



## ***La nouvelle loi cantonale sur le chômage a un an. Est-elle un outil efficace pour combattre le chômage ?***

# **Le bilan du SIT**

### **Quelques abréviations**

DSE	Département de la solidarité et de l'emploi
OCE	Office cantonal de l'emploi
ORP	Office régional de placement
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi
CRP	Commission de réinsertion professionnelle
OCSTAT	Office cantonal de la statistique
CEBIG	Centre de bilan de compétences et d'insertion professionnelle de Genève
LACI	Loi fédérale sur l'assurance chômage et insolvabilité
CCT	convention collective de travail
ARE	Allocation de retour en emploi
ETC	Emploi temporaire cantonal
PEF	Programme d'emploi formation
PCEF	Programme cantonal d'emploi formation
EdS	Emploi de solidarité
ETFI	Emploi temporaire fédéral individuel
CFC	Certificat fédéral de capacité
VAE	Valorisation d'acquis et d'expérience
RA	Reconnaissance des acquis
EPA	Etablissement publics autonomes
ASSC	Assistants et assistants en soins et santé communautaire

## **1. Introduction**

L'objectif de ce texte est de donner un premier bilan syndical de l'application et des résultats de la nouvelle loi cantonale sur le chômage, la loi étant entrée en vigueur le 1er février 2007.

Après avoir dans un premier temps renoncé à soutenir le référendum contre le projet de nouvelle loi cantonale sur le chômage en été 2007, le SIT, après de longs et parfois difficiles débats, a finalement décidé d'appeler à voter non à la nouvelle loi.

L'argumentation du non a été la suivante : la nouvelle loi supprime la particularité genevoise des emplois temporaires (ETC) qui permettent aux chômeurs-euses en fin de droit de se confronter à une expérience de travail dans un service public ou parapublic ou dans le

milieu associatif et de recouvrer un droit fédéral aux indemnités de chômage en mettant en place de nouvelles mesures (notamment les programmes d'économie solidaire et les programmes emplois formation) qui ne garantissent pas la réinsertion des chômeurs et qui ne constituent pas un droit légal.

A cette occasion, le SIT avait également décidé de s'engager syndicalement davantage sur la thématique du chômage, quelle que soit l'issue du référendum.

Le 16 décembre 2007, le peuple genevois a voté à 68,5% en faveur de la nouvelle loi sur le chômage et désavoué les référendaires et leurs soutiens, dont le SIT.

Suite à cet échec, le SIT a décidé de surveiller la mise en œuvre de la nouvelle loi, évaluer son application, faire des propositions en matière d'emploi et de corrections de certains dispositifs.

Ce texte est le premier bilan du SIT une année après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Le SIT est un observatoire privilégié pour effectuer ce type de bilan car :

- il dispose d'une caisse chômage, et ceci permet de vérifier un certain nombre d'aspects en lien avec le suivi individuel des chômeurs et les mesures fixés dans la loi;
- il est actif et signataire de CCT dans un nombre important de secteurs économiques : de la terre à l'hôtellerie-restauration, de la vente aux services publics;
- il est représenté dans diverses instances de décisions ou de consultation, entre autre le CSME, la CRP, etc.;
- il est actif dans les services publics et subventionnés, utilisateurs de certaines mesures prévues par la loi (économie solidaire, PEF, ETFI).

## **2. Pour le SIT, lutter contre le chômage, c'est d'abord créer des emplois**

Les mesures individuelles en faveur des chômeurs-euses et la défense de leur droit à un revenu décent lors de la période de recherche d'emploi sont évidemment importantes pour le SIT. C'est pourquoi il s'est toujours battu contre des révisions des lois fédérales ou cantonales tendant à réduire les droits des chômeurs-euses.

Toutefois, pour le SIT, la résolution de la question du chômage est à rechercher en premier lieu dans la politique de l'emploi et de création d'emplois et dans le maintien et le développement d'une réglementation du marché du travail efficace.

Si le contexte de mondialisation de l'économie rend fragile et volatile l'implantation d'entreprises, il faut davantage prendre en compte **les besoins locaux de la population**. Pour le SIT, les secteurs locaux socialement utiles et porteurs d'avenir doivent bénéficier d'investissements importants et générer des emplois : protection de l'environnement, énergies renouvelables, technologies de pointe, recyclage de matériaux, etc.

Une autre pépinière d'emplois en lien avec les besoins sociaux de la population est celle des **services à la personne** : accompagnement et soins aux personnes âgées, accompagnement de l'enfance avant et durant la scolarité, crèches, parascolaire. Notamment des milliers de places en crèches sont à créer, avec le nombre d'emplois que cela suppose.

Pour combattre le chômage, reste également à l'ordre du jour la **réduction significative de la durée du temps de travail** et le partage de travail entre tous et toutes. Il n'est pas inutile de le rappeler à l'heure où les statistiques de l'emploi suisse pour 2007 indiquent entre autre que les **186 millions d'heures supplémentaires** effectuées en 2007 par les salariés en activité représentent 97'000 emplois à plein temps.

