



Position CGAS sur les Mesures d'insertions professionnelles en faveur des réfugiés et personnes admises provisoirement

La CGAS rappelle en préambule qu'elle partage le constat que des mesures proactives doivent être prises pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleur-euse-s réfugié-e-s, lesquels rencontrent des obstacles particuliers, que ce soit au regard d'un déficit en réseau social dans le pays d'accueil ou des préjugés qui peuvent être portés à leur rencontre.

En même temps, la CGAS réaffirme la nécessité d'intervenir dans un cadre contrôlé et structuré, de manière à éviter que ces mesures puissent servir de cheval de Troie à de la sous-enchère salariale, en amoindrissant les limites de protection des travailleur-euse-s déjà fixées.

La position exprimée ci-dessous reprend ce souci en définissant des critères en terme de :

- types de stage accepté
- rémunération
- encadrement
- entreprises bénéficiaires

1. Type de stage acceptés

Le dispositif actuellement planifié par l'HG (AMIG), formule 6 types de stage correspondant à des conditions de durée, de rémunération et de débouchés différents.

- a. Observation : stage d'1 jour à 1 semaine non rémunéré.

Le stage ne nous apparaît pas syndicalement problématique compte tenu de sa durée et de son caractère d'observation (pas de travail réellement exécuté)

- b. Découverte : stage de max. 2 semaine non rémunéré.

Le stage n'apparaît pas comme problématique compte tenu de sa durée. Il devrait être exigé qu'un contrat de stage soit établi mentionnant les objectifs et l'encadrement proposé.

- c. Expérimentation : 1 mois renouvelable au max. 3 mois, non rémunéré. Selon l'HG, ce type de stage correspond à l'objectif d' « acquisition d'une expérience professionnelle et des compétences dans un domaine donné ».

Ce stage est problématique d'un point de vue syndical, car le sens des stages LIASI est d'insérer des personnes à multiples problématiques sociales et donc à « faible productivité », ce qui n'est pas systématiquement le cas des réfugiés.

- d. Professionnel : stage de max. 6 mois, rémunéré au minimum à 500.-, au maximum à 25% du salaire du métier exercé. Il est précisé que les conditions salariales doivent être traitées par les CP s'il existe une CCT étendue, fixées par le CSME sur proposition de la CMA s'il existe un CTT ou des usages.

Proposition est faite de se positionner en adoptant les mêmes critères que pour le « projet pilote » du BIE et donc de généraliser ces critères à l'ensemble du dispositif d'intégration soit :

- **CCT, CCT étendue : salaire minimum employé non qualifié**
 - **CTT : salaire minimum employé non qualifié**
 - **Usages : salaire minimum employé non qualifié**
 - **Collectivités publiques et parapubliques : salaire minimum employé non qualifié selon les statuts du personnel**
 - **Autres : salaire selon calculateur de salaire OGMT**
- e. Préqualification : stage de 10 mois, rémunéré sur la base d'un demi salaire mensuel d'un apprenti en 1^{ère} année AFP. Le stagiaire a 3 jours de travail, deux jours de cours (soit au CPT, soit à l'UOG pour les adultes). L'HG argumente en indiquant qu'il s'agit déjà des conditions appliquées pour les stages de transition professionnelle duale. Ceux-ci ne s'appliquent toutefois pas aux jeunes adultes âgées de 19 ans maximum alors que le projet PAI est ouvert également aux adultes.

Proposition est faite de ne pas faire obstacle à l'application d'une mesure identique pour les jeunes réfugiés, mais les 20 ans et plus doivent pour leur part recevoir un salaire correspondant au tarif complet d'un apprenti AFP de première année. Un engagement doit également être demandé à l'entreprise de créer une place d'apprentissage pour la personne concernée à l'issue de sa préqualification, sauf si celle-ci doit être interrompue avant son échéance pour juste motif (au sens 337CO).

- f. Qualification : stage de validation des acquis, durée et salaire variable.

Proposition est faite de se positionner comme au point d (salaire minimum selon CCT, CTT, statuts pour les collectivités publiques et parapubliques, Usages ou calculateur de salaire). La VAE se fait normalement en cours d'emploi, il est donc logique qu'un tel stage soit rémunéré au salaire minimum de la branche concernée.

2. Entreprises bénéficiaires

Si l'implication des entreprises dans une réinsertion encadrée doit être reconnue, fort est de constater que ce type de stage peut porter le germe de se voir transformée en main d'œuvre de remplacement à bon marché.

Pour éviter ceci, des conditions devraient être respectées, notamment pour :

- Vérifier que l'entreprise qui bénéficie du stage n'est pas défavorablement connue des syndicats et/ou CP pour infractions au droit du travail, LTN, etc.
- Vérifier que l'entreprise offre un encadrement
- Vérifier que l'entreprise n'a pas récemment procédé à des suppressions de poste
- Etc, etc.

A ce stade, l'identité de qui payera le salaire des stagiaires n'est pas claire. On peut être fondés à penser qu'il est prévu que ces stages soient financés pour part par l'HG (qui assume déjà les bénéficiaires via l'aide sociale), pour part par un financement spécial du SEM. Cette main d'œuvre étant gratuite pour les entreprises, un contrôle et des exigences renforcées semblent pouvoir être justifiées.

3. Contrôles

Les stages b à f. sont soumis à l'obtention d'une autorisation de travail. De telles sorte, toutes les demandes de stage passent normalement devant la commission tripartite et peuvent faire l'objet d'un contrôle syndical lors de l'attribution.

Se pose dès lors la question d'un suivi tripartite après cette attribution pour vérifier les débouchés offerts par ces stages (le stage s'est-il transformé en emploi ou apprentissage ? A-t-il été interrompu et si oui pourquoi ? le stagiaire a-t-il été réinséré dans un nouveau stage ? etc.) de manière à pouvoir juger de l'efficacité des stages proposés. Il s'agit en effet d'éviter que les personnes réfugiées soient placés sur des multiples stages dans le seul but de les occuper.

Proposition est donc faite de demander que tous les cas de stage attribués dans le cadre de ces projets soient communiqués aux CP compétentes ou à des commission ad hoc composées des partenaires sociaux de la branche afin qu'un suivi régulier tripartite puisse être organisé. **La CMA devrait être le lieu de coordination du contrôle des stages. De ce fait, une collaboration étroite entre l'OCIRT, l'HG et l'OFPC devait être envisagée sous l'égide de la CMA.**

Il est également suggéré que des **séances de type « informations paritaires » soient organisées dans le cadre des stages 4 à 6** afin que les personnes réfugiées puissent disposer de connaissance de base de leurs droits au travail ainsi que des organismes auxquels ils peuvent s'adresser en cas de problèmes.

Adoptée le 13-06-2018 par le Bureau