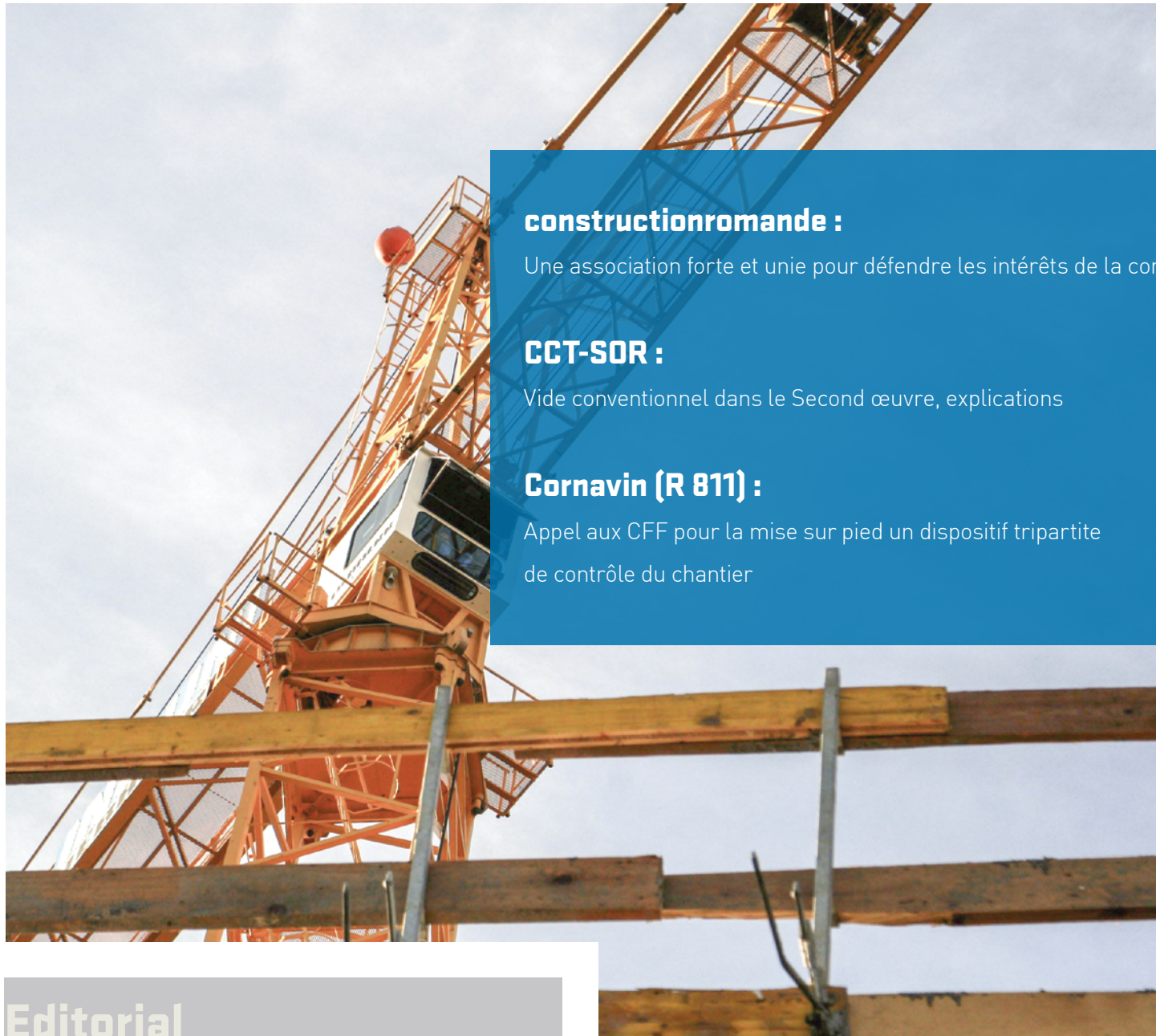


# DIMENSIONS & PERSPECTIVES



## construction romande :

Une association forte et unie pour défendre les intérêts de la construction

## CCT-SOR :

Vide conventionnel dans le Second œuvre, explications

## Cornavin (R 811) :

Appel aux CFF pour la mise sur pied un dispositif tripartite de contrôle du chantier

## Editorial



**Serge HILTPOLD**  
Président FMB

L'actualité du bâtiment genevois est très animée cet automne.