Autre mesure pour combattre le chômage : **abaisser l'âge de la retraite** et non pas l'augmenter comme le souhaite la droite.

Lutter contre le chômage, c'est aussi exiger de l'Etat et des collectivités publiques qu'elles **cessent les politiques d'austérité et les plans de réduction de postes**. Même lorsqu'ils sont effectués sans licenciements et avec des plans de pré-retraite, les réductions d'effectifs sont des réductions d'emplois.

Lutter contre le chômage c'est aussi se battre **contre les dérèglementations** de l'emploi. Le SIT se bat pour le maintien et le développement des CCT et pour d'autres mesures afin d'encourager les embauches, pénaliser ou sanctionner les licenciements et également pour un salaire minimum légal.

---

### 3. Une meilleure application de la loi aurait fait diminuer plus fortement le chômage

---

Le chômage a diminué en 2008 à Genève grâce à la bonne conjoncture mais il augmente à nouveau avec la récession. Le chômage aurait pu diminuer plus fortement si la loi avait été mieux appliquée. Plusieurs dispositifs sont à renforcer en prévision de la récession et de l'augmentation du chômage.

A Genève le chômage n'a pas attendu la nouvelle loi pour baisser. Il a été en baisse constante depuis 2006 grâce à la bonne conjoncture économique. Le taux de chômage, traditionnellement le plus élevé de Suisse, a ainsi baissé de 6 à 5,5% en une année, de septembre 2007 à septembre 2008. Durant la même période, le nombre de demandeurs-euses d'emplois a baissé à Genève de 1'640 personnes et le nombre de chômeurs de 1'151 personnes.

Le nombre de chômeurs-euses commence à augmenter de nouveau depuis novembre 2008, même si c'est moins que dans le reste de la Suisse. Il y a aujourd'hui (fin février), 14'000 chômeurs-euses indemnisé-e-s à Genève et 19'000 demandeurs-euses d'emplois. Le taux de chômage se situe à 6,3% à Genève et à 3,4% en Suisse.

Selon l'OCSTAT, la diminution du chômage depuis 2006 a été relativement importante dans les professions de la vente, de l'informatique, de la santé ainsi que dans les professions commerciales et administratives. Le recul du chômage a d'avantage concerné les jeunes. La baisse a été de 15,8% pour les moins de 25 ans, de 8,4% pour les 25 à 49 ans et seulement de 5,7% pour les 50 ans et plus.

Selon l'OCSTAT, et c'était amplement prévisible avec la suppression des occupations temporaires, la durée moyenne du chômage a passé de 318 à 255 jours, et l'effectif des chômeurs-euses de longue durée (un an de chômage ou plus) diminue de manière significative 22% aujourd'hui contre 34% en novembre 2007.

Quelle est la part de la conjoncture économique et quelle est la part des mesures prévues par la loi dans ces diminutions ? Difficile à établir. Le DSE prétend que la nouvelle loi y est pour beaucoup.

Pour le SIT, le gouvernement n'a pas tenu ses promesses. Des 1'000 places d'économie solidaire pour réinsérer les chômeurs de longue durée, seules 164 ont été créées, et à des salaires qui ne respectent pas les CCT des secteurs concernés.

Concernant la mesure dite PEF, le SIT constate qu'elle n'est pas du tout utilisée. Les chômeurs-euses placés-e-s à l'Etat ou dans le secteur subventionné et qui pourraient, s'ils étaient placés en PEF selon la loi cantonale, bénéficier d'un programme de formation jusqu'à 50% du temps de travail et renforcer leurs connaissances et compétences, sont en réalité placés en ETFI. Le gain pour le canton est évident : les chômeurs-euses sont payés-e-s par Berne au tarif des indemnités fédérales de chômage, et aucun programme de formation à leur intention n'est organisé aux frais du canton.

Pour le SIT, dans l'incertitude des répercussions et de la durée de la récession économique mondiale qui s'amorce à Genève, il convient aussi d'exiger un renforcement de l'application de la loi et de faire des propositions pour agir de manière préventive et lutter contre le chômage actuel et à venir.

---

### 4. Au vu des besoins, l'application des mesures légales est insuffisante

---

Voici quelles sont les principales mesures prévues par la loi cantonale, et les commentaires et appréciations que leur application suscite chez le SIT.

---

#### 4.1. Suivi du chômeur [art. 6B]

---

La nouvelle loi prévoit à son article 6B des étapes et des délais précis pour la prise en charge des chômeurs-euses par l'Office compétent :

- un diagnostic d'insertion au cours du premier mois;
- une décision relative à l'octroi d'une mesure de réinsertion au plus tard au cours du troisième mois;

- une évaluation approfondie des compétences et des causes des difficultés de réinsertion au plus tard le sixième mois;
- un programme d'emploi et de formation au plus tard le douzième mois suivant l'inscription au chômage.

