DIMENSIONS & PERSPECTIVES

FÉDÉRATION GENEVOISE
DES MÉTIERS DU BÂTIMENT



Votations de septembre 2020 :

un menu copieux et des enjeux clés pour la construction.

Rentrée 2020 :

engagez des apprentis ! Leur avenir et celui des entreprises en dépendent.

Communication :

nouveau site Internet et annuaire des entreprises en ligne.

Editorial



Pierre-Alain L'HÔTE
Président FMB

Il est hasardeux de faire des prévisions sur le long terme et certainement trop tôt pour tirer un bilan de la pandémie COVID-19. Par contre, l'on peut déjà relever que les entreprises du bâtiment ont été EXEMPLAIRES ! Elles se sont en général montrées responsables, attentives, agiles, organisées, résilientes, pragmatiques et il faut s'en féliciter.

L'on ne peut en dire de même des syndicats qui ont tenté d'instrumentaliser la crise pour assouvir leurs visées politiques, avant de capituler honteusement. Ils sont en tout cas totalement atones et aphones depuis des mois. Peut-être un effet de leur incapacité à s'intéresser à leurs membres et à leurs légitimes aspirations ?

Avec la reprise d'une vie et d'une activité presque normales, l'on peut de nouveau regarder vers l'avant, même si les perspectives se révèlent contrastées avec de grandes incertitudes et des attaques incessantes contre les conditions-cadre de l'économie.

L'espèce de délire post-COVID de nos autorités en matière de mobilité ou les prétentions de certains à l'avènement d'un monde nouveau dénué de toute forme de libre entreprise (l'anticapitalisme et la décroissance ne sont rien d'autre) en sont l'illustration.

Et quand on voit que la fin de la libre circulation, ou l'introduction d'un salaire minimum doublée de la remise en cause de RFFA pourtant plébiscitée par la population en mai 2019, proviennent des deux extrêmes de l'échiquier politique, mais poursuivent des buts identiques que ne renieraient pas Malthus, l'on se dit qu'être entrepreneur en 2020, ce n'est décidément pas une sinécure.

De temps en temps toutefois, le ras-le-bol l'emporte. Le Comité de la FMB a ainsi modifié sa prise de position en matière de compensation de places de stationnement. Un projet sans doute pertinent, plutôt pragmatique, fruit de négociations techniques, mais qui devient totalement dénué de sens quand le Conseil d'Etat bloque la ville, ses habitants, ses entreprises, l'activité économique par des oukases d'un autre temps et d'un autre droit.

Dans ce contexte, réjouissons-nous plutôt du possible avènement d'un congé paternité ou des mesures visant à aider les entreprises à continuer d'offrir en nombre des places d'apprentissage si prisées de nos jeunes.

Et surtout continuons de croire en Genève, ses entreprises et ses artisans !

Votations fédérales et cantonales du 27 septembre 2020 : un menu copieux

Vous l'aurez remarqué : l'édition du journal de la FMB que vous tenez entre vos mains contient quatre pages de plus que les éditions habituelles. Ceci s'explique par le nombre important d'objets soumis en votation le 27 septembre. Plusieurs sont en effet d'une grande importance pour l'économie et les entreprises. La FMB a donc pris officiellement position et s'engage dans les différentes campagnes.

Les mots d'ordre de la FMB sont résumés ci-dessous et les différents enjeux sont exposés en détail dans les pages suivantes.

Objets fédéraux :
- Initiative « Pour une immigration modérée (initiative de limitation) » : NON
- Projet « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » (contre-projet indirect à l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille ») : OUI

Objets cantonaux :
- Initiative « Zéro pertes : garantir les ressources publiques, les prestations et la création d'emplois » : NON
- Initiative « 23 frs, c'est un minimum » : NON
- Loi modifiant la loi d'application de la législation fédérale sur la circulation routière : NON



Initiative « Pour une immigration modérée (initiative de limitation) » : un danger mortel pour les entreprises

Cette initiative exige que la Suisse ne puisse plus conclure d'accord comprenant un régime de libre circulation des personnes. En cas d'acceptation, la Suisse aurait un délai d'un an pour négocier la fin de l'accord actuel sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne (ALCP) ; en cas d'échec, le Conseil fédéral devrait dénoncer l'ALCP dans un délai d'un mois. Les conséquences pour les entreprises et le secteur de la construction seraient catastrophiques.

Si cette initiative attaque directement l'ALCP entre la Suisse et l'Union européenne, elle met également en danger les autres accords bilatéraux qui sont liés juridiquement à l'ALCP et qui forment le paquet des accords bilatéraux I, signés en 1999 et entrés en vigueur en 2002. Si un accord tombe, les six autres tombent aussi. Ces sept accords couvrent de nombreux domaines : libre circulation des personnes, levée des obstacles techniques au commerce, réciprocité dans les marchés publics, agriculture, recherche scientifique, transport aérien et transports terrestres.

