elle est en réalité déjà prévue et constitue généralement une obligation au travers du système de concession.
- Sur la limitation à 20 personnes, il n'est tout simplement pas possible de l'imposer car elle contrevient au droit fédéral.
- Quant à la convention collective au niveau de l'AIG, cette idée paraît surprenante alors même que le dispositif actuellement en place se révèle beaucoup plus contraignant qu'une éventuelle convention collective.
- Enfin, sur la préférence donnée aux résidents genevois, et même s'il ne s'agit que d'une invitation, la légalité d'une telle disposition paraît fortement compromise, sans même invoquer la cohérence avec les accords bilatéraux.

En réponse à une commissaire (UDC), M. Longchamp reprend la formule prévue dans le PL, à savoir « doit prioritairement octroyer ». Il constate que ce libellé contrevient sans contestation possible aux règles fixées par les accords bilatéraux. En revanche, s'il s'agit d'un vœu ou d'un souhait, alors il ne lui semble pas que cela doive figurer dans un texte de loi.

Il répète par ailleurs que, en matière de convention collective, ni le Grand Conseil, ni le Conseil d'Etat n'ont le pouvoir d'imposer des règles dans ce domaine, à l'exception du processus d'extension d'une convention collective de force obligatoire requérant à la fois une double majorité et une demande explicite des concernés.

Pour répondre à un commissaire (PDC), M. Longchamp indique que la stratégie de l'aéroport, depuis de nombreuses années, se focalise sur le maintien de taxes aéroportuaires raisonnables (21 F à Genève contre 40 F à Zurich) de manière à être en mesure d'attirer sur son site les compagnies aériennes. Il rappelle par ailleurs que cette stratégie a donné de bons résultats, permettant même d'assurer quatre vols quotidiens vers l'Amérique du Nord (là où un aéroport comparable comme Lyon n'est pas en mesure de rivaliser). Dans le même ordre d'idées, les salaires pratiqués sur le site à Genève ne doivent évidemment pas être plus élevés qu'à Zurich. Ces deux paramètres doivent rester stables pour assurer une bonne compétitivité.

Pour répondre à une commissaire (Ve), M Longchamp expose que l'hypothèse d'une seule convention collective n'est pas imaginable, notamment à cause de la grande variété d'activités engagées sur le site, provenant chacune de secteurs économiques différents, dépendant chacune d'impératifs distincts (restauration, secteur bancaire, commerces de luxe...).

Suite à l'intervention d'un commissaire (L) sur le nombre d'entreprises actives par secteur, M. Longchamp rappelle que, selon les conventions en vigueur, les sites aéroportuaires doivent à tout le moins prévoir deux entreprises d'assistance au sol pour chaque catégorie de services (directive européenne, article 6, accords bilatéraux). Il donne également le détail de la législation imposant la condition de l'affiliation à une convention collective (article 4.3.5 – régime des attestations obligatoires / règlement de mise au concours des concessions). A ce stade, il n'existe pas de troisième concurrent. Le droit européen ne permettrait pas de refuser un troisième concessionnaire (sauf les contraintes d'espace disponible). Il explique les contraintes financières lourdes qui résultent d'une installation d'appareillage pour ce type d'entreprise sur un site aéroportuaire. Contrairement aux autres entreprises du secteur commercial, elles n'ont pas la possibilité de se délocaliser dans la zone industrielle.

Un commissaire (S) mentionne une remarque des employeurs formulée devant la CRCT indiquant que, selon eux, l'AIG serait opposé à l'adoption d'une convention collective commune de manière à rester en mesure d'encourager la concurrence.

M. Longchamp dément absolument cette affirmation.

Pour répondre au même commissaire (S), M. Longchamp s'exprime au sujet du degré d'implication politique dans ce contexte de négociation salariale. Comme il l'a expliqué, ce domaine est articulé autour d'un principe partenarial et d'un certain nombre d'instances chargées de réguler les relations du travail (prud'homme, CRCT,...). Il se refuse évidemment à entrer dans une telle logique, mais si comme le sous-entendent certains, ils requièrent l'intervention systématique de l'Etat dans ce domaine, il faudrait alors multiplier de manière significative le nombre de nouveaux conseillers d'Etat. M. Longchamp ajoute que, comme il l'a annoncé, une modification interviendra en faveur de la condition d'une couverture ininterrompue en matière de convention collective.