#### **4.2. Diagnostic d'insertion [art. 6C]**

Le diagnostic d'insertion est destiné à définir la situation professionnelle et personnelle, ainsi que les potentialités d'insertion professionnelle du chômeur, en vue de déterminer avec lui les mesures susceptibles d'améliorer son retour en emploi.

Pour le SIT, le concept de diagnostic est utile et positif pour les chômeurs. L'OCE s'est doté de ses propres outils de diagnostic. Un mini-bilan ou mini-diagnostic est effectuée en début de chômage. Il semble davantage servir à orienter la personne au chômage au sein des services de l'OCE qu'à définir un profil de compétences. Si le chômage perdure, un bilan de compétence est prévu dans les 6 mois. Ce bilan est désormais également effectué en interne et est censé être approfondi.

À Genève il existe une structure à gestion tripartite État-syndicats-patronat, le CEBIG, spécialisée dans de véritables bilans de compétences approfondis. Le SIT déplore que l'introduction de la nouvelle loi se solde par un désinvestissement du CEBIG de la part de l'OCE, alors que le CEBIG a sans conteste de meilleures compétences. Le nombre de chômeurs-euses autorisés-e-s par l'OCE à effectuer un bilan de compétence approfondi au CEBIG a vertigineusement diminué (394 bilans de compétence en 2004 et seulement 200 en 2008) et diverses structures de liens entre le CEBIG et l'OCE ont été supprimées.

##### **Proposition SIT :**

**L'OCE doit revoir sa politique en matière de bilans approfondis du CEBIG. Ceux-ci peuvent être très utiles, 6 mois après le début du chômage, tant pour des jeunes avec peu d'expérience professionnelle et qui se tâtent entre différentes voies que pour des personnes plus âgées devant retrouver de la confiance en soi en s'appuyant sur les compétences transversales acquises à mettre en oeuvre dans d'autres domaines pour se réinsérer.**

**La formule plus approfondie du CEBIG permet aux personnes qui l'entreprennent de se redynamiser de manière plus significative que le bilan en interne effectué par l'OCE. Elle doit être maintenue et développée et 2009 doit marquer le retour à 400 bilans CEBIG pour les chômeurs.**

#### **4.3. Validations d'acquis et d'expérience (VAE) ou reconnaissance d'acquis (RA)**

La loi fédérale sur la formation professionnelle permet d'obtenir un CFC par validation d'acquis et d'expérience (VAE). Elle préconise de valoriser les connaissances et les compétences d'un niveau inférieur à un CFC par la reconnaissance des acquis (RA). Ces bilans-validations sont fort utiles aux travailleurs-euses en général. Le manque de formation étant reconnu comme une des causes des difficultés à retrouver un emploi, la VAE ou la RA sont encore plus importantes pour une personne au chômage. La démarche de VAE ou de RA

est formative et demande du temps. Mettre à profit la période de chômage pour entreprendre ces démarches est logique et nécessaire. A Genève, le CEBIG fonctionne comme instance pour les VAE et les RA. Même si divers facteurs internes à la procédure de VAE ou de RA entrent en ligne de compte (attente d'ordonnance fédérale, attente de nomination d'expert-e-s dans tel ou tel domaine, résistance à la démarche dans certaines branches), le SIT dénonce le fait que Genève néglige complètement cette possibilité pour les personnes au chômage. Le nombre de demandes faites au CEBIG par l'OCE et concernant des demandeurs d'emplois a fortement diminué ces dernières années. En 2008, seuls 19 des 18'000 demandeurs-euses d'emplois ont effectué une VAE ou une RA via l'OCE au CEBIG, soit une personne au chômage sur 1'000 !

##### **Proposition SIT :**

**Le DSE doit revoir sa politique en matière de formation des chômeurs et intégrer dans les mesures proposées par l'OCE aux chômeurs-euses la VAE ou la RA, et fixer comme objectif 2009 100 VAE ou RA, soit le niveau qu'atteignait l'OCE en 2004, et augmenter ce chiffre les années suivantes.**

#### **4.4. PEF (Programme d'emploi et de formation) [art. 6 E] et PCEF (Programme cantonal d'emploi et de formation) [art. 39 à 45]**

Le PEF est établi en fonction des besoins du marché du travail et sur la base d'une évaluation approfondie du profil de la personne au chômage. Comme on l'a vu plus haut, l'évaluation du profil est faite par l'OCE et non par le CEBIG.

L'activité professionnelle se déroule au sein du service public (administration cantonale, communales, EPA, régies fédérales) et du secteur subventionné non lucratif (Hôpital, EMS, fondations et associations subventionnées) et du secteur subventionné. En cas de chômage persistant, et sur décision du Conseil d'Etat, le PEF peut être effectué également au sein de l'économie privée, ce qui n'est pas le cas jusqu'à aujourd'hui.