L'économie suisse a grandement profité de tous ces accords bilatéraux, plébiscités à plusieurs reprises par la population suisse. Après la crise des années 90, c'est la voie bilatérale avec l'Union Européenne qui a permis à la Suisse de relever la tête et de connaître une période de grande prospérité. La perte de ces accords serait dramatique pour les entreprises et l'on peut s'attendre à des délocalisations à l'étranger dans certains secteurs. En effet, pour nombre d'entreprises, il deviendra plus intéressant de produire dans un pays européen afin de pouvoir profiter d'un accès sans obstacles au marché de l'Union européenne. En parallèle, le recrutement de main-d'œuvre européenne deviendra beaucoup plus difficile et les entreprises suisses peineront à satisfaire la demande de leurs clients. Ceux-ci seront donc tentés de se tourner vers des entreprises étrangères. Magnifique autogoal !

Importance de l'ALCP pour la construction

L'ALCP est d'une importance vitale pour la construction. 36% des travailleurs employés dans la construction sont des étrangers au bénéfice d'un permis d'établissement ou de séjour de plus ou moins longue durée, soit un taux largement supérieur à la moyenne des autres branches de l'économie. Et 72% de ces travailleurs proviennent de pays de l'Union européenne, soit des pays couverts par l'ALCP. Ce qui est vrai à l'échelle nationale l'est encore plus dans le canton de Genève.

En cas d'acceptation de l'initiative et de dénonciation de l'ALCP, les entreprises seront confrontées à des obstacles importants au moment de recruter la main-d'œuvre dont elles auront besoin. Si l'ALCP était remplacé par un système de contingents, il y a fort à parier que non seulement le nombre de contingent serait insuffisant, mais que la priorité serait donnée aux postes dits « à haute valeur ajoutée », dans les services et le secteur tertiaire en général. La construction et le secteur secondaire pourraient donc se retrouver les parents pauvres d'un futur système.

Quelle serait l'alternative ? On voit déjà poindre le danger d'une hausse massive du travail au noir, ce qui constituerait la pire des issues possibles. Les entreprises et les travailleurs feraient tous les frais d'une telle dégradation de la situation, synonyme de précarisation pour les uns et de concurrence déloyale pour les autres.

Les mesures d'accompagnement en dommage collatéral

A l'image de beaucoup de branches économiques, la construction bénéficie des « mesures d'accompagnement » introduites dans la suite de l'entrée en vigueur de l'ALCP. En cas de dénonciation de l'ALCP, certaines de ces mesures seraient en danger car elles sont juridiquement liées à l'existence de l'ALCP. Or, les entreprises et leurs travailleurs en profitent directement.

Il en est ainsi de la loi sur les travailleurs détachés (LDét), qui oblige les employeurs étrangers à respecter les conditions minimales de travail et de salaire qui sont prescrites par les lois fédérales, les conventions collectives de travail étendues et les contrats-types de travail pour les travailleurs détachés en Suisse dans le cadre de la réalisation d'une prestation. La LDét est entrée en vigueur dans la suite de l'ALCP, les travailleurs européens pouvant en vertu de l'ALCP travailler librement en Suisse ; il fallait donc poser un cadre juridique clair s'agissant des conditions de travail à respecter afin de palier au risque de dumping salarial, en rendant les conditions suisses obligatoires pour les prestations effectuées en Suisse par ces travailleurs. La LDét règle aussi les compétences des organes de contrôle, dont celles des Commissions paritaires, pour le contrôle de ces éléments s'agissant des travailleurs détachés.

Or, si l'ALCP n'est plus en vigueur, la LDét cesse de l'être aussi. Quel régime le remplacera ? Personne ne peut le dire aujourd'hui. Et en conséquence, personne ne peut dire quelles seraient les obligations à respecter par les entreprises européennes détachant des travailleurs en Suisse dans le futur, ni quels contrôles seraient possibles. On sauterait donc quelque peu dans l'inconnu. Une entreprise européenne pourrait-elle à l'avenir détacher des travailleurs en Suisse sans respecter les conditions salariales locales ?

Conclusion : un bilan positif à ne pas mettre en danger

L'économie suisse a grandement bénéficié des accords bilatéraux ces dernières années, après avoir traversé une grave crise dans les années 90. Ces accords permettent aux entreprises d'avoir accès au marché européen avec un minimum d'obstacles en facilitant les échanges commerciaux entre la Suisse et l'Union européenne. Le peuple suisse ne s'y est pas trompé en plébiscitant cette voie à plusieurs reprises dans les urnes.

S'agissant de l'ALCP spécifiquement, le secteur de la construction en profite grandement car cet accord permet de pallier à un manque de main-d'œuvre. Les risques de dumping salarial sont contrés grâce à la loi sur les travailleurs détachés, aux obligations salariales qu'elle contient et aux contrôles strictes qu'elle prévoit.

Dénoncer l'ALCP implique les désavantages principaux suivants pour nos entreprises :
- Fin des six autres accords bilatéraux liés juridiquement à l'ALCP, ce qui affaiblira la place économique suisse et conduira à une hausse des délocalisations et du chômage ;
- Des obstacles au recrutement de main-d'œuvre européenne par les entreprises suisses, avec un risque élevé de hausse du travail au noir, au détriment tant des travailleurs locaux que des entreprises honnêtes. Une hausse du travail au noir serait synonyme de dumping salarial, de précarisation des travailleurs et de concurrence déloyale pour les entreprises ;
- Fin de la LDét et des obligations sociales et salariales à respecter par les entreprises européennes détachant des travailleurs en Suisse. Personne ne peut dire alors comment la Suisse pourra empêcher à l'avenir un dumping salarial massif sur les chantiers ;
- Fortes incertitudes sur nos relations futures avec l'Union Européenne qui demeure notre premier partenaire économique et commercial.

