



Commission de l'économie du Grand Conseil
de la République et Canton de Genève
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2, Genève

Remise en main propre lors de l'audition
du 5 janvier 2015

PL 11345 «Pour des stages rémunérés»

M 2148 «Pour une convention de stage cantonale
sous le contrôle de l'OCIRT»

1. Les constats et propositions du PL 11345 et de la M 2148

Les deux objets parlementaires visent, selon leurs auteurs-es, à «mettre sur le devant de la scène et sur l'agenda politique les questions des stages qui viennent se substituer à un premier emploi». Le recours de plus en plus fréquent aux stages hors formation, l'absence de bonnes pratiques, la mise en compétition entre salariés-es et stagiaires peu ou pas rémunérés sont ainsi identifiés.

Tant le Projet de loi que la Motion proposent de compléter la LIRT par un article donnant compétence à l'OCIRT de contrôler la rémunération et les conditions de formation lors des stages.

La Motion va toutefois plus loin et invite le Conseil d'Etat à proposer un modèle de convention de stage cantonal, à fixer une indemnité ou salaire minimum de stage dans le cadre d'une formation et hors formation, et par là interdire les stages «bidon» non rémunérés, à contrôler la qualité de la formation, à fixer une durée maximale des stages post formation à 12 mois.

La M postule par ailleurs que «le stage est un système intéressant pour un premier contact avec le monde professionnel et qu'il doit être optimisé par un encadrement pour amener à un premier emploi». Celle-ci prend donc acte de l'existence structurelle d'un «marché des stages» qu'elle propose de réglementer en créant une nouvelle catégorie de salariés-es.

2. Précarisation de l'emploi et pression sur les salaires

La CGAS salue les intentions des auteurs du Projet de loi, de la Motion et la volonté de porter les questions de sous-rémunération du primo emploi à l'agenda politique cantonal.

Elle partage certains constats sur l'abus de ce que l'on peut appeler les «stages bidon», car dépourvus de toute dimension formatrice mais tient à resituer l'émergence de cette pratique dans un contexte plus large. Pour la CGAS la pratique des stages post formation est une des formes de la précarisation de l'emploi. Les mutations du marché de l'emploi et la tendance lourde des politiques patronales visant un maximum de flexibilité de l'emploi conduisent à la précarisation de l'emploi au niveau international, suisse et de manière plus marquée à Genève que dans le reste de la Suisse.

Pour la CGAS la pratique de la non-rémunération ou de la sous-rémunération du primo emploi n'est rien d'autre qu'une des formes de la pression sur les salaires et une variante de la sous-enchère salariale qui passe par la disqualification des diplômes et des cursus.

3. La précarisation de l'emploi : une donnée structurelle

Pour cerner l'étendue des stages et agir en faveur des salariés-es-stagiaires, il est essentiel de resituer les stages dans cette dynamique de précarisation de l'emploi.

Depuis une vingtaine d'années, on assiste en Europe et en Suisse à une augmentation continue des contrats de travail définis comme «*atypiques*» (travail intérimaire, emploi sur appel de travailleurs indépendants, contrats à durée déterminée, etc.) et à l'introduction, sur une vaste échelle, de la flexibilité. En Europe 80% des travailleurs-euses ont un contrat à durée indéterminée, mais la part de travailleurs-euses qui ont un contrat à durée déterminée ou temporaire ne cesse de croître. Ce phénomène intéresse surtout les nouveaux recrutements dont 50% sont effectués au moyen d'un contrat temporaire, dont les stages et les premiers emplois font partie.

Au niveau suisse, les données à disposition sont pauvres. La précarisation de l'emploi et donc l'étendue de la pratique des «*stages-bidon*» sont sous-étudiées. Toutefois les données existantes montrent une tendance similaire à celle observée à l'échelle européenne : la précarisation de l'emploi n'est pas une donnée conjoncturelle mais structurelle.