Le PEF à plein temps s'étend sur 5 jours pleins, dont la moitié au moins consacrée à une activité professionnelle proprement dite. La durée est de 6 mois.

Il est octroyé pendant la période d'indemnisation fédérale. Lors de cette activité professionnelle au sein d'une collectivité publique, le-la chômeur-euse ne perçoit rien de plus que les indemnités fédérales. Le coût n'est pas assumé par le canton mais par la loi fédérale sur le chômage.

Le PCEF a les mêmes caractéristiques. Ce n'est pas un droit, mais il peut être préconisé pour les personnes ayant épuisé les indemnités fédérales. Elles perçoivent une compensation financière équivalant à leur dernière indemnité de chômage, mais au maximum 4'500 francs par mois. L'accès est restreint à celles qui n'ont pas bénéficié d'autres prestations cantonales y compris des PEF au cours des 5 ans précédents, à celles qui n'ont pas subi de pénalités supérieures à 31 jours, etc. Le coût est assumé par le canton.

En instituant les PEF et les PCEF octroyés aux chômeurs-euses en fin de droit pour autant qu'ils-elles n'aient pas bénéficié d'une mesure similaire durant la période d'indemnisation fédérale, en inscrivant dans le libellé de la mesure le mot de "formation", le gouvernement s'est engagé à renforcer la formation des chômeurs-euses ainsi mis en emploi.

Ces mesures permettent aux divers services des collectivités publiques d'avoir les mêmes renforts en personnel que lors de l'utilisation des ETC que la nouvelle loi a supprimé.

#### **4.5. Le DSE privilégie les ETFI (Emplois temporaires fédéraux individuels)**

Le canton a fait le choix de ne pas utiliser les PEF cantonaux, qui préconisent des mesures de formation, mais d'utiliser les ETFI pour remplacer les ETC.

L'ETFI est une mesure prévue par la LACI préexistante aux mesures de la loi cantonale genevoise et décrite plus haut.

Quels sont les analogies et les différences entre ETC, PEF et ETFI et pourquoi Genève privilégie désormais les ETFI tout en ayant fixé les PEF dans la loi cantonale ?

- L'ETC était une mesure de placement temporaire cantonal dans un service public ou subventionné. Elle redonnait droit aux indemnités fédérales. La personne ainsi placée percevait un salaire mensuel d'au minimum 3'202 francs et d'au maximum 4'500 francs. Un jour par semaine, elle était dispensée de travailler afin d'effectuer des recherches d'emploi. L'effort financier était fourni par le canton.
- L'ETFI est une mesure de placement temporaire dans un service de l'Etat ou du secteur subventionné. Prévue par la LACI, elle préexistait à la nouvelle loi cantonale mais Genève ne l'utilisait pas. Le-la chômeur-euse, tout en étant en activité, continue de percevoir les indemnités de chômage fédérales et rien de plus. L'effort financier est assuré par Berne et non par le canton. Il n'y a pas de dispense d'un jour pour rechercher un emploi.
- Le PEF est une mesure nouvelle prévue par la loi cantonale. Il s'agit d'un placement temporaire dans un service public ou subventionné. Le-la chômeur-euse perçoit les indemnités fédérales et rien de plus. Il n'y a pas de dispense d'un jour pour rechercher un emploi. Le PEF peut être consacré à 50% à une formation. Les indemnités fédérales sont payées par Berne. L'organisation de programmes de formation est à la charge du canton.

Des statistiques complètes du nombre d'ETFI et des services utilisateurs ne sont pas disponibles.

L'OPE (Office du personnel de l'Etat) annonce leur progression au sein de l'administration cantonale : 192 en août 2008, 232 en octobre 2008. Il annonce aussi que leur nombre va augmenter parallèlement au nombre d'ETC qui arrivent à échéance.

Il est bien connu que certains services de l'Etat et du secteur subventionné, confrontés aux réductions de postes ou aux blocages de subventions qui empêchent d'augmenter les effectifs pour faire face aux nouveaux besoins, ont un besoin crucial de cette force de travail. Les personnes placées en ETFI remplissent à l'évidence un poste permanent nécessaire au bon fonctionnement de l'institution.

#### **Manque de formation**

La possibilité offerte par la loi cantonale - et qui est sans doute une innovation positive - est celle de permettre à la personne en PEF de se former durant la moitié du temps.

**Or, force est de constater que le DSE n'a aucune politique en matière de formation pour les personnes en PEF. S'agissant de l'aspect**

#### **formateur, pour le DSE, c'est l'emploi lui-même qui est formateur.**

Aucun programme collectif de formation n'est pensé et mis sur pied ou envisagé, par exemple pour les chômeurs-euses qui occupent des postes de commis administratifs dans un service de l'Etat, ou de facturière dans un service de facturation de l'Hôpital, ou encore pour des chômeuses qui occupent des postes d'aide-soignante dans les EMS.