En conclusion, la FMB rejette très fermement l'initiative « Pour une immigration modérée » et encourage à voter « NON » le 27 septembre.

Congé paternité

L'enjeu du congé paternité fait l'objet de discussions depuis quelques années. Bon nombre de pays européens en connaissent plusieurs variantes. En Suisse, si le congé maternité est d'ores et déjà réglé par la loi, le congé paternité ne fait l'objet d'aucune réglementation uniforme au-delà de la possibilité donnée au père de prendre un congé usuel, généralement entre 1 et 3 jours suivant la naissance.



A partir de là, les pratiques varient suivant les employeurs. Certaines entreprises prévoient la possibilité pour leurs employés de bénéficier d'un congé paternité plus long, et la plupart des administrations publiques font de même. L'administration cantonale genevoise prévoit ainsi un congé payé de 10 jours, de même que la possibilité de prendre un congé supplémentaire non payé. La Ville de Genève prévoit quant-à-elle un congé payé de 4 semaines.

Le projet soumis en votation est un contreprojet indirect à l'initiative populaire fédérale « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille », déposée par les syndicats. L'initiative demande un congé paternité de quatre semaines, le contreprojet propose deux semaines. L'initiative ayant été retirée conditionnellement, seul le contreprojet est soumis à votation.

Comme pour le congé maternité, le congé paternité serait financé par le régime des allocations pour perte de gain. Les coûts estimés du congé prévu par le contreprojet s'élèveraient à environ 230 millions de francs par année ; le système entrerait en vigueur en 2022. Ces coûts supplémentaires entraîneraient un relèvement du taux de cotisation APG de 0,06% dès le 1er janvier 2022.

Le Comité de la FMB a décidé de soutenir le contreprojet. Il représente un compromis équilibré par rapport à l'initiative originelle, qui demandait 4 semaines de congé et dont les coûts auraient été beaucoup plus importants. Pour les entreprises, en particulier les PME, il s'agit aussi de leur permettre de rester attractives en tant qu'employeur pour les jeunes. En effet, l'administration publique et de plus en plus de grandes entreprises privées offrent des congés paternité que les PME ne peuvent pas forcément se permettre. Prévoir un congé paternité, de durée raisonnable, financé par les APG, constitue donc une manière opportune d'équilibrer la situation.

La FMB recommande donc le « OUI » au contreprojet, en rappelant que s'il devait être refusé, le risque de voir l'initiative et ses excès resurgir est bien réel.

NON à une hausse d'impôts et à la remise en cause du compromis fiscal

Par la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

Le 27 septembre, les Genevois se prononceront sur une initiative qui met en danger les entreprises en majorant les charges fiscales. L'initiative « zéro pertes » prétend préserver les recettes fiscales et les prestations publiques en augmentant les impôts : c'est en réalité tout autre chose qui se produirait en cas d'acceptation.

L'initiative en deux mots

L'initiative 172 « zéro pertes », lancée en 2017 par la gauche après le rejet populaire de la première tentative de réforme de l'imposition des entreprises (RIE III), vise à réduire la concurrence fiscale intercantonale et prétend maintenir le niveau des recettes fiscales en renforçant la progressivité de l'impôt pour les entreprises et les particuliers.



Une situation difficile pour les entreprises

Les entreprises traversent actuellement une crise majeure et doivent à tout prix être préservées de nouvelles difficultés. Etendre la progressivité de l'impôt - qui actuellement s'applique uniquement aux personnes physiques - aux personnes morales aurait de lourdes conséquences. Une augmentation de la pression fiscale pousserait de nombreuses entreprises à la faillite ou à la délocalisation. Cela induirait indubitablement des pertes d'emplois et la mise en difficulté des entreprises ancrées dans le tissu économique local. Il faut par conséquent se mobiliser afin de maintenir nos emplois et des conditions-cadre bénéfiques à l'ensemble de la population.

La concurrence fiscale est saine

Les initiants souhaitent limiter la concurrence fiscale en agissant au niveau du canton, ce qui se traduirait inévitablement par une hausse d'impôts et une perte d'attractivité de la place économique genevoise. La concurrence fiscale, présentée par la gauche comme une calamité, participe au contraire à la solution. Elle favorise en effet l'efficience des services publics et offre aux cantons la possibilité de s'adapter en fonction de leurs besoins et de leur situation. De plus, la concurrence fiscale évolue dans un cadre juridique fédéral strict instauré lors de l'acceptation en 2019 par le peuple de la Réforme de la fiscalité des entreprises (RFFA). Surtout, elle est une question fédérale, non cantonale.

Une initiative rendue caduque par la RFFA

Largement plébiscitée par les Genevois l'année dernière, la RFFA est le fruit d'un compromis dont la remise en cause est déraisonnable et de toute évidence prématurée. Il faut en effet laisser le temps à la réforme fiscale de produire ses effets avant d'envisager une quelconque remise en cause de l'équilibre actuel. Certes, la baisse d'impôts induite par la RFFA produit des pertes fiscales sur le court terme, mais la réforme fiscale permet de dynamiser tout le tissu économique genevois. À moyen et long terme, cette réforme constitue donc une bouffée d'oxygène indispensable pour nos entreprises.