Un accord a été trouvé dans Gros œuvre à la fin du mois de septembre, sous l'égide de Monsieur le Conseiller d'Etat Pierre MAUDET, qui pose le cadre d'un partenariat social constructif et apaisé. C'est une très bonne nouvelle.

Dans le Second œuvre par contre, c'est le conflit ouvert. La Convention collective de travail romande (CCT-SOR) a été dénoncée pour la fin de l'année. Cela signifie très concrètement que dès le 1er janvier prochain, il n'y aura plus de dispositif impératif concernant les conditions de travail. C'est dérouler le tapis rouge à la concurrence déloyale et au dumping salarial ; en quelque sorte pénaliser les entreprises citoyennes. L'Etat pourrait donc se substituer aux partenaires sociaux pour introduire des mesures protectrices. L'impression qui prédomine est celle d'un immense gâchis, qui plus est alors qu'une

Inspection paritaire des entreprises (IPE) a été récemment mise en place à Genève, fruit d'une collaboration paritaire! J'espère sincèrement que nous parviendrons à ramener les négociateurs à la raison pour retrouver un cadre apaisé de discussions. La réalité économique plus difficile des entreprises doit en faire partie intégrante.

La Métallurgie du bâtiment semble mieux s'en tirer, mais là aussi, le feu couve sous la cendre, attisé par des revendications syndicales surprenantes quand on sait que des hausses salariales ont été imposées en 2016 suite à un imbroglio administratif, alors que les partenaires sociaux s'étaient entendus pour ne pas les accorder.

Alors que le climat économique se durcit, que nous subissons une concurrence de plus en plus débridée, que l'attractivité de notre canton et de notre région est mise en danger, nous devons nous battre pour des conditions-cadres acceptables pour les entreprises qui font face à des défis majeurs. Des conventions collectives de travail équilibrées et en phase avec la réalité en font indéniablement partie. Gardons nos forces pour notre activité principale: travailler et réaliser nos métiers.

## Un nouveau souffle à Genève Aéroport

**Centré sur ses missions principales, l'aéroport sera géré dans le souci de satisfaire au mieux la demande émanant des passagers, mais dans le respect bien compris de son environnement et des autres publics impactés par ses activités.**

**N**é avec les débuts de l'aviation, l'aéroport de Genève fêtera ses cents ans dans quelques années. S'il se développe régulièrement, cet aéroport ne connaît pas la croissance « débridée » décrite par ses détracteurs. Le nombre de ses passagers croît régulièrement de quelques points, année après année, dans des proportions similaires à celles que connaît la majorité des aéroports européens. D'ici à 2030, le nombre de passagers devrait augmenter de 3% par an, alors que le volume des mouvements (atterrissages et décollages) s'accroîtra quant à lui dans des proportions plus faibles, de l'ordre de 1,6%, voire moins encore.

### Mission redéfinie

Les défis pour satisfaire une demande en hausse en respectant l'environnement semblent avoir été bien appréhendés par le nouveau Directeur général de Genève Aéroport. Nommé à la tête de cet établissement public autonome au 1er septembre 2016, André SCHNEIDER vient de restructurer son équipe de direction autour des deux pôles d'activité majeurs de l'aéroport. Les Opérations sont notamment chargées de gérer des flux d'avions, de passagers, dans le respect des standards de qualité et des normes de sûreté et sécurité, tandis que le Commercial veille à générer et à pérenniser des recettes aéronautiques (dont les redevances passagers) mais aussi des recettes non aéronautiques (au nombre desquelles les revenus des boutiques et points de restauration).

Tout aussi cruciaux, les domaines de la gestion des infrastructures, des ressources humaines ou des finances recouvrent leur juste vocation d'unités de soutien, avec un parti pris affirmé de faire du développement durable un axe transversal à toutes les activités de cet aéroport urbain.

### Une approche holistique

Cette prise en main ferme par le nouvel homme fort de l'aéroport devrait permettre une approche plus holistique de la gestion des activités aéroportuaires, avec une meilleure prise en compte de ses nombreuses parties prenantes. Cela est rassurant à l'heure où les problématiques aéroportuaires cristallisent tout à la fois les doléances légitimes des riverains, mais aussi les peurs les plus irrationnelles voire certains calculs politiques opportunistes. Car parmi tous les chiffres alarmistes agités de plus en plus régulièrement comme des chiffons rouges, il en est quelques-uns dont il convient de rappeler la pertinence : l'aéroport emploie aujourd'hui plus de 11'000 personnes sur le site, permet de maintenir 44'000 autres emplois induits, génère 7,2 milliards de francs de richesse par an et permet ainsi à Genève de conserver sa dimension de place économique, industrielle, financière, touristique, politique et diplomatique.