Si des besoins en formation spécifiques existent, il appartient au supérieur hiérarchique et au chômeur de contacter individuellement l'OCE pour faire en sorte que le-la chômeur-euse s'inscrive à des cours de formation, par exemple ceux offerts par l'Etat à son personnel.

Sans aspect formateur pensé et organisé, les ETFI et les PEF constituent une main d'œuvre au tarif des indemnités fédérales et payés par Berne pour les services publics qui manquent d'effectifs.

#### **Le salaire**

Les personnes placées en ETFI perçoivent très bien que leur apport est indispensable au service et mesurent parfaitement qu'elles occupent un poste qui devrait être fixe mais rémunéré au tarif des indemnités fédérales de chômage.

La frustration et le sentiment d'humiliation sont énormes et légitimes. En cas de refus d'ETFI par un-e chômeur-euse, celui ou celle-ci est pénalisé-e comme s'il-elle refusait un emploi convenable, soit une suspension du droit aux indemnités de 31 jours pour le premier refus, puis de 35 jours ou plus pour le second refus. La personne est ensuite déclarée inapte au placement, et perd donc tous ses droits. Cela pose le problème de savoir dans quelle logique s'inscrit cette mesure. Une logique assurantielle ou bien une logique de contreprestation ?

Bon nombre des ETFI inscrits à la caisse chômage du SIT se situent autour de 2'700 francs d'indemnités fédérales de chômage par mois, soit un équivalent horaire de 13 francs pour occuper, selon nos dossiers, un poste d'aide-soignante non diplômée dans un EMS ou facturière à l'Hôpital, gardien dans un musée ou aide-jardinier dans un parc de la Ville ! Et également des postes similaires pour lesquels le-la chômeur-euse perçoit des indemnités équivalentes à 10 francs de l'heure.

A noter qu'une partie des ex-ETC qui ont retrouvé un droit au chômage fédéral se retrouvent replacés en ETFI dans le même service, au même poste, effectuant la même activité, à deux différences de taille près : lorsqu'ils-elles étaient sous le régime cantonal des ETC, ils-elles percevaient un salaire entre le plancher de 3'302 (soit 19 francs de l'heure) et le plafond de 4'500 francs (soit 29,59 de l'heure). Lorsqu'ils ont ouvert un nouveau délai-cadre, ils sont "placés" en ETFI et perçoivent ainsi 70 ou 80% du montant précédent, soit une moyenne pour "nos" chômeurs-euses en ETFI de 15 francs de l'heure. Lorsqu'ils étaient en ETC, ils travaillaient 32 heures par semaine et les 8 heures restantes étaient consacrées à la recherche d'un emploi. En ETFI, ils travaillent 40 heures par semaine et il n'y a pas de journée pour rechercher un emploi.

La consigne de l'Etat est de proposer des ETFI à un maximum de chômeurs-euses qui approchent les 6 mois de durée du chômage de manière à mettre la pression pour que le-la chômeur-euse, plutôt que de travailler 40 heures en percevant le montant des indemnités de chômage, se presse d'accepter très rapidement un emploi sur le marché, quelles qu'en soient les conditions.

La consigne d'améliorer la statistique genevoise de mesures du marché du travail est si bien appliquée que, dans les dossiers suivis par notre caisse chômage, nous avons trouvé un chômeur de 64 ans et demi placé en ETFI les 6 derniers mois avant l'âge légal de la retraite !

La possibilité de placement temporaire en ETFI existe dans la LACI depuis longtemps mais Genève ne l'utilise que depuis 2008. Or, si Genève ne l'utilisait pas avant, c'est parce qu'il existait un consensus consistant à dire que faire travailler 40 heures par semaine quel qu'un dans un service public ou subventionné à 10 ou 13 francs de l'heure était inadmissible.

**Pour le SIT, cela reste inadmissible. La pression sur le revenu et les salaires est évidente, les choix de Genève augmentent la précarité et la paupérisation des plus précaires et il faut changer de cap.**

Dans son bilan après une année d'entrée en vigueur de la nouvelle loi cantonale, le DSE affirme que la loi est aussi une réussite car le nombre de personnes à l'assistance n'a pas augmenté du fait de la suppression des ETC.

Pour le SIT, si ce nombre n'a pas augmenté, c'est plutôt à mettre en relation avec les critères de l'assistance qui ont été durcis. La logique d'exclusion de l'assurance chômage et de l'assistance amène nombre de familles et d'individus à se débrouiller en acceptant des emplois mal rémunérés, éloignés des compétences de base, à horaire réduit pour joindre les deux bouts en fonction de la situation familiale. Telle employée de bureau non diplômée fera patrouilleuse scolaire ou quelques heures de ménage non déclarées, ou renoncera momentanément à une activité si le revenu du ménage le permet. Dans tel autre ménage, c'est la femme enseignante qui augmente son taux d'activité et le mari qui fait des extra dans un restaurant. Sans entrer dans les critères stricts de l'assistance, ces familles ont une perte de revenu et s'acheminent vers la précarité et la pauvreté.