Un bol d'air qui se fera également sentir à terme sur les recettes fiscales puisqu'elles sont corrélées à l'activité économique. La crainte d'une baisse des prestations et de la qualité des services publics ne prend pas en compte ces effets à long terme : il serait donc contre-productif de remettre en cause la réforme à peine une année après son adoption.

Cette initiative est contre-productive et doit absolument être rejetée le 27 septembre afin de permettre aux entreprises de respirer après l'apnée de la crise du COVID-19. Le « NON » s'impose donc.

Le piège du salaire minimum

Par la Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève)

Sur le papier, l'idée a l'air plutôt attractive: octroyer un salaire minimum de 23 francs et quelques à tous les salariés genevois, ça ne doit pas être trop compliqué dans un canton comme le nôtre. D'autant que plus de 9 travailleurs sur 10 le perçoivent déjà. Sauf que comme souvent avec les propositions slogans, il y a anguille sous roche avec cette initiative des syndicats et de la gauche.

En l'occurrence, le premier piège est pour les secteurs directement concernés par ce texte, le plus souvent actifs dans le service à la personne. Si ces derniers ne versent pas forcément des salaires de ce niveau à tous leurs salariés, ce n'est pas parce qu'ils ne le veulent pas, mais parce qu'ils ne le peuvent pas. La réalité économique de ces secteurs à faible valeur ajoutée n'est d'ailleurs pas inconnue des syndicats, puisque ces derniers signent les conventions collectives dans ces branches, qui déterminent notamment ces salaires. Déjà caractérisés par de faibles marges et un poids important des salaires dans les charges, ils sont en outre aujourd'hui particulièrement touchés par la crise sanitaire. Augmenter artificiellement les salaires minimaux les fragiliserait encore davantage et condamnerait sans doute de nombreuses entreprises.



Le deuxième piège de cette initiative concerne certaines catégories d'employés. Aujourd'hui, la plupart des CCT existant à Genève connaissent des référentiels inférieurs au salaire minimum unique proposé. Ils concernent principalement les travailleurs sans formation ou sans expérience. L'initiative aurait alors pour conséquence d'exclure potentiellement ces personnes du marché du travail, à tout le moins de rendre leur insertion plus difficile. Pire, elle condamne les emplois de réinsertion, puisque, non contente de proposer le salaire minimum le plus élevé de Suisse, elle n'exclut pas cette catégorie de travailleurs de son champ d'application. Or, qui aurait encore les moyens de tendre la main à une personne désinsérée, qui tente de revenir dans le monde professionnel, à ce tarif-là ?

Finalement, c'est tout le partenariat social que cette initiative remet en question. En fixant un salaire unique de référence, elle affaiblit le dialogue social: à quoi bon en effet continuer à discuter si le cœur des négociations est déjà fixé dans la loi ? Or, le partenariat social est l'un des facteurs de succès et de prospérité de notre canton, en lui permettant notamment de désamorcer les conflits sociaux et d'offrir les salaires parmi les plus élevés au monde. Au lieu de cela, le salaire minimum proposé deviendra un référentiel, qui finira par tirer l'ensemble des salaires vers le bas, comme le montre l'exemple français.

Entre le pragmatisme du terrain, qui permet d'édicter les meilleures conditions de travail possibles en fonction de la réalité des branches, et le dogmatisme politique, déconnecté du terrain, qui prévaut dans cette initiative, les syndicats ont choisi. Espérons que les Genevois sauront faire preuve de davantage de discernement, en rejetant clairement ce texte dangereux.

Le Comité de la FMB vous recommande de voter « NON » à l'IN 173.



Non à de nouvelles suppressions de places de stationnement !

Le 27 septembre, nous voterons aussi sur une modification de la loi cantonale d'application de la législation fédérale sur la circulation routière (LaLCR) visant à faciliter la suppression de places de stationnement. Après s'être déclarée ouverte à un compromis, la FMB recommande finalement de refuser cette modification, la mobilité à Genève s'étant considérablement dégradée pendant l'été 2020 suite à plusieurs décisions unilatérales du Canton.

En termes de gestion des places de stationnement, la situation légale est assez simple, sur le papier du moins : dans les zones densément peuplées du canton, si les autorités veulent supprimer des places de stationnement sur la voie publique, il leur est imposé de les compenser par la création de nouvelles places à proximité, par exemple dans un parking en ouvrage. Si un parking à proximité connait un déficit de fréquentation, il est exceptionnellement possible de prendre ces places vides existantes en compte et de les considérer comme de nouvelles places de stationnement. La création de cette obligation par le Grand Conseil en 2012 vise à assurer que l'offre en places de stationnement reste un tant soit peu suffisante, tant pour les habitants que pour les commerces et autres entreprises.

Le projet en votation a deux objectifs : réduire la proportion de places de stationnement devant être compensées et faciliter la suppression de places de stationnement sur la voie publique. S'agissant de ce second objectif, il serait ainsi possible de supprimer un plus grand nombre de places si cela permet d'améliorer la fluidité de la circulation ou la sécurité.