Pour répondre à un commissaire (Ve), M. Longchamp revient sur le déroulement de la procédure et indique que la conciliation a eu lieu et que les conclusions ont été rendues par la CRCT, le 22 décembre 2009, alors même qu'avant de débiter cette médiation, des menaces de grève avaient déjà été prononcées dès le 15 décembre 2009. Dès le début de la médiation entreprise par le chef du département, en accord avec la CRCT, et alors que le président fin connaisseur du dossier était prêt sur le champ à prendre une décision, une demande a été adressée aux parties en vue d'un arbitrage. La VPOD l'a refusé alors que la société SWISSPORT l'a accepté. Il rappelle qu'un arbitrage soumet les parties en présence à ses conclusions.

V. Audition de MM. Michel Glorieux, directeur général, et Pierre Métrailler, DRH, de SWISSPORT

M. Glorieux revient sur le déroulement des événements : la discussion sur le renouvellement de la convention collective, avec les syndicats, a été entamée à partir de juin 2009, pour une échéance à décembre 2009. Au 24 septembre 2009, un accord est intervenu avec l'un des deux syndicats (PUSH), alors que l'autre (SSP) s'y refusait. Le syndicat SSP souhaitait globalement une augmentation de l'ordre de 10 % de la masse salariale. Cet objectif n'était pas envisageable pour l'entreprise au vu de la situation particulière de crise en 2009. Au prix d'une longue négociation, une base d'acceptation avait été formulée aux alentours de 5 %. PUSH a marqué son accord, pas le SSP.

Une votation auprès du personnel a eu lieu en octobre 2009 sur la base des résultats de la négociation du 24 septembre (le SSP n'a pas souhaité être présent au moment du dépouillement, en présence de la représentante du personnel, du représentant de PUSH et du DRH et a refusé de participer à la votation). 84 % des collaborateurs se sont déclarés en faveur du renouvellement de la convention collective aux conditions arrêtées le 24 septembre 2009.

En l'absence d'accord, il a été fait appel à la CRCT. Au terme de cette conciliation, il a été constaté qu'il n'existait pas de marge de manœuvre suffisante pour mener à bien cette démarche, malgré diverses concessions de la part de SWISSPORT (notamment sur la progression salariale annuelle). Le SSP n'a pas souhaité revenir sur le cahier complet de ses revendications. L'absence d'un accord a été constatée le 22 décembre 2009. Une convention a donc été signée avec le syndicat PUSH concernant la majeure partie des collaborateurs. Ces derniers ont été surpris par l'annonce d'une grève. Furent présents au sein de ce mouvement de grève, environ 7 % des collaborateurs, principalement dans le secteur du tri bagages.

A propos du texte de la motion 1935, M. Glorieux dit son étonnement de voir le souhait exprimé d'élaborer une convention collective qui par ailleurs existe déjà chez SWISSPORT depuis 1997. De nombreux points de cette motion semblent déjà résolus ou non pertinents.

Il voudrait également rectifier certaines rumeurs colportées par les médias au sujet d'un salaire minimal à 3 400 F. Le salaire le plus bas en vigueur chez SWISSPORT, de l'employé le moins payé sur une base plein temps, en revenus annuels y compris les indemnités, la participation aux primes de caisses maladie, divisé par 12 se monte à **4 754 F**.

M. Métrailler rappelle que sa compagnie emploie 1 200 collaborateurs (820 à temps plein et, en fonction des saisons, 350 à temps partiel) à Genève et 33 000 dans le monde. Ces 1 200 personnes totalisent plus de 56 nationalités, 500 femmes, 700 hommes. Au 1^{er} mars 2010, 220 collaborateurs sont des frontaliers (18 %).