**Le SIT propose dans l'immédiat à l'Etat de prendre trois mesures :**

- **arrêter la politique de réduction du personnel qui supprime des emplois et relancer une politique d'engagement dans les secteurs qui en ont le plus besoin;**
- **renoncer au placement par ETFI, au profit de placements en PEF prévus par la loi cantonale; modifier la loi cantonale pour y inscrire la prise en charge par le canton de verser aux chômeurs, en plus du montant des indemnités fédérales, la différence jusqu'au plancher ou au plafond des ex-montants mensuels prévus pour les ETC, selon la situation individuelle en matière d'indemnités fédérales. C'est la seule manière de faire pour supprimer les équivalents horaires de 10, 13 ou 15 francs de l'heure et de porter le minimum pour tous-toutes à 19 francs de l'heure comme le plancher des ex-ETC;**
- **mettre sur pied des programmes de formation pour les chômeurs-euses en PEF.**

L'Etat a tout à y gagner, car une partie des PEF seront engagés par la suite de manière fixe lorsque des postes se libèrent.

L'Etat-employeur, en collaboration avec l'OCE, doit en premier lieu faire une cartographie des postes occupés

par des ETFI/PEF, qui doit prendre en compte le secteur subventionné.

Sur la base de la typologie des postes occupés par des PEF, il faut d'abord viser à inscrire les chômeurs, qui peuvent l'être jusqu'à 50% de leur taux d'activité, dans des cursus de formation existants, visant dans la mesure du possible à raccrocher une formation qualifiante de type CFC.

A défaut, des programmes collectifs doivent être organisés entre l'Etat, l'OCE et les filières et instituts de formations existants et toujours viser à raccrocher une formation de type CFC.

Deux catégories de postes se dessinent clairement, même en l'absence de statistiques complètes et pointues : vers un CFC d'employé-e de commerce pour les personnes qui occupent des postes de type administratif ou de secrétariat d'une part, et vers le CFC d'ASSC (assistant-e en soins et santé communautaire) pour le personnel employé comme aide-soignant-e par exemple dans un EMS.

**Etudier et mettre sur pied ces deux programmes encore en 2009 est un minimum pour le SIT afin d'amorcer un respect de la loi sur l'aspect formateur des mesures prévues.**

Le besoin en personnel formé pour le domaine des soins et pour le domaine de l'administration et du secrétariat est indéniable. Des programmes ad hoc permettant 50% d'activité professionnelle et 50% de formation dans le domaine et visant un CFC nous paraît la seule manière de valoriser les possibilités offertes par la nouvelle loi.

#### **4.6. Les ARE (Allocations de retour en emploi) [art. 30]**

Cette mesure, consistant en la prise en charge par l'Etat du 50% du salaire en moyenne, peut être octroyée aux chômeurs-euses ayant épuisé les indemnités fédérales qui retrouvent un emploi auprès d'une entreprise active dans le canton de Genève. Un contrat de travail à durée indéterminée doit être établi, la prise en charge de la moitié du salaire par l'Etat est prévue pour une durée maximale de 12 mois pour les personnes de moins de 55 ans et de 24 mois pour celles de 55 ans ou plus.

Dans son bilan d'application de la loi depuis une année, le DSE annonce conclure 50 contrats d'ARE par mois en moyenne (il s'agit en fait d'une moyenne de 43,5 sur une année).

La nouvelle loi cantonale autorise les ARE à l'Etat et dans le secteur subventionné. Or, l'Etat, qui privilégie les EFTI, a, semble-t-il (selon ce qui a été annoncé au CSME), engagé un seul ARE depuis une année !

**Cette mesure, qui est considérée comme principale dans la loi, est encore bien peu appliquée, même si des progrès notables ont été effectués. Son développement doit donc encore être renforcé. En particulier, ce doit être l'OCE qui fait des propositions, et non chaque chômeur qui fait individuellement valoir cette possibilité auprès d'un éventuel employeur.**

#### **4.7. Programmes d'emplois de solidarité (EdS) sur le marché complémentaire de l'emploi ou économie solidaire**

La nouvelle loi cantonale prévoit la mise en place de programmes d'EdS sur le marché complémentaire de l'emploi ou dans l'économie sociale et solidaire. Il s'agit d'une mesure réservée aux chômeurs-euses arrivé-e-s en

fin de droit. Les personnes engagées en sein d'un EdS sont au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée établi entre l'organisateur d'EdS et le-la salarié-e. L'organisateur en question conclut un contrat de prestation avec le DSE prévoyant notamment les subventions accordées. Les salaires des personnes engagées dans un EdS sont fixés dans le règlement d'application de la loi cantonale sur le chômage. Ces salaires s'élèvent à Fr. 3'000.- pour un-e salarié-e non qualifié-e exerçant un poste n'exigeant pas de qualifications particulières, Fr. 3'500.- pour un-e salarié-e non qualifié-e exerçant un poste exigeant des qualifications particulières et Fr. 4'000.- pour un-e salarié-e qualifié-e exerçant un poste exigeant des qualifications particulières.