A l'aube de son deuxième siècle d'existence, l'aéroport se donne ainsi les moyens de confirmer Genève dans son histoire millénaire.



Dr André SCHNEIDER  
Directeur général de Genève Aéroport

**GENÈVE**  
AÉROPORT



## constructionromande : une construction romande forte et unie !

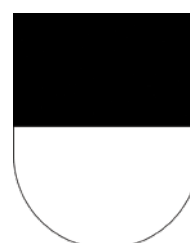
**Sous l'égide d'une nouvelle association régionale, les organisations professionnelles de l'industrie de la construction de Suisse romande ont décidé de s'unir pour mieux faire entendre leur voix au niveau national.**

**P**artant du constat que c'est d'abord au niveau fédéral que se définissent les conditions-cadres de l'industrie de la construction, il est en effet apparu indispensable de se structurer de façon plus cohérente pour mieux faire entendre la voix de la partie francophone du pays.

Affiliée à constructionsuisse, **constructionromande** défendra une sensibilité politique spécifique et contribuera à renforcer le lobby de l'industrie de la construction à Berne, auprès des parlementaires romands. En présentant une position commune sous la bannière de **constructionromande**, les organisations cantonales et régionales qui lui sont affiliées auront plus de poids au niveau national.

Si **constructionromande** sera créée formellement en décembre prochain, elle a déjà posé les jalons de ses futures actions.

En réunissant tout d'abord tous les cantons romands par l'adhésion d'associations faïtières cantonales, de conférences cantonales de la construction ou d'associations de métiers régionales, **constructionromande** bénéficie d'une remarquable représentativité.



En inscrivant ses actions au sein de constructionsuisse dont elle sera membre à part entière, elle affirme sa volonté de ne pas faire concurrence à l'association faïtière nationale du secteur, mais bien plutôt de la renforcer.

En élaborant enfin un document stratégique, comprenant plus de quarante propositions politiques concrètes sur des sujets tels que l'aménagement du territoire, les marchés publics, la politique de la concurrence ou le travail au noir, **constructionromande** se dote d'une véritable feuille de route pour la législature fédérale.

Alors que l'activité économique tend à se tasser, plusieurs décisions importantes récentes ont été prises (initiative sur les résidences secondaires, loi sur l'aménagement du territoire, initiative « contre l'immigration de masse », abolition du taux plancher franc/euro) qui n'améliorent pas la situation d'un secteur essentiel pour la prospérité de notre pays en termes d'emplois, de formation professionnelle, de mobilité et de logements.

L'action de lobbying prend dans ce contexte tout son sens et le document stratégique précité a d'ores et déjà été présenté aux Parlementaires fédéraux romands le 27 septembre dernier. Le succès de cette rencontre et le nombre de Parlementaires présents témoigne de la pertinence de la démarche.

Il s'agit maintenant de poursuivre sur la voie tracée !

## Pour une CCT romande du Second œuvre moderne

**Le 22 février 2016 s'est ouverte la première réunion paritaire en vue du renouvellement de la convention collective de travail du Second œuvre romand (CCT-SOR). Comme à l'accoutumée, ce premier rendez-vous a consisté pour chaque partie à émettre sa liste de souhaits.**

**L**a partie syndicale demandait une augmentation des salaires pour tous de CHF 120.- par mois, à répartir entre les indemnités de déplacement, une participation aux frais d'assurance maladie ou sur les salaires réels, alors que la délégation patronale souhaitait une amélioration de la souplesse du travail. Notre délégation ne disposait pas de marge de manœuvre concernant une éventuelle revalorisation, notamment en raison du niveau actuel des salaires servis et plus particulièrement à cause d'une concurrence de plus en plus rude sur les divers chantiers de romandie.

### Climat de la suite des négociations

Je n'ai jamais trouvé que les quatre sessions suivantes de négociations aient été autre chose que des réunions visant à clarifier certains paragraphes de notre texte. Il faut mentionner qu'un comité de rédaction composé de trois représentants syndicaux et trois patrons, entourés de deux secrétaires et d'un juriste, a travaillé de manière efficace afin de proposer des textes plus cohérents, notamment ceux concernant la durée du travail.

Je me suis souvent posé la question de savoir pourquoi ces négociations ne démarraient pas. Pourquoi avais-je l'impression que nous souhaitions tous penser que nos positions financières fort éloignées arriveraient à se concilier au fil des diverses rencontres, alors que nous savions dans notre for intérieur qu'une rupture des négociations était inévitable ?