Pour répondre à un commissaire, M. Métrailler confirme qu'une proposition d'arbitrage a été acceptée par SWISSPORT, mais refusée par le SSP.

Le même député (R) souhaite connaître la nature des relations actuelles de la société SWISSPORT avec PUSH.

M. Métrailler admet que ces relations ont désormais un caractère plus tendu. Les compromis finalement adoptés ont été mal ressentis dans ce syndicat majoritaire. Il observe que les représentants du PUSH sont tous des

collaborateurs de l'entreprise, alors que les représentants du SSP comme M. Mugny se situent hors de l'entreprise. Par ailleurs, depuis l'arrivée de ce dernier tous les délégués syndicaux ont été changés et ne disposent d'aucune culture d'entreprise, et méconnaissent l'historique. Il n'existe pas de possibilité d'établir à ce stade un véritable rapport de confiance avec cette nouvelle équipe. M. Métrailler ajoute que l'entreprise a sollicité l'OCIRT afin de connaître les répartitions exactes en matière de contributions syndicales réglées par chaque collaborateur. Le syndicat PUSH a également exigé la preuve comptable de cette situation. Le SSP, informé par l'OCIRT, a demandé un délai jusqu'au 19 mars 2010, pour finalement répondre qu'il existait deux conventions collectives (exactement similaires), qu'il contestait le bien-fondé de l'association PUSH, en sous-entendant la possibilité pour le SSP d'encaisser la totalité des cotisations syndicales. Par courrier, l'OCIRT s'est dessaisie du dossier au profit de la CRCT chargée de prendre position sur ce litige.

Un commissaire (L) est d'avis que l'objectif du SSP concerne plutôt l'aéroport que SWISSPORT. Il aimerait entendre les orateurs sur l'impression d'avoir été emportés dans un conflit externe portant sur l'infrastructure dans son ensemble.

M. Glorieux répond qu'il a effectivement eu cette impression d'avoir été incorporé dans un conflit dépassant très largement l'opposition entre SWISSPORT et le SSP. Ce dernier manifeste de bien autres ambitions sur la plateforme aéroportuaire. L'échéance de la convention collective SWISSPORT au 31 décembre 2009 constituait une excellente occasion.

M. Glorieux souligne que des consensus successifs ont été négociés avec M. Pagani. L'arrivée de M. Mugny semble avoir considérablement modifié les relations y compris au niveau des délégués syndicaux.

Au sujet des auxiliaires, M. Glorieux relève que le tarif est de 22 F de l'heure, hors toutes les indemnités (23 F dès la première année, et jusqu'à 26 F voire 27 F, sans les indemnités). Il s'agit pour 28 % de collaborateurs étudiants, pour lesquels les conditions d'horaires ont été particulièrement adaptées. Il ne pense pas que, en termes de comparaison avec les autres entreprises du même type sur le site, SWISSPORT ne doive rougir de ces conditions salariales. La moyenne d'ancienneté pour les auxiliaires se situe à trois ans et demi. Ils peuvent ensuite être intégrés dans l'entreprise et sa convention collective. Toutes les demandes de passage en salaire fixe ont été acceptées, avec une priorité à la mobilité interne.

VI. Audition de M. Robert Deillon, directeur général de l'AIG

M. Deillon rappelle que l'action syndicale menée au début janvier 2010 à l'aéroport n'avait pas fait l'objet d'un préavis de grève. D'autre part, cette action a été entreprise à un moment particulièrement délicat, lors d'une fin de semaine du début janvier, qui correspond généralement à une affluence massive. Le piquet de grève a été engagé dès quatre heures du matin et s'est traduit par une impossibilité d'accès aux infrastructures pour un bon nombre d'employés. Les alternatives se limitaient alors à une fermeture pure et simple de l'aéroport, ou à entreprendre les actions nécessaires à assurer la continuité du service avec pour critère prioritaire celui de la sécurité de l'ensemble des personnes situées sur le site. En outre, la surprise passée, les deux opérateurs SWISSPORT et DNATA ont été à même de trouver des solutions temporaires afin de répondre à cette situation. Il est surprenant de constater que l'entreprise la plus touchée par ce mouvement de grève a été SWISSPORT, alors même qu'elle connaît depuis de nombreuses années une convention collective constamment renouvelée, et qui consacre les niveaux les plus élevés en matière salariale.