Le DSE a fixé les conditions suivantes (qui ne figurent pas explicitement dans la loi ou le règlement) pour pouvoir obtenir un EdS, respectivement pour ne pas faire partie des personnes potentiellement concernées :

#### **Critères d'éligibilité (non cumulatifs) :**

- 55 ans et +
- vivant seul-e, sans famille
- chef-fe de famille monoparentale avec un ou plusieurs enfants à charge
- maîtrise problématique du français
- scolarité obligatoire et/ou formation professionnelle inachevée
- parcours professionnel fractionné, peu qualifiant
- ressources financières faibles ou inexistantes
- **MAIS SURTOUT : CAPACITE D'EXERCER UN EMPLOI !**

#### **Non éligible :**

- trop jeune (moins de 25 ans)
- déjà obtenu une mesure cantonale dans les 5 dernières années
- bonne situation financière (revenu conjoint trop élevé)
- manque de motivation

Durant la campagne de votation, le Conseiller d'État en charge du DSE avait promis la création de 1'000 EdS. Or, selon les statistiques fournies par le DSE, à fin novembre 2008, seules 131 personnes ont obtenu un contrat EdS. Parmi ces personnes, 64% touchent un salaire de Fr. 3000.-, 34% de 3'500.- et 2% de Fr. 4'000.-. Une comparaison entre leurs anciennes indemnités de chômage et leur salaire EdS démontre que 63% des personnes touchent un salaire égal ou supérieur à leur indemnités de chômage, tandis que 37% des personnes touchent un salaire inférieur à leurs indemnités de chômage. Comme on l'a vu, le nombre total est d'aujourd'hui 164, mais la répartition n'a pas dû varier notablement.

#### **Propositions SIT**

- **Il doit y avoir une réelle concertation tripartite autour de la mise en place d'un dispositif EdS avec les capacités promises durant la campagne de votation (1'000 postes). Le nombre actuel d'EdS est notoirement insuffisant et ne correspond pas à un programme de créations d'emplois dans l'économie sociale et solidaire.**
- **La formation doit être contractuellement prévue comme un droit individuel (bilan de compétence et validation des acquis pendant le temps de travail), mais aussi de façon col-**

**lective. Pour le SIT il s'agit de développer, pour d'autres secteurs, une approche du type de celle du programme Mary Poppins, pour lequel la formation est ciblée sur celle des assistantes de crèche et dont l'activité répond à un besoin social évident (accueil de la petite enfance). Ce programme prévoit 200 heures de formation (stages et théorie).**

- **Il faut clarifier l'articulation entre l'absence de volet de formation et un concept des EdS peu clair : s'agit-il d'emplois-tremplins vers le premier marché ou bien de postes prévus à durée indéterminée pour des personnes dont on pense qu'elle ne trouveront pas d'emploi sur le premier marché ?**
- **Les salaires doivent être à nouveau négociés : la loi prévoit l'établissement de salaires minimums (et non des salaires fixes). On doit prendre en compte les salaires fixés par des CCT d'entreprise ou de secteur, auxquels il ne doit pas pouvoir être dérogés.**

---

## **5. Placement des chômeurs-euses**

---

Les ORP ne sont pas dotés de personnel suffisant pour effectuer le placement des chômeurs. Preuve en est la sous-traitance d'une partie quantitativement modeste du placement des chômeurs à des agences privées. Le taux de réussite élevé en termes de placement de ces agences est obtenu avec un investissement en personnel nettement plus élevé, ce qui rend le suivi des chômeurs plus coûteux que s'il est effectué par l'ORP.

La société Hestia, à qui le canton a confié le placement de 100 chômeurs, dispose de 6 placeurs pour le suivi de ces 100 personnes. Les placeurs-euses des ORP doivent en revanche suivre 120 à 200 chômeurs. La réussite en termes de placement n'est donc pas à chercher dans le caractère privé de l'agence qui secréterait un savoir-faire magique mais bel et bien dans le taux placeurs/personnes à placer.

Si Genève veut une politique de suivi plus intensif, car il augmente nettement les chances de placement, elle doit revoir le rapport placeur/personnes suivies et engager du personnel et en payer le prix.

---

## **6. Le SIT propose**

---

### **6.1. Seule une politique de l'emploi, ...**

---

... d'investissements et anti-crise peut résorber et empêcher le chômage dans la période à venir, dans le cadre de mesures anti-crise telles que proposées prochainement par la CGAS.