(123RF/pogonicl)

Domage qu'aucune des parties n'ait pressenti que l'absence de marge de manœuvre salariale de la délégation patronale mène à la rupture des négociations lors de la séance du 14 septembre 2016. Peut-être que nous aurions dû réagir plus rapidement et causer cette rupture au début du premier semestre 2016 afin de laisser du temps à chacun de mesurer les conséquences d'un vide conventionnel et d'éventuellement trouver de nouvelles pistes.

### Principales divergences

Lors de la conclusion des discussions concernant la CCT-SOR actuellement en vigueur, en novembre 2010, un système d'indexation automatique, basé sur l'indice des prix à la consommation (IPC), avait été introduit. Il s'agit de l'article 59 al. 6 :

*Les salaires effectifs sont adaptés chaque année pour le premier janvier de l'année suivante sur la base de l'indice des prix à la consommation (valeur fin août), pour la première fois le 01.01.2012 (indice de référence : IPC 103.9, base décembre 2005). Les partis entameront des négociations sur les salaires effectifs dans les cas suivants :*

- Situations économiques et conjoncturelles particulières,
- Variation d'indice supérieure à 2.0 %.

*L'adaptation des salaires effectifs figure à l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.*

Voici l'évolution de la valeur à fin août de l'IPC durant la durée de notre CCT-SOR :

Août 2011	103.6
Août 2012	103.1
Août 2013	103.1
Août 2014	103.1
Août 2015	101.7
Août 2016	101.5

Les négociateurs syndicaux ont considéré l'absence de rattrapage ou d'augmentation automatique comme un élément anormal et pénalisant, même si cette éventuelle augmentation n'avait été qu'une sauvegarde du pouvoir d'achat des ouvriers. À contrario, cette baisse de l'indice n'a jamais été interprétée par la partie adverse comme une revalorisation des salaires par l'augmentation du pouvoir d'achat.

Afin de pouvoir entamer des négociations dans un climat positif et tenir compte de la situation nouvelle que nous vivons, soit une très longue stabilité des prix, voire une légère déflation, la délégation patronale a accepté une revalorisation des salaires réels pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Comme il s'agissait d'une revalorisation, nous avons obtenu la possibilité de disposer d'un quart de la revalorisation pour une revalorisation variable. Le montant accordé était de CHF 0.40, dont CHF 0.10 « au mérite ».

Je peux l'affirmer ici, j'étais un fervent défenseur de cette revalorisation, pensant à tort, que les négociateurs syndicaux nous en sauraient gré. Grave erreur, nous aurions dû conserver cette marge de manœuvre pour les négociations de renouvellement.



Les revendications financières syndicales, liées à l'absence de marge de manœuvre de la délégation patronale ne pouvaient que mener à l'impasse actuelle.

De plus, la revendication d'augmentation pour tous de CHF 120.00 par mois correspond à une augmentation du salaire horaire réel de CHF 0.67, exactement le même montant que nous devrions enlever des salaires réels, afin de répercuter la baisse de l'indice...

#### Une CCT-SOR moderne

Le contenu de cette convention est moderne. Les divers amendements, modifications et améliorations effectués par le passé et lors de la présente session de négociations ont contribué à construire un contenu équilibré qui satisfait une très grande majorité des signataires. J'en veux pour preuve, le relatif manque de conviction des parties à vouloir le modifier et l'absence de revendication majeure concernant le texte, hormis la réécriture des articles concernant la durée du travail.

Dans le contexte actuel, notre CCT-SOR offre des conditions de travail, accompagnées de salaires de bonne tenue. Néanmoins, elle devrait y intégrer un système de rémunération pérenne et prévisible pour permettre aux employeurs de rester concurrentiels dans des marchés de plus en plus disputés.

Ce n'est pas en distribuant une revalorisation générale à tous nos ouvriers que nous réussirons à rester concurrentiels. Trouvons une parade moderne.

