

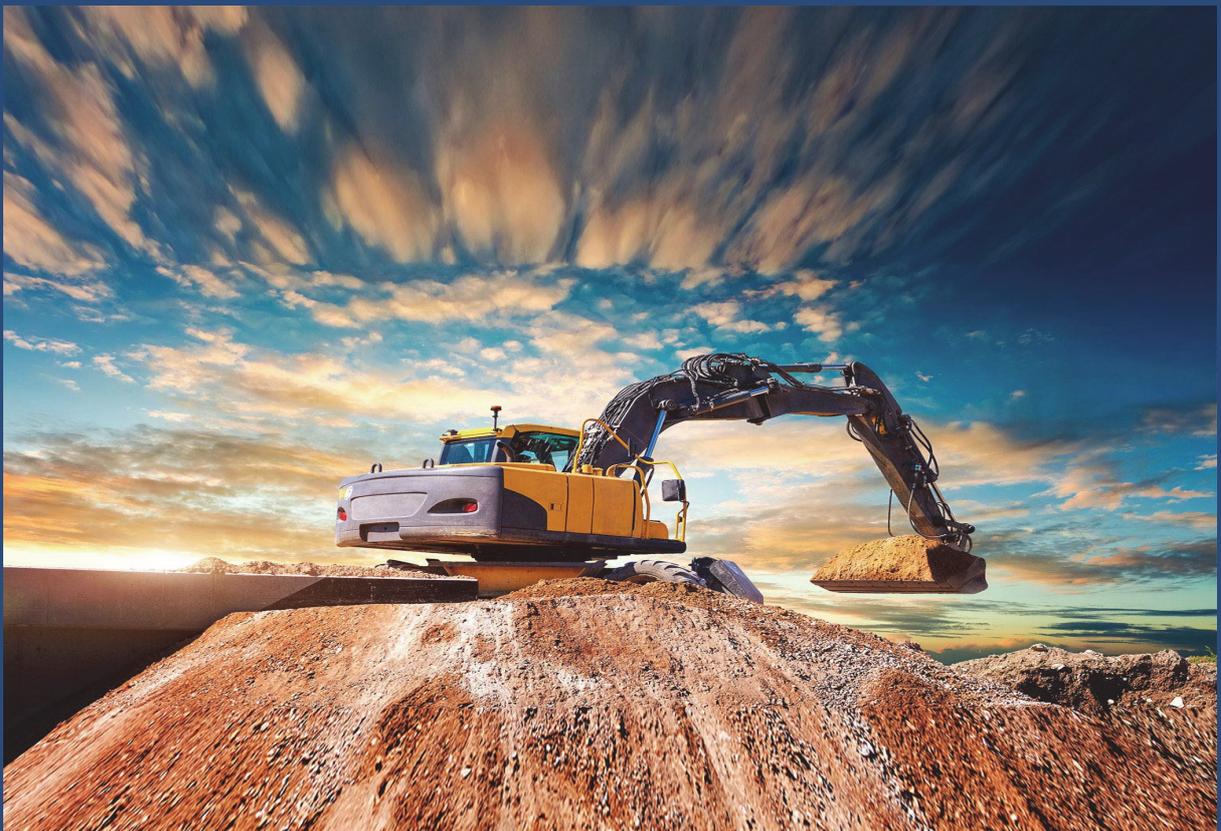
SSE

SOCIÉTÉ SUISSE
DES ENTREPRENEURS
SECTION DE GENÈVE

2018

RAPPORT D'ACTIVITE

Genève, le 19 juin 2019



2018

RAPPORT D'ACTIVITE

Genève, le 19 juin 2019

1. MESSAGE DU PRESIDENT	3
2. MESSAGE DU SECRETAIRE GENERAL	4
3. ORGANES STATUTAIRES.....	5
4. RELATIONS AVEC LA SSE CENTRALE.....	7
5. RELATIONS AVEC LA REGION ROMANDIE.....	8
6. SITUATION CONVENTIONNELLE	8
6.1 Reconduction de la Convention Nationale 2019-2023.....	8
6.2 Défense de nos membres.....	10
7. INSTITUT DE FORMATION DE LA CONSTRUCTION - IFC.....	15
7.1 Développement de l'offre pédagogique	15
7.2 Points Contact.....	17
7.3 Billet du Comité.....	17
7.4 Promotion et valorisation des métiers.....	19
7.5 Etat des effectifs en fin d'année scolaire	20
7.6 Résultats des examens des formations maçons et CVC.....	22
7.7 Certificat de Chef d'équipe.....	23
8. MANIFESTATIONS 2018	24
9. JURIDIQUE.....	25
10. RESSOURCES HUMAINES.....	29
11. TECHNIQUE	31
11.1 Appels d'offres	32
11.2 Indices de prix.....	32
11.3 Visite technique.....	33
11.4 Travaux du lac	33
11.5 Sécurité.....	34
12. DEVELOPPEMENT DURABLE.....	34
12.1 Charte Développement durable	35
12.2 Outil « carbone chantier »	39
13. CONCLUSION	40
14. REMERCIEMENTS.....	40

1. MESSAGE DU PRESIDENT

Chers membres de la SSE Genève, chers amis entrepreneurs,

Les indicateurs officiels en termes de croissance et de perspectives économiques, le niveau des investissements publics, les nombreux projets d'infrastructures et d'aménagement du territoire que notre canton s'apprête à mettre en œuvre, doivent conforter notre confiance en l'avenir.