### **6.2. Placement et mesures actives, oui, mais pas de placement-sanction aux tarifs des indemnités fédérales**

---

La politique du DSE avec la nouvelle loi cantonale est de privilégier le placement coûte que coûte, en sous-traitant le placement d'une partie des chômeurs à des agences privées d'une part, et en proposant aux chômeurs-euses qui approchent les 6 mois de chômage un emploi rémunéré par les indemnités fédérales de

chômage à l'Etat ou dans une collectivité publique. Concrètement, cela signifie, sur la base des statistiques de notre caisse-chômage, de travailler à l'Etat pour 2'700 francs par mois. Bien qu'elle soit prévue par la LACi depuis longtemps, Genève n'applique cette mesure que depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi cantonale. Le SIT dénonce le fait que les ETFI constituent un placement-sanction, proposé dans le but de dissuader la personne au chômage de le rester et qu'elle retrouve seule n'importe quel emploi plutôt que de finir placée à l'Etat. Le SIT dénonce aussi le fait que les collectivités publiques et les organismes subventionnés, au lieu d'engager aux conditions normales le personnel supplémentaire dont de nombreux services ont besoin, recourent aux ETFI comme main d'œuvre à très bon marché et afin de contourner les politiques d'austérité qui visent à supprimer des postes plutôt qu'à engager du personnel fixe.

- **Les collectivités publiques et les organismes subventionnés doivent engager en fixe et aux conditions normales le personnel dont elles ont besoin, dont des personnes au chômage.**
- **La loi cantonale sur le chômage doit être modifiée et prévoir une mesure compensatrice du revenu lorsque les chômeurs genevois sont placés en ETFI. Elle doit prévoir à cet effet que le montant des indemnités fédérales pour un-e chômeur-euse placé en ETFI est complété par le canton à hauteur du niveau des salaires servis aux anciens ETC en fonction de la situation individuelle, mais au minimum 3'202 francs mensuels et au maximum 4'500 francs mensuels pour un ETFI à temps complet.**

La même mesure compensatrice doit être prévue pour les chômeurs en PEF.

### **6.3. Investir dans la formation des personnes au chômage**

La politique du DSE met l'accent sur le placement.

L'insuffisance de formation ou une formation non adaptée demeurent pourtant parmi les causes premières du chômage. Avec la nouvelle loi, le DSE a fortement diminué les mesures de formation. Moins de cours, et plus courts, sont octroyés au chômeurs. Moins de bilans de compétences et aucune politique incitative à inscrire les personnes au chômage dans une démarche de validation d'acquis et d'expérience pour obtenir un CFC ou dans une reconnaissance d'acquis pour faire valoir son expérience et s'inscrire dans un cursus de formation qualifiante. Aucune formation n'est organisée pour les ETFI ou pour les PEF car, selon le DSE «*le retour en emploi est formateur en lui-même*».

**Le SIT demande une véritable politique de formation des personnes au chômage, en**

**utilisant les mesures fédérales et cantonales suivantes :**

- **promotion des processus de validation ou de reconnaissance d'acquis pour toutes les personnes au chômage dès leur entrée au chômage. Les procédures de préparation de dossier, d'entretien avec les experts prennent du temps. Il n'est pas simple de les entreprendre lorsqu'on est en emploi. Il est logique d'utiliser la période de chômage pour les effectuer;**
- **promotion des bilans de compétences complets pour les chômeurs-euses qui approchent les 6 mois de chômage. Seul un bilan approfondi permet de faire le point, confirmer des options, se réorienter, détecter les besoins en formation. Le SIT demande la réintroduction des bilans à 6 mois par le CEBIG et un objectif de 400 bilans CEBIG pour les chômeurs-euses en 2009;**
- **privilégier les placements en PEF (avec complément cantonal aux indemnités fédérales de chômage) dans les collectivités publiques et les organismes subventionnés plutôt que les ETFI. L'Etat doit organiser des formations collectives pour les chômeurs-euses placés-e-s dans ses services. Pour 2009, deux programmes (50% activité professionnelle et 50% formation) peuvent être organisés en collaboration avec les organismes de formation compétents, un programme adressé aux aides-soignantes vers un CFC d'ASSC et un programme adressé aux personnes qui occupent un poste de type administratif, vers un CFC d'employé de commerce.**

### **6.4. Programmes d'EdS : augmenter le nombre et revoir la politique de rémunération**

Avec la crise qui s'amorce, une véritable politique de l'emploi dans l'économie solidaire qui a pour but de répondre aux besoins sociaux de la population par les services à la personne devient incontournable, et les emplois d'économie solidaires doivent être développés dans ces domaines.

**Des négociations tripartites** doivent avoir lieu pour augmenter le nombre d'emplois, définir le contenu des emplois fixes et normaux de l'entreprise d'économie solidaire et le contenu des EdS réservés aux chômeurs ainsi que les conditions individuelles et collectives de formation devant accompagner l'EdS. Aussi de nouvelles négociations tripartites sont-elles nécessaires pour obtenir une compatibilité entre conditions de rémunération fixées dans la loi et celles fixées dans les CCT pour éviter la sous-enchère salariale actuelle (voir plus haut, point 4.7).