Si l'on s'en tient aux données fournies par l'Office fédéral de la statistique, on peut affirmer que la majorité des salariés-es a encore un contrat à durée indéterminée. Toutefois, le pourcentage de ceux qui ont un contrat temporaire, dont les stages, est en augmentation. Plus précisément, les personnes qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée représentent 8% des salariés-es selon les données OFS. Il convient toutefois de préciser que ce chiffre est sous-estimé, car les statistiques de la population active ne prennent pas en compte les travailleurs frontaliers et les permis de courte durée, deux catégories pourtant abonnées à la précarité.

L'évolution sur le long terme montre clairement l'augmentation de cette précarité de l'emploi. Entre 2001 et 2010, le nombre de travailleurs-euses titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à 6 mois a augmenté de 33%; celui des travailleurs-euses titulaires d'un contrat d'une durée de 6 mois à 3 ans a augmenté de 38%, alors que le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée a augmenté de 9%.

Les données du SECO permettent par ailleurs de recenser au niveau national les travailleurs-euses temporaires employés par le biais d'agences privées de placement et de location de services. On en dénombrait 142.154 en 1998, un chiffre qui a bondi à 277.885 en 2010. En 2010, les travailleurs-euses temporaires ont ainsi effectué des prestations de travail pour un total de 143.670.161 heures, un chiffre équivalant à plus de 75.000 postes à temps complet.

Le recours à ce type de travailleurs-euses, dont les stagiaires font partie, a considérablement augmenté. Il s'agit d'un phénomène consolidé, qui constitue une caractéristique marquante du marché national de l'emploi.

(Source : statistiques OFS, statistiques Séco, étude «Travail, chômage et Etat social», Marazzi et alii, Rapport final Artias 2012).

4. La précarité de l'emploi peu étudiée en Suisse et à Genève

Lorsque l'on parle de travail atypique et précaire en Suisse il est d'usage de se référer à la seule étude disponible, «*L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse, Etude Ecoplan commanditée par le Séco, 2008*».

Selon la CGAS cette étude minimise l'étendue de la précarisation de l'emploi.

Elle établit pour 2008 que 3,3% de la population active suisse étaient liée par des contrats de travail atypiques et précaires alors qu'en 2002, ce taux était encore de 2,9%. Ce sont surtout les emplois à durée déterminée et le travail sur appel qui ont progressé en nombre. L'étude signale que les emplois atypiques précaires sont le plus souvent occupés par des femmes, de jeunes adultes, des étrangers et des travailleurs ayant un faible niveau d'instruction.

Le travail atypique et précaire est peu étudié à Genève. Mais il est en constante et forte augmentation. Il concerne 27.336 personnes en 2010 contre 19.228 en 2004, soit une augmentation de 41%. Si l'on se réfère au total de la population active occupée, l'intérim et les contrats à durée déterminée, dont les stages font partie, concernent à Genève 12,8% des salariés-es.

Dans le Canton de Vaud, selon une étude publiée dans Numéros, Courrier statistique du Service de la statistique, les travailleurs-euses engagés-es selon un contrat à durée déterminée représentent quelque 24.000 salariés-es en 2009, soit le 9% de l'emploi.

Ces données sont toutefois utiles pour situer que Genève semble être à la pointe de la précarisation de l'emploi en Suisse.

5. Les «stages bidon», forme pernicieuse de la précarisation de l'emploi

Si l'étude Ecoplan commence à être un peu datée outre que limitée, la CGAS relève que même le Séco, dans son commentaire sur l'étude, s'inquiète de l'augmentation des stages bidon et relève « *Les stages représentent, en valeur absolue, la principale forme d'emplois atypiques précaires à durée déterminée. Ils sont en outre, en forte progression ces dernières années. Déjà en 2004, un poste atypique-précaire à durée déterminée sur trois était un stage; entre-temps, cette proportion est passée à 43%. Au total, selon nos évaluations, environ 13.000 nouvelles places de stage répondant à la définition «atypique-précaire» ont été créées depuis 2004. Par conséquent, près des deux tiers des nouveaux emplois atypiques précaires à durée déterminée sont des stages* ». L'étude souligne également que ces postes de stages sont prioritairement occupés par des jeunes et des femmes.

