



Marchés publics à Genève : principes et orientations de la CGAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. ENJEUX DE TRANSPARENCE GLOBALE

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

Il importe de dépasser le seul champ de la construction ou de la Ville de Genève pour s'intéresser aux pratiques dans les autres domaines soumis aux lois sur les marchés publics comme les marchés de fournitures et services.

Cette demande n'a pour l'instant pas reçu d'écho favorable, car elle implique une supervision globale des pratiques de chaque département de l'administration cantonale. Cette commission devrait également s'intéresser au respect des procédures de marchés publics par les Communes et autres entités soumises aux marchés publics, mais peu enclines à les suivre soit par faute de moyens (personnel formé), soit par habitude clientéliste.

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

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

Malgré les innombrables règles sur les conditions contractuelles exemplaires offertes dans le cadre des marchés publics, il n'est pas rare de débusquer des entreprises qui violent ces règles sans provoquer des réactions immédiates de l'entité adjudicatrice: ce manque de réactivité s'explique, car il n'y a rien de moins évident pour une entité publique que de casser par exemple le contrat d'une entreprise de construction avec pour effet d'interrompre un chantier urgent.

Quelle que soit la violation des règlements (non paiement de charges sociales, discrimination de genre, etc.), nous n'avons jamais observé une décision courageuse de ce type, qui aurait pourtant un effet dissuasif certain. Il est urgent que des sanctions sévères et des procédures en dommages et intérêts soient engagées lors de violations des conditions de travail (CCT, charges sociales, etc.).

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

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

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

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

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

2. ENJEUX THEMATIQUES

a) La formation professionnelle

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

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

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

Principe: Demander au DCTI un bilan de l'introduction du critère de la formation professionnelle puis légiférer plus globalement. Une fois ce

bilan à disposition, la CGAS édictera ses principes d'introduction et de pondération de la formation professionnelle selon les secteurs.

b) Principe d'égalité homme femme

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

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

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

c) Agenda 21 et développement durable

Plusieurs initiatives ou motions ont récemment été lancées, notamment par une campagne pertinente de la FMB soutenue par les syndicats de la construction pour introduire des critères favorisant les entreprises répondant aux normes de développement durable, en particulier dans la proximité des travailleurs avec leurs chantiers et la gestion des matériaux.

Le risque de discriminer les entreprises non genevoises était si flagrant que les craintes de recours juridiques n'ont pas permis d'expérimenter toutes ces pistes actuellement, hormis des règlements très précis sur l'élimination des déchets de construction.

Actuellement, une déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable est exigée de la Centrale des achats pour le marché des fournitures et services. Comme pour l'égalité hommes/femmes, les déclarations sur l'honneur ne sont pas vérifiables et pas fiables.

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

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

Un groupe de travail tripartite de la L605 travaille actuellement sur l'introduction de la responsabilité solidaire dans les contrats du CEVA, de sorte que les entreprises principales soient solidaires des créances salariales, issues de leurs entreprises sous-traitantes.

Une proposition syndicale vise à considérer d'éventuelles créances salariales de travailleurs lésés par une chaîne de sous-traitance en cascade au même titre qu'une malfaçon faite au maître de l'ouvrage et de profiter ainsi de ponctionner la garantie financière d'exécution fournie par l'entreprise principale dans le cadre de chaque contrat.

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

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

e) Introduction de salaires minimaux

De récents conflits concernant le montant des salaires de salariés de services externalisés par des collectivités publiques ou para étatiques (Aéroport, Ville de Genève), ont mis en évidence le non-respect de catégories salariales fixées par la CCT et les bas salaires qui existent dans de nombreuses professions et secteurs, soumis ou pas à des CCT. Aussi, la différence est importante avec les salaires versés, pour la même profession, au personnel des collectivités publiques ou paras étatiques.

Pour terminer, la méthode actuelle de définition des Usages est insatisfaisante sous l'angle des salaires retenus et lacunaires sous l'angle des secteurs courts.

Toute personne travaillant à temps plein doit pouvoir vivre décemment de son salaire. Les syndicats ont fait de la revendication d'un salaire minimum légal pour vivre décemment en Suisse et à Genève une de leurs priorités consacrées par le lancement d'une initiative populaire fédérale le 25 janvier 2011.

Les inégalités entre hauts et bas salaires s'accroissent à Genève. Les collectivités publiques doivent être exemplaires en matière salariale, ne doivent pas tolérer des salaires indécents ni l'accroissement des inégalités.

Principe: exiger un salaire minimum interprofessionnel pour l'ensemble des travailleurs sous-traitants des collectivités publiques, exiger l'égalité de traitement pour tous-tes, et viser l'internalisation des tâches qui peuvent l'être. A défaut, revoir les règles de détermination des salaires en usages, les constater pour l'ensemble des secteurs professionnels, renforcer les contrôles.

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

Cette problématique est particulièrement vive pour les travailleurs-ses qui travaillent dans un même lieu pendant des années pour des entreprises différentes en stagnant au minimum conventionnel.

Cette réalité est rendue possible par la mise en soumission régulière de contrats de nettoyage par exemple, sans obligation de reprendre le personnel avec leur ancienneté.

Si ces remises en soumissions publiques régulières sont souhaitables pour empêcher le monopole d'une seule entreprise, il est scandaleux d'observer que les travailleurs-ses sont les seul-es perdant-es de cette opération.

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

Ce document a été approuvé par le Comité CGAS du 17 février 2011.



Alessandro PELIZZARI, président CGAS
le 28 février 2011

Manuela CATTANI, vice-présidente CGAS

Documentation

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

HYPERLINK

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