Pour répondre à une commissaire (S) à propos de l'octroi des concessions, M. Deillon indique que l'attribution des concessions constitue une obligation liée au respect d'une directive européenne. Il souligne que ces concessions sont remises au concours tous les sept ans, en se fondant sur un règlement de mise au concours, interdisant toute forme de favoritisme et définissant précisément un cahier des charges. Les dossiers sont alors examinés pour évaluation. Au moment de la signature de la concession, le candidat doit être au bénéfice d'une convention collective (ou à tout le moins, respecter les usages en vigueur dans le secteur).

Suite à une intervention de la même commissaire (S), M. Deillon rappelle que l'aéroport ne dispose d'aucun pouvoir d'intervention auprès de ces concessionnaires, si ce n'est celui lié au respect des conditions fixées dans la concession. L'aéroport se borne à mettre à disposition des surfaces locatives. Pour le surplus, M. Deillon conteste les prétendues pressions vis-à-vis des concessionnaires.

Il note que les conditions de travail de DNATA sont très similaires à celles pratiquées par SWISSPORT. Dans le futur, certains renouvellements de conventions auront lieu (ISS en juillet, GATEGOURMET et la société responsable des nettoyages d'avions) pour lesquels des négociations sont actuellement en cours. Il observe malheureusement que certaines demandes formulées par certains syndicats sont assez difficiles à satisfaire.

Le commissaire (S) précité a cru entendre que la distribution de tracts au moment du mouvement de grève avait été réprimée.

M. Deillon conteste cette manière de voir. Il a été seulement demandé aux organisations syndicales de ne pas envahir le terminal, un jour de forte affluence, afin de réduire toute possibilité d'échauffourées entre les différentes parties (grévistes/passagers). Pour autant, cette distribution a pu parfaitement prendre place à l'extérieur.

A propos des emplois à temps partiel, M. Deillon indique que le personnel auxiliaire n'est pas un personnel subissant un travail sur appel. L'intervention de ce personnel est limitée à 20 heures par semaine et reste indispensable dans ce type d'activité qui doit impérativement prévoir des pointes d'affluence. En outre, les compagnies aériennes ont la possibilité d'arrêter une ligne dans un délai très court, sans fournir aucune garantie à leurs sous-traitants. En supprimant le statut d'auxiliaire, on assisterait en permanence à des plans de licenciements suivis de réengagements. Air France, par exemple, a diminué ses activités de l'ordre de 20 à 30 % l'année dernière, sur Genève, avec un préavis inférieur à un mois. La souplesse reste donc au cœur de l'activité aéroportuaire.

Concernant l'action syndicale, M. Deillon est pour le moins surpris vis-à-vis du procédé qui consisterait à recourir systématiquement à la menace de grève avant même de débiter un processus de renouvellement des concessions. Il dénonce une telle manière d'envisager les relations sociales, finalement proche du chantage, qui tranche considérablement avec les habitudes en vigueur en Suisse. De manière générale, il répète que les conditions de travail sont globalement excellentes sur le site aéroportuaire et sont généralement bien plus élevées que dans le reste du canton, et bien supérieures à un hypothétique salaire minimum ; ce qui d'ailleurs ne semble pas motiver d'insatisfaction particulière.

Un commissaire (PDC) souhaite entendre le directeur de l'aéroport quant à un éventuel durcissement des relations au sein du partenariat social sur le site.

M. Deillon doit malheureusement le constater. Toutes les conventions et accords avaient été précédemment adoptés et renouvelés. Il doit constater que depuis l'arrivée de M. Mugny, le dialogue s'est interrompu sans réelle marge de négociation vis-à-vis de demandes souvent considérées comme déraisonnables.