6. Diverses typologies de stage et de réglementation

Pour la CGAS il convient de répertorier les divers- type de stage et d'analyser la réglementation existante ou nécessaire:

- Stages effectués durant un cursus de formation reconnue et diplômante : ne sont pas problématiques, doivent être réglementés dans le cadre de la formation. Toutefois, selon la CGAS, les stages d'observation ou de familiarisation avec un domaine exigés en amont de la formation et pour des durées de plus en plus longues sont problématiques dès lors qu'ils sont sous ou pas rémunérés, car le-la stagiaire effectue un travail non qualifié qui doit être rémunéré comme tel.
- Stages de réinsertion définis par des lois, LACI, AI, aide sociale, requérant d'asile. Ils sont régis par des lois fédérales et cantonales.
- Stages de perfectionnement professionnel ou d'introduction au travail ou de familiarisation avec l'entreprise et ses particularités après la formation ou les études. Ce sont les «stages bidon».

7. En l'absence de cursus de formation, il s'agit d'un emploi qui doit être au bénéfice d'un contrat et d'un salaire usuel

Pour la CGAS ce qui est déterminant pour définir un stage est l'existence d'un cursus de formation reconnue et diplômante. La notion de stage devrait être protégée et référée uniquement à l'instrument de formation.

En l'absence de cursus de formation reconnue et diplômante, la définition de stage est abusivement utilisée pour des emplois temporaires exigeant une formation complète.

Ces derniers sont alors de vrais emplois, de vrais primo emploi et doivent être soumis à un contrat et au salaire usuel de la branche prévu par la CCT ou par le CTT ou par les échelles salariales de l'entreprise.

Cette position est d'ailleurs partagée par la CMA (commission tripartite des mesures d'accompagnement du CSME) qui a admis qu'en l'absence de formation il n'y a pas de stage et qu'un premier emploi après les études est un emploi et doit être rémunéré selon les salaires fixés par un CCT ou un CTT ou conformément aux échelles salariales en vigueur dans l'entreprise.

La plupart des CCT ne prévoient pas de salaires de stagiaire hors cursus de formation, et pour cause lorsqu'il s'agit de primo emploi. Certaines CCT intègrent toutefois la notion de stage sur le salaire le plus bas de la CCT, par exemple dans le secteur du Gros Œuvre qui prend comme référence le salaire de maçon.

Pour agir sur les «stages bidon» il convient ainsi de développer les CCT et les CTT. Sur le plan salarial, en l'absence de CCT ou de CTT, c'est vers l'instauration d'un salaire minimum pour tous qu'il faut se tourner.

8. La position de la CGAS sur les propositions du PL 11345 et de la M 2148

- Modifier la LIRT et donner compétence à l'OCIRT de contrôler les postes de stagiaires: la CGAS est favorable à cette mesure
- Propositions de la Motion 2148 : la CGAS les identifie comme plus problématiques. Le but recherché par une réglementation doit être la reconnaissance du travail usuel fourni par le salarié, y compris lors du primo emploi et viser l'égalité de traitement entre tous les salariés-es
- Une convention pour les primo emploi fait des primo emploi une catégorie à part de salariés-es, et finalement, en admettant un salaire inférieur au salaire usuel une sous-catégorie de salariés. Pour la CGAS ce n'est pas en baissant les salaires que l'on combat la pression sur les salaires et la sous-enchère salariale, mais en développant les CCT et les CTT dans l'ensemble des branches et en instaurant un salaire minimum pour tous.
- Indemnité minimum de stage ou salaire minimum de stage. La CGAS y est favorable à condition qu'il soit au minimum égal au salaire d'employé en début de carrière et sans expérience de la branche. Si cette indemnité est inférieure, on légalise la sous-enchère salariale à l'égard des primo emplois, on en fait une catégorie de sous-salariés, on disqualifie la formation et on participe à la pression à la baisse des salaires.

Pour la CGAS, sa présidente Manuela CATTANI