### **Pistes à explorer et idées à confronter**

Un des principaux écueils de notre CCT-SOR est qu'elle empêche les patrons de jouer pleinement leur rôle. En effet, en période d'inflation, un rattrapage pour tous est distribué, également lors des revalorisations et il devient difficile de favoriser un ou plusieurs employés, car cela diminuerait grandement la force concurrentielle de nos entreprises. En période de stabilité des prix, comme la période que nous avons vécue, l'absence d'obligation d'augmenter nos employés afin de leur permettre de conserver leur pouvoir d'achat, nous a permis d'encourager tout ou partie de nos ouvriers en octroyant des revalorisations ciblées. Cette situation permet de mieux gérer nos équipes, elle permet également aux ouvriers conscients de leur valeur sur le marché du travail, de pleinement faire jouer la concurrence pour obtenir une bonne rémunération. Tout cela a comme conséquence de limiter fortement notre marge de manœuvre pour les augmentations futures, demandées pour tous, lors des négociations.

Lorsque l'on sait que les salaires moyens servis sont largement supérieurs aux salaires minimums, ne serait-il pas possible de rendre les revalorisations facultatives à partir d'un certain plafond ? Cette idée n'a jamais été débattue avec la partie syndicale.

Ne devrait-on pas créer un indice propre à notre CCT, reflétant au mieux les conditions des marchés dans lequel nous évoluons et peut-être en tenant compte partiellement du coût des primes d'assurance maladie que chacun doit déboursier ? L'adaptation automatique prévue à notre article 59 al. 6 cité précédemment pourrait alors jouer son rôle et éviter d'avoir des revendications sur des éléments que les partenaires sociaux ne maîtrisent pas, comme les primes précitées.

Cette adaptation automatique pourrait également être plafonnée, avec une limite plus élevée que celle de la revalorisation.

D'autres pistes seraient à explorer dans la convention collective de retraite anticipée en rendant, par exemple, la période de trois ans flexible sur une période de cinq ans. Un ouvrier pourrait, en accord avec son patron, travailler deux ans à 60% (3 jours de travail par semaine), puis deux ans à 40% (2 jours de travail par semaine), puis prendre sa dernière année en retraite pleine.

### **Conclusion**

Je ne pense pas que nous disposions de suffisamment de temps jusqu'à la fin de l'année, pour négocier ces propositions.

Nous pourrions dès lors disposer de l'année prochaine pour rendre notre convention collective du Second œuvre romand totalement moderne, ceci pour autant qu'une réelle volonté des deux parties de conclure une CCT-SOR pérenne existe.

Cette volonté devra se traduire par le retrait de la résiliation patronale, immédiatement suivie par le dépôt au Secrétariat de l'Économie de la demande d'extension du texte actuel pour une année au minimum.

Le temps presse et évitons de jouer aux apprentis sorciers, car je crains fort qu'il n'y ait plus de volonté patronale forte, avec l'envie de conclure une CCT, au printemps 2017.

**Bernard ERNY**

**Loretti SA**

**Président de l'Association genevoise des maîtres vitriers, miroitiers, encadreurs et storistes (AMV)**

**Représentant patronal genevois à la Commission de négociation CCT-SOR**



## Cornavin: chat échaudé craint l'eau froide

**Le Grand conseil vient de voter une subvention de CHF 425,28 millions, soit la part du canton pour financer les frais d'étude et de construction en vue de l'extension de la capacité du nœud ferroviaire de Genève à l'horizon 2030 (gare souterraine de Cornavin et Léman Express).**



**A**vec une participation de 67% (sur un total de CHF 1,7 milliard) les CFF assureront seuls la maîtrise d'ouvrage, contrairement aux travaux du CEVA réalisés conjointement avec le canton. Ces travaux débuteront en 2019 et prendront le relais, assurant ainsi une continuité des commandes dans le génie civil; pour autant bien sûr que les entreprises locales puissent en bénéficier sur des bases équilibrées et saines. Il va donc falloir veiller au grain.

Lors d'une audition remarquée devant la commission des travaux, Pierre-Alain L'HÔTE et Nicolas RUFENER ont rappelé les frustrantes expériences du CEVA et enjoint le canton à mettre d'emblée les points sur les « i » avec les CFF.

Fait rare, le Grand Conseil a voté à l'unanimité une résolution conditionnant la subvention cantonale à plusieurs engagements afin d'écartier au maximum les risques de voir s'envoler les adjudications sous d'autres cieux. Il s'agit d'un acte politique fort obtenu grâce à la bonne cohésion de la construction. L'expérience a montré que seules cette cohésion et la crédibilité des messages étaient de nature à convaincre le Parlement au-delà des positions partisans.

Concrètement la résolution R 811 appelle les CFF à mettre sur pied un dispositif tripartite du type de la cellule CEVA pour éviter les situations inacceptables. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dès le début de la procédure. Sous l'angle de qualité et du développement durable, il est impératif que le prix ne soit pas le seul critère d'adjudication ou en tout cas pas le critère déterminant.