Un commissaire (R) exprime une conclusion personnelle : si une telle attitude devait persister au-delà des incidents de janvier 2010, à l'occasion de la négociation au sein d'autres entreprises du site, on se trouverait alors face

un exemple type de la violation évidente de la paix sociale. Il rappelle que durant le temps de la négociation et du renouvellement, les parties s'interdisent en principe toute action syndicale.

Un commissaire (S) souhaiterait entendre le directeur sur l'éventuelle mise en place d'une commission paritaire, telle qu'elle apparaît dans la motion 1935. Pour sa part, il voit dans cette solution une possibilité de créer les conditions d'une meilleure discussion entre partenaires.

M. Deillon répète une fois encore qu'il n'entre pas dans les prérogatives ou les missions de l'aéroport de se positionner dans ce domaine, au risque de se trouver dans une position ingérable. Il n'appartient pas à l'aéroport de jouer ce rôle, et cette activité se trouve en principe couverte par l'OCIRT.

VII. Débats en commission

La discussion générale a porté exclusivement sur la M 1935. Aucun groupe ne s'est exprimé spécifiquement sur le PL 10626.

Cas échéant, les lecteurs sont invités à se référer au rapport relatif à la M 1935 mentionné plus haut.

VIII. Votes

Le Président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 10626, qui est refusée par :

Pour : 3 (2 MCG, 1 UDC)

Contre : 7 (2 PDC, 3 L, 2 R)

Abstentions : 5 (2 S, 3 Ve)

Au vu de ce qui précède, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les députés, à refuser l'entrée en matière sur le PL 10626.

Projet de loi (10626)

modifiant la loi sur l'aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

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

Article 1

La loi sur l'aéroport international de Genève, du 10 juin 1993, est modifiée
comme suit :

Art. 31 Locations et concessions (nouvelle teneur)

¹ L'établissement peut octroyer des concessions pour toutes les activités
aéroportuaires dont l'accomplissement n'est pas réalisé par lui-même.

² L'établissement peut donner en location ou en concession les locaux
techniques, administratifs et commerciaux dont il est propriétaire et dont il
n'a pas lui-même l'usage.

³ L'établissement ne peut octroyer des concessions, conformément aux
alinéas 1 et 2 du présent article, aux entreprises ou entités de plus de
20 employés ETP (équivalent temps plein) qui ne sont pas au bénéfice d'une
convention collective de travail.

Chapitre VIII Personnels de l'aéroport international de Genève – conditions cadres (nouveau, le chapitre VIII actuel devenant le chapitre IX)

Art. 40 Personnels et engagements (nouveau)

¹ Le personnel travaillant pour l'Aéroport international de Genève doit être au
bénéfice d'une convention collective de travail.

² L'Aéroport international de Genève doit prioritairement octroyer les
emplois à pourvoir aux résidents genevois au chômage.

Article 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur 6 mois après sa promulgation dans la Feuille
d'Avis Officielle.

Date de dépôt : 11 juin 2013

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Thierry Cerutti

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le 11 octobre 2009, les électeurs de notre canton ont donné un message ferme à la classe politique, demandant une priorité de l'emploi en faveur des résidents genevois et plus de responsabilité de la part de l'Etat de Genève, en élisant 17 députés MCG !

Ce projet de loi a pour objectif d'avoir non seulement une meilleure visibilité en matière de convention collective à l'aéroport. De plus, il apparaît que toutes les entreprises œuvrant au sein de l'aéroport ne sont pas soumises aux mêmes conditions, ni soumises aux mêmes traitements.

Il faut ajouter que ce projet de loi a été principalement déposé suite au manque de transparence signalé au sein de l'aéroport international de Genève. Ceci en matière de convention collective et de surnombre de frontaliers travaillant sur le site aéroportuaire.

Subséquemment, il convient de se positionner en faveur de la défense des emplois et des conditions salariales. Ces dernières étant particulièrement basses, malgré les conventions collectives, dans ce secteur.

Il nous apparaît comme étant impératif de garantir des postes de travail pour les résidents genevois. Ceci d'autant plus dans les établissements publics autonomes et au sein de l'Etat.