En 2019 quand le projet initial a été élaboré, la FMB s'y était opposée mais s'était déclarée ouverte au dialogue. En effet, les entreprises profitent de la fluidité de la circulation et si supprimer quelques places de stationnement permet d'y arriver, cela pouvait être un sacrifice acceptable. La loi finalement votée est issue du compromis qui a ainsi ensuite pu être trouvé. Mais la situation a changé au début de l'été 2020. Les autorités cantonales ont décidé unilatéralement de supprimer plusieurs voies de circulation au centre-ville ainsi que des places de stationnement pour les remplacer par des pistes cyclables. La décision a été prise dans l'urgence, sans concertation aucune, et sans tenir compte de son impact sur la circulation et, surtout, sur la mobilité des entreprises qui doivent continuer à livrer et travailler en ville.

Une telle situation est inacceptable et cette décision méprise l'esprit de compromis dont les entreprises avaient fait preuve en 2019. On voit à présent quelles conséquences les décisions étatiques malvenues peuvent avoir pour les entreprises et les transports professionnels.

En conséquence, la FMB appelle à refuser le projet en votation. Les entreprises connaissent déjà aujourd'hui une situation difficile en termes de stationnement. Les décisions prises cet été par le Conseil d'Etat ont grandement empiré la situation. Il faut donc à présent éviter que l'Etat puisse supprimer davantage de places de stationnement et péjorer d'autant l'activité des entreprises.

Apprentissage et COVID-19 : des mesures ciblées

Avec la pandémie COVID-19, les partenaires de la formation professionnelle (Etat, syndicats, patronat) ont identifié différents risques pouvant fortement et durablement impacter l'apprentissage.



S'agissant tout d'abord des jeunes en formation, que l'arrêt de certaines activités et la fermeture des écoles ont directement touché, la préoccupation majeure a été de pouvoir terminer l'année dans de bonnes conditions, d'organiser les examens, cas échéant de s'assurer d'une certification pour ceux qui arrivaient à la fin de leur cursus de formation. Un cadre général a été posé par la Confédération et chaque profession a ensuite pu s'organiser en fonction de ses spécificités et des particularités cantonales. A ce jour, les choses se sont globalement passées aussi bien que possible et il faut ici saluer le travail des Organisations du monde du travail - OrTra (partenaires sociaux, associations professionnelles), des entreprises formatrices, des enseignants et surtout des apprentis.

L'enjeu est maintenant pour ceux qui poursuivent leur formation de bénéficier de conditions acceptables à la rentrée, pour ceux qui souhaitent embrasser une formation supérieure d'y avoir accès normalement et pour ceux qui souhaitent entrer directement dans la vie active de trouver un travail dans un marché qui se tend et se resserre incontestablement. Il en va de la fluidité des filières, ainsi que de l'équilibre entre le besoin de personnes formées et les possibilités d'embauche, mais tout est en place pour éviter toute forme de rupture.

Il s'agit aussi de s'intéresser aux jeunes qui vont entrer en formation cet automne et ultérieurement, car le risque existe que les entreprises durement éprouvées par la crise sacrifient leurs efforts de formation professionnelle. Il faut donc faire en sorte qu'un maximum de jeunes trouvent rapidement une place d'apprentissage. Les entreprises formatrices doivent dans le même temps être en mesure de pourvoir leurs places vacantes et, ce faisant, de couvrir leurs besoins de demain en personnel qualifié.