Le maître de l'ouvrage est dûment averti que les partenaires sociaux, activement soutenus par les autorités, seront intraitables avec le respect des conditions de travail, de sous-traitance et de sécurité, ainsi que la reconnaissance de l'effort pour la formation.

Au vue des énormes investissements à venir (mobilité, formation, sauvegarde du patrimoine, logement, etc), ce chantier a valeur de test pour les acteurs politiques et les partenaires sociaux. Il leur appartient de faire reconnaître les capacités des métiers du bâtiment à participer au maintien du dynamisme et de l'attrait de Genève. Une relation de confiance avec le Grand Conseil reste indispensable.

Gabriel BARRILLIER, Député

## ASSED-Association Suisse des Entrepreneurs du Désamiantage et de la Dépollution

**Notre association, à but non lucratif, a pour mission de représenter, promouvoir, défendre et sauvegarder les intérêts de la profession du désamiantage et de l'assainissement de tous types de pollution décelée dans un ouvrage bâti (plomb, PCB, etc.).**



**F**ort de l'expérience acquise dans l'acte de démolir ou de construire, des entrepreneurs spécialisés ont répondu présent lors de l'introduction de la législation concernant la dépollution et plus particulièrement le désamiantage. Il a fallu faire face aux premiers balbutiements et aux premières urgences dépourvus de tout recul et toute planification.

Rapidement, il a semblé nécessaire, voire indispensable, de se réunir en association pour venir en aide à tous les acteurs du monde de la construction et pour structurer ce nouveau « métier », en collaboration avec les maîtres d'ouvrages, les mandataires, les mandataires spécialisés (en diagnostic) et les représentants publics, cantons, communes, Etat et la SUVA. Depuis le 30 octobre 2012, avec une vingtaine d'entrepreneurs romands et tessinois, notre association a ainsi été constituée.

Celle-ci aimerait faire reconnaître le « métier » de désamianteur qui aujourd'hui n'existe pas de façon officielle dans nos différentes caisses.

De plus, cette activité est exclue expressément des champs d'application des différentes conventions nationales du bâtiment (Gros œuvre et Second œuvre par exemple), ce qui alimente le paradoxe d'un « métier » hautement spécialisé où les contraintes justifiées sont importantes, particulièrement dans la protection du personnel d'exploitation et aussi du public et où la garantie de limiter les risques de pollution et le respect de l'environnement doit être scrupuleusement suivie en produisant une traçabilité sans faille des interventions et une élimination des déchets hautement contrôlée.

Malheureusement, trop d'intervenants dans l'acte de l'assainissement ne sont aujourd'hui pas à niveau avec l'ensemble des lois, règlements ou recommandations (parfois différents d'un canton à l'autre), ce qui laisse les mandataires et maîtres d'ouvrages désemparés avec ces nouveaux processus d'exécutions dont il n'existe

pas d'article normalisé, tels que le CAN décrivant avec précision les diverses installations et interventions. L'ensemble provoque souvent des écarts importants de prix incompréhensibles aux personnes non initiées.



Avec les entrepreneurs membres de l'ASSED, qui accompagnent leurs offres des attestations fournies par l'association, vous avez la certitude que leurs entreprises spécialisées sont reconnues par la SUVA, qu'ils sont inscrits au registre du commerce suisse et qu'ils s'engagent à ne pas être « juge et partie » puisqu'ils ont interdictions selon les règles de l'ASSED de faire des diagnostics en tant que désamianteur. A chacun son rôle et ses compétences.

Le désamianteur ASSED assume l'entier de ses responsabilités liées au travail de dépollution, quelque soit le diagnostic exécuté. Ceci implique que les membres de l'ASSED respectent à la lettre les textes de la législation en vigueur et qu'ils s'investissent avec passion dans leur travail pour le bien de tous.

Assainir est un « métier » et nos membres sont des spécialistes. Faites leur confiance.

### IMPRESSUM

Ce journal paraît 4 fois par an, est tiré en français à 3'000 exemplaires et est imprimé sur du papier recyclé.

Responsable éditorial : Pierre-Yves Tapponnier • E-mail : [redaction@fmb-ge.ch](mailto:redaction@fmb-ge.ch)

FMB - PONT ROUGE CENTRE DE FORMATION - Rampe du Pont-Rouge 4 - 1213 Petit-Lancy

Conception graphique : Agence Hémisphère • Impression et diffusion : Moléson Impressions.