Si de nombreux frontaliers employés à l'aéroport peuvent subvenir à leurs besoins avec de tels salaires, c'est uniquement parce qu'ils résident en France. Cela n'est de loin pas le cas des employés résidant à Genève.

Ce projet de loi propose de favoriser une priorité à l'emploi aux résidents du canton de Genève, et l'adoption d'une seule convention collective pour toutes les entreprises d'un même secteur placées dans le cadre d'une concession publique.

Concernant les articles 31 et 40 et plus particulièrement l'alinéa 3 de l'article 31, il n'y a pas lieu de s'inquiéter de la situation des entreprises

disposant de plus de 20 employés, déjà en activité sur le site. Il est évident que les entreprises, déjà actives sur le site et qui entrent dans les conditions du projet de loi, doivent pouvoir être au bénéfice d'un délai d'adaptation leur permettant de régulariser leur situation.

Concernant la remarque touchant l'intervention dans le partenariat social, il sied de préciser que, dans la mesure où les pouvoirs publics sont déjà intervenus très récemment dans cette problématique, ils pourraient à tout le moins marquer leur position par une volonté incitative.

Ce projet de loi, comme il a été rappelé, a pour volonté de formaliser une invitation afin de favoriser l'engagement des résidents genevois, bien que le site aéroportuaire se trouve lui-même au bénéfice d'une concession délivrée par l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC), et que cette dernière pourrait influencer considérablement toute volonté de modification du dispositif existant. Le conseil d'Etat doit être en capacité d'influencer cette problématique.

Il sied de rappeler que l'aéroport, même autonome, n'est pas exactement une entreprise privée ordinaire. Dans le cadre de surveillance exercé par l'Etat, ce dernier doit se montrer exemplaire en qualité d'employeur ou au moins permettre l'application de conditions les plus favorables possible.

Pour rappel, sur le site aéroportuaire, le régime de la concession concerne plusieurs entreprises dont les conventions collectives sont néanmoins relativement disparates. Cela a engendré une kyrielle de conditions de travail, et au final, des modalités concurrentielles variables, d'où la facilité pour certaines entreprises d'engager des frontaliers aux salaires inférieurs à ceux demandés par les résidents genevois.

Pour rappel, deux principes sont ici à appliquer :

1. La volonté de vouloir prioriser l'emploi aux résidents du canton apparaît comme une nécessité et ne peut être considéré comme discriminatoire.
2. Les conventions collectives doivent tenir compte des conditions salariales des employés résidant dans notre canton. La référence ne doit pas être celle des employés habitant hors canton. Cela est d'autant plus crucial lorsque l'Etat en est le garant.

Les derniers événements survenus en 2010 à l'aéroport international de Genève nous ont ramenés à la triste réalité de la vie quotidienne de milliers d'entre nous, avec ce mot à la mode des salons feutrés : les « working poor », ces travailleurs qui n'arrivent plus à vivre décemment avec leur salaire.

Le Mouvement citoyens genevois est fondamentalement opposé à la mise en place d'un salaire minimum sur le mode socialiste française (tels les

smicards). En revanche, nous avons la capacité d'imposer par corps de métier des conventions collectives qui protègent les plus faibles d'entre nous et restent spécifiques à chaque secteur d'activité.

Le présent projet de loi propose également de tenir compte des petites PME jusqu'à 19 employés équivalents temps plein, pour qui la mise en place d'une convention collective n'apparaît pas comme une nécessité absolue.

Une seule question subsiste :

Devons-nous sacrifier une partie de la population genevoise qui n'est pas qualifiée en permettant que ces citoyens soient payés de manière indigne ?

L'autel de la compétitivité de l'aéroport international de Genève ne justifie, en aucun cas, que ses employés résidant dans notre canton ne puissent pas vivre décemment et aussi bien qu'un employé frontalier.

Afin que les résidents genevois ne soient plus préférentiels sur le marché du travail aéroportuaire, je vous invite, Mesdames, Messieurs les députés, à soutenir le présent projet de loi.