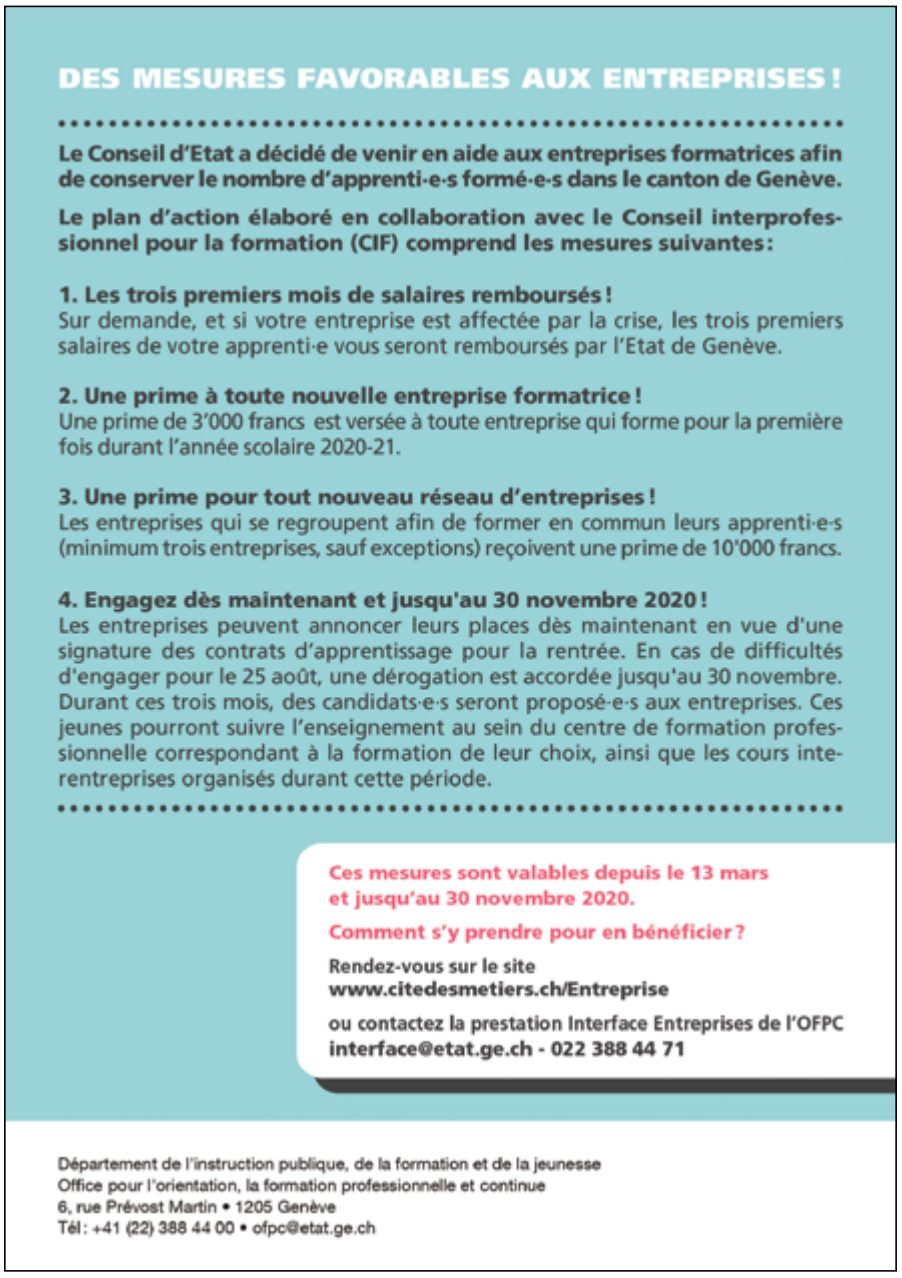
Une Task Force « Perspectives Apprentissage 2020 » a été mise sur pied par la Confédération dans cette optique, démarche commune à l'échelle nationale entre les partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons et OrTra). L'accent est principalement mis sur la formation professionnelle initiale, l'idée étant de surveiller et d'analyser l'évolution de la situation sur le marché des places d'apprentissage et, en cas de déséquilibre, de prendre promptement des mesures de stabilisation appropriées et efficaces.

Cela étant, les spécificités cantonales montrent de grandes disparités. Ainsi, dans le canton de Genève, les contrats d'apprentissage se signent généralement assez tardivement, dans le courant du 2ème trimestre, voire jusqu'à la rentrée scolaire. Cela signifie qu'au moment où les premières mesures COVID-19 ont été prises, très peu de contrats d'apprentissage étaient conclus et cela n'a pas pu progresser normalement durant cette période de crise. Il y donc une nécessité toute particulière d'agir de façon ciblée en venant spécifiquement en aide aux entreprises formatrices, pour s'assurer d'un nombre suffisant de places d'apprentissage offertes et de contrats signés ensuite, faute de quoi de nombreux jeunes seront laissés sur le carreau.

Les instances tripartites de la formation professionnelle à Genève, réunis sous l'égide du CIF (Conseil interprofessionnel pour la formation), ont rapidement empoigné la problématique pour aboutir à l'élaboration d'un plan urgent de soutien à l'apprentissage et aux entreprises formatrices, adopté par le Conseil d'Etat le 7 mai dernier.

Ce plan d'action, dont le coût estimé avoisine les 5,2 millions de francs, propose 14 mesures de type organisationnelles, financières ou concernant l'Etat employeur qui se doit de montrer l'exemple en augmentant son offre de formation. Elles s'articulent autour de 4 axes :

- Adapter les modalités de la rentrée en formation en 2020 ;
- Soutenir les entreprises formatrices ;
- Augmenter l'effort de formation à l'Etat, ainsi qu'au sein des établissements autonomes et des institutions subventionnées ;
- Renforcer la communication.



La FMB, qui a été partie prenante de ces travaux, salue évidemment ce résultat qui doit autant à la qualité du travail tripartite qu'à une réelle prise de conscience du rôle fondamental que l'apprentissage a - et aura encore durant les années à venir - à jouer.

Dans ce cadre, une mesure réjouira tout particulièrement les entreprises formatrices de l'industrie de la construction, qui se plaignent régulièrement de leur difficulté à valoriser cet effort : la 10ème vise à favoriser les entreprises formatrices dans les procédures de gré à gré et sur invitation réalisées par l'administration pour les acquisitions de fournitures, services et travaux.

Ces mesures sont valables depuis le 13 mars et jusqu'au 30 novembre 2020.

> **Rendez-vous sur le site : www.citedesmetiers.ch/Entreprise**

> **Ou contactez Interface Entreprises à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) : interface@etat.ge.ch - Tél : 022 388 44 71**

Changement à la Direction de constructionsuisse

constructionsuisse a une nouvelle directrice depuis le mois d'avril 2020. Cristina Schaffner succède à Benjamin Wittwer, directeur depuis 2014.



bauenschweiz
constructionsuisse
costruzionesvizzera

constructionsuisse est l'association nationale de l'industrie suisse de la construction. Elle regroupe une septantaine de membres, avant tout les associations professionnelles de la construction actives aux échelons cantonal, régional et national. La FMB, de même que l'association régionale constructionromande, est membre de constructionsuisse. Plâtrerie-peinture, maçonnerie, planification, menuiserie, etc., constructionsuisse rassemble l'ensemble des métiers de la construction et défend leurs intérêts au plus haut niveau, notamment auprès de l'administration fédérale et du Parlement. Une présentation complète de l'association est disponible sur son site Internet : www.constructionsuisse.ch.

Préalablement à sa prise de fonction, Cristina Schaffner était cheffe du développement stratégique de planitswiss à Singapour. Auparavant, elle a travaillé pendant dix ans comme consultant senior et membre de la Direction de l'agence de communication furrerhugi, spécialisée dans les affaires et relations publiques.

Cinq mois après sa prise de fonctions, l'occasion se présente de faire un premier bilan et de dresser quelques perspectives.

Madame Schaffner, après ces quelques mois mouvementés, quel bilan dressez-vous de l'activité de constructionsuisse et des défis qui se posent au secteur de la construction ?
Question complexe s'il en est. La situation économique s'est grandement péjorée depuis le mois d'avril ; le SECO prévoit une chute du PIB de 6,7% et le Conseil fédéral nous a conduit tant bien que mal dans une ère de « nouvelle normalité ». L'industrie de la construction se trouve sous pression et celle-ci s'accentuera en 2021. Même si l'activité de construction n'a pas été arrêtée, on observe des pertes de chiffres d'affaires au sein des entreprises. Pendant le « lockdown », notre secteur est demeuré un pilier important de notre économie. Afin que nous puissions assumer ce rôle à l'avenir, il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. L'industrie de la construction continue de fonctionner. Nous pouvons surmonter cette crise si les maîtres d'ouvrage assument leur rôle en donnant les impulsions nécessaires. Tant les projets de construction que les activités de planification doivent continuer à être menés à bien selon leurs calendriers originels.

Un des enjeux phares traités par constructionsuisse ces dernières années a été la révision de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP). Maintenant que la LMP est sous toit, comment s'assurer que sa mise en œuvre tienne pleinement compte des avancées qu'elle introduit, notamment la prise en compte de la qualité de la prestation ?
Toute l'industrie de la construction est concernée. La nouvelle « culture d'adjudication » introduite par la LMP doit être intégrée non seulement par les entités adjudicatrices mais également par les prestataires. Nous profiterons tous d'un renforcement de la concurrence de nature plus qualitative. Un exemple : l'avenir de l'industrie de la construction dépend d'une relève bien formée. Or, une industrie davantage jugée sur la qualité sera une industrie d'autant plus attractive pour la relève et investira dans cette dernière. constructionsuisse travaille sur cette évolution de concert avec la Conférence de coordination des services de la construction et des immeubles des maîtres d'ouvrage publics (KBOB).

Quels sont les dossiers prioritaires pour constructionsuisse, actuellement et pour l'avenir ?
La mise en œuvre de la nouvelle LMP demeure une priorité centrale. En parallèle, un projet de révision du contrat de construction (modification du Code des obligations) est en cours. Enfin, nous devons répondre aux défis posés par le COVID-19 et approfondir plusieurs sujets de réflexion. Il s'agit d'enjeux à résoudre à la fois sur le court terme, comme la gestion des surcoûts engendrés, et sur le long terme, comme la digitalisation des procédures d'autorisation et des processus de construction.

La construction en Suisse se présente parfois comme un « mille-feuille associatif ». constructionsuisse compte ainsi environ 70 associations membres, représentant une multitude de métiers, de branches et de régions du pays. Comment envisagez-vous la collaboration efficace entre toutes ces entités ?
Nous sommes sur le bon chemin. Mon prédécesseur Benjamin Wittwer et son équipe ont déjà accomplis un travail herculéen en la matière. L'objectif de constructionsuisse est d'approfondir la coordination en amont afin que la voix de la construction soit toujours plus forte vis-à-vis du monde politique. Mon parcours professionnel m'a permis de me forger une conviction : dans le système politique suisse, c'est la pertinence des positions qui compte. C'est en se faisant le porte-paroles de positions fondées, portées par un large front et distillées via un solide réseau dans l'administration publique et le monde politique que l'on suscite l'écoute nécessaire et que l'on est associé aux discussions et aux processus de décision.

Annuaire genevois des entreprises de la construction : maintenant aussi en ligne !

La FMB a publié la nouvelle édition de l'Annuaire genevois des entreprises de la construction. Grande nouveauté : l'Annuaire est désormais consultable en ligne, sur le site Internet de la FMB. Un atout pour les entreprises !





Les 18 associations professionnelles et patronales membres de la FMB réunissent entre-elles plus de 1'400 entreprises, occupant environ 12'000 travailleurs et un millier d'apprentis. Chaque année, la FMB publie l'Annuaire genevois des entreprises de la construction, qui rassemble toutes ces entreprises, ainsi que plusieurs informations utiles pour les acteurs de la construction à Genève. Très apprécié et demandé, cet annuaire n'était publié jusqu'à présent qu'en format imprimé.

La FMB a procédé au printemps 2020 à une refonte complète de son site Internet, présentée lors de l'Assemblée générale 2020 au mois de juin. Plus moderne et interactif, ce nouveau site remplace avantageusement le précédent, qui datait de dix ans déjà. Il comprend à présent un moteur de recherche répertoriant toutes les entreprises membres des associations affiliées à la FMB. Très intuitif, simple et agréable d'utilisation, ce moteur de recherche permet de consulter la liste des entreprises suivant deux critères : leur secteur d'activité (par exemple la menuiserie ou la maçonnerie) et leur association professionnelle.

Ce moteur de recherche, qui sera actualisé tout au long de l'année au gré par exemple des nouvelles admissions ou des déménagements d'entreprises, permettra d'augmenter la visibilité des entreprises membres des associations professionnelles affiliées à la FMB.

En ces temps de digitalisation croissante de l'économie, cette évolution est bienvenue et répond à un vrai besoin. Elle permettra au grand public de mieux s'y retrouver et facilitera également le travail des maîtres d'ouvrage, tant publics que privés, au moment du choix de leurs prestataires. Pour les entreprises, c'est aussi une forme de reconnaissance supplémentaire et une valorisation de leur engagement au sein des associations professionnelles.

Cette évolution ne remplace pas l'Annuaire « classique », qui garde toute sa pertinence, mais le complète de manière opportune. L'Annuaire continuera d'être édité chaque année et distribué largement au sein du canton auprès des entreprises et des maîtres d'ouvrage.

Nous vous invitons à consulter le nouveau site Internet de la FMB à l'adresse www.fmb-ge.ch et toutes les informations qu'il contient, notamment des actualités importantes pour le secteur de la construction. Le moteur de recherche des entreprises se trouve quant à lui dans la rubrique « entreprises » du site.

Publication de deux ouvrages d'intérêt pour les entreprises

Deux ouvrages d'intérêt pour les entreprises du bâtiment ont dernièrement été publiés. Le premier est un livre aux Editions Slatkine qui retrace l'histoire du CEVA et le déroulement de son chantier, infrastructure majeure de ces dernières années et sur laquelle de nombreuses entreprises genevoises ont œuvré. Le second est un guide pratique pour favoriser l'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans les entreprises, élaboré par un groupe de travail romand auquel la FMB a participé.

Du CEVA au Léman Express : le chantier du siècle

Les Editions Slatkine publient le très bel ouvrage *Du CEVA au Léman Express - Le chantier du siècle*, qui retrace l'histoire du CEVA. Projet aussi indispensable que visionnaire, le CEVA (Liaison ferroviaire Cornavin - Eaux-Vives - Annemasse) a été le chantier genevois le plus important de ces dernières décennies.



Ce livre est un magnifique hommage à ce projet fantastique, ainsi qu'aux entreprises et aux travailleurs qui l'ont rendu possible.

Les entreprises qui le souhaitent, par exemple celles qui ont été actives sur le chantier, peuvent de surcroît solliciter un tirage personnalisé du livre, à des conditions attractives. De plus, si certaines souhaitent acquérir un nombre important de volumes, des offres particulières sont possibles.

Toutes les informations et les modalités de commandes sont à consulter sur le site Internet des Editions Slatkine : www.slatkine.com.

Guide pratique pour intégrer votre personnel étranger

Quelque 34% de la population résidente en Suisse est de nationalité étrangère, un chiffre étroitement lié au succès et à l'attractivité économique du pays. Si la majorité des personnes de nationalité étrangère résidant en Suisse provient des pays membres de l'UE/AELE, la diversité des origines est quasiment aussi grande que la carte du monde. Ainsi, en 2018, seuls trois Etats insulaires situés dans l'Océan Pacifique n'avaient pas de ressortissants résidant en Suisse.



Cette diversité se retrouve bien évidemment dans le monde du travail, et les entreprises sont donc un des terrains de rencontre principaux de personnes aux nationalités les plus variées.

Un groupe de travail romand composé de représentants des associations professionnelles, dont la FMB, des syndicats et des collectivités publiques, a élaboré un guide pratique à l'attention des entreprises, visant à faciliter l'intégration de la main-d'œuvre d'origine étrangère dans le monde du travail.

Le guide se veut didactique et s'appuie sur des témoignages et expériences vécues par les entreprises, dont certaines sont membres des associations professionnelles genevoises de la construction.

Le guide est disponible sur le site Internet de la FMB : www.fmb-ge.ch/actualites.

Des exemplaires imprimés sont également à disposition auprès du Secrétariat de la FMB, sur demande et gratuitement.

DIMENSIONS & PERSPECTIVES, le journal de la Fédération Genevoise des Métiers du Bâtiment, paraît 4 fois par an et est imprimé sur du papier recyclé.
Distribution : entreprises membres des associations professionnelles genevoises de la construction et de l'immobilier ; associations professionnelles et économiques genevoises, régionales et nationales ; pouvoirs publics (Confédération, Canton et Communes GE) ; partis politiques ; syndicats ; médias.
Responsable éditorial : Nicolas RUFENER • E-mail : redaction@fmb-ge.ch
FMB - PONT ROUGE CENTRE DE FORMATION - Rampe du Pont-Rouge 4 - 1213 Petit-Lancy - www.fmb-ge.ch
Conception graphique : Agence Hémisphère • Impression et diffusion : Moléson Impressions.