Nous pouvons nous réjouir de la vitalité de notre Canton et de notre branche économique, qui repose sur la capacité de nos entreprises à s'adapter aux exigences du marché et dont notre Association est le reflet fidèle.

Rien n'est acquis par avance et les défis à relever demeurent nombreux, mais rien ne saurait justifier un excès de morosité.

Au contraire, nous devons nous préparer à affronter l'avenir en modernisant nos outils de production, en adaptant nos méthodes aux nouvelles technologies, en nous préparant à la déferlante de la digitalisation, du partage des données et surtout, en poursuivant nos efforts de formation et de recrutement du personnel qualifié qui aura la responsabilité de réaliser les projets de construction de demain.

La SSE Genève participe de manière prégnante à la représentation et à la défense des intérêts de la branche auprès des pouvoirs publics, des maîtres d'ouvrages, des mandataires et de tous les partenaires de l'acte de construire. Notre participation active aux commissions officielles cantonales, auprès de nombreux cercles d'influence tant politique qu'économique au niveau régional et, depuis peu, au comité central de la SSE, constitue une part croissante des activités déployées par notre section.

Le renouvellement de la Convention collective de travail a passablement occupé le terrain en 2018, nécessitant une grande mobilisation du Secrétariat et de notre Comité. Même si les actions perturbatrices des syndicats ont porté préjudice à plusieurs d'entre vous, je me plais à saluer le résultat de notre stratégie ferme de non entrée en matière sur les thèmes revendiqués sur le plan local par les représentants des travailleurs. Nos nombreuses communications, destinées en priorité à nos collaborateurs, ainsi que nos publications par voie de presse, ont contribué à véhiculer une bonne image de nos métiers et à fixer dans l'esprit de la population la responsabilité sociale des entrepreneurs que nous sommes.

La dégradation du partenariat social s'est caractérisée par des actions violentes de blocage de chantiers qui ont surpris plus d'un, à commencer par les forces de l'ordre. L'inaction de la police nous a poussés à recourir à notre propre dispositif d'intervention et de protection qui s'est avéré plutôt efficace. Les jours de grève auraient certes pu être évités si les négociations nationales avaient abouti plus tôt, mais nos décisions prises quasiment à l'unanimité lors de nos assemblées ont démontré à la fois notre solidarité et notre détermination.

Nous sommes évidemment plus forts ensemble et c'est en dialoguant, en échangeant nos points de vue, en nous rencontrant davantage, en tenant compte de l'avis de chacun et en décidant ensemble de la meilleure synthèse que notre Association forge sa légitimité et apporte à ses membres les réponses pertinentes.

Notre secrétariat s'est considérablement professionnalisé au cours des derniers mois, par l'intégration d'un ingénieur et d'un juriste, afin de répondre à vos sollicitations les plus diverses et vous apporter le soutien dont vous avez besoin. C'est pour moi l'occasion de remercier ici l'ensemble de notre personnel, sous la direction de notre dévoué et efficace Secrétaire général, M. Eric Biesel.

J'adresse également mes plus vifs remerciements à mes fidèles camarades du Comité, pour leur très grande disponibilité et leur engagement personnel dans de nombreux dossiers. Ce fut un immense honneur et un réel plaisir que de présider, pendant quelques années, aux destinées de notre très belle Association plus que centenaire.

Avec mes sincères remerciements pour la confiance que vous m'avez accordée, ainsi que mes chaleureuses et entrepreneuriales salutations à chacun d'entre vous. Longue vie aux entreprises de la SSE Genève !



Pierre-Alain L'Hôte
Président de la SG/SSE

2. MESSAGE DU SECRETAIRE GENERAL

Comment ne pas saluer la construction en cours de plus de 6'000 logements, la rénovation entamée du parc immobilier des organisations internationales et le lancement de grands projets d'infrastructures ? Plus de 3 milliards d'investissements, nous n'avions pas vu cela à Genève depuis fort longtemps.

Afin que ces bonnes nouvelles ne se limitent pas à des chiffres mais se traduisent en prospérité pour nos entreprises, certaines conditions doivent néanmoins être réunies.

Tout d'abord, il conviendra de restaurer le partenariat social, laminé par les attaques sans précédent dont il a été l'objet tout au long de l'année 2018 à coup d'actions syndicales irresponsables.



Eric Biesel
Secrétaire général de la SG/SSE

Puis, il nous faudra convaincre les adjudicateurs de ne pas céder aux sirènes des moins-disants, sans quoi ces belles perspectives pourraient en définitive bien faire office de mirage.

Mais cette prospérité attendue doit aller de pair avec une revalorisation de nos métiers. Il en va de la relève professionnelle mais aussi de la prise de conscience par notre population que nos entreprises contribuent à son bien-être et à la prospérité de notre Canton, tant par l'acte de bâtir que par les plus de 6'000 emplois qu'elles génèrent.

Ce sera également l'occasion pour nos entreprises de démontrer les progrès majeurs accomplis en matière d'innovation et de respect de l'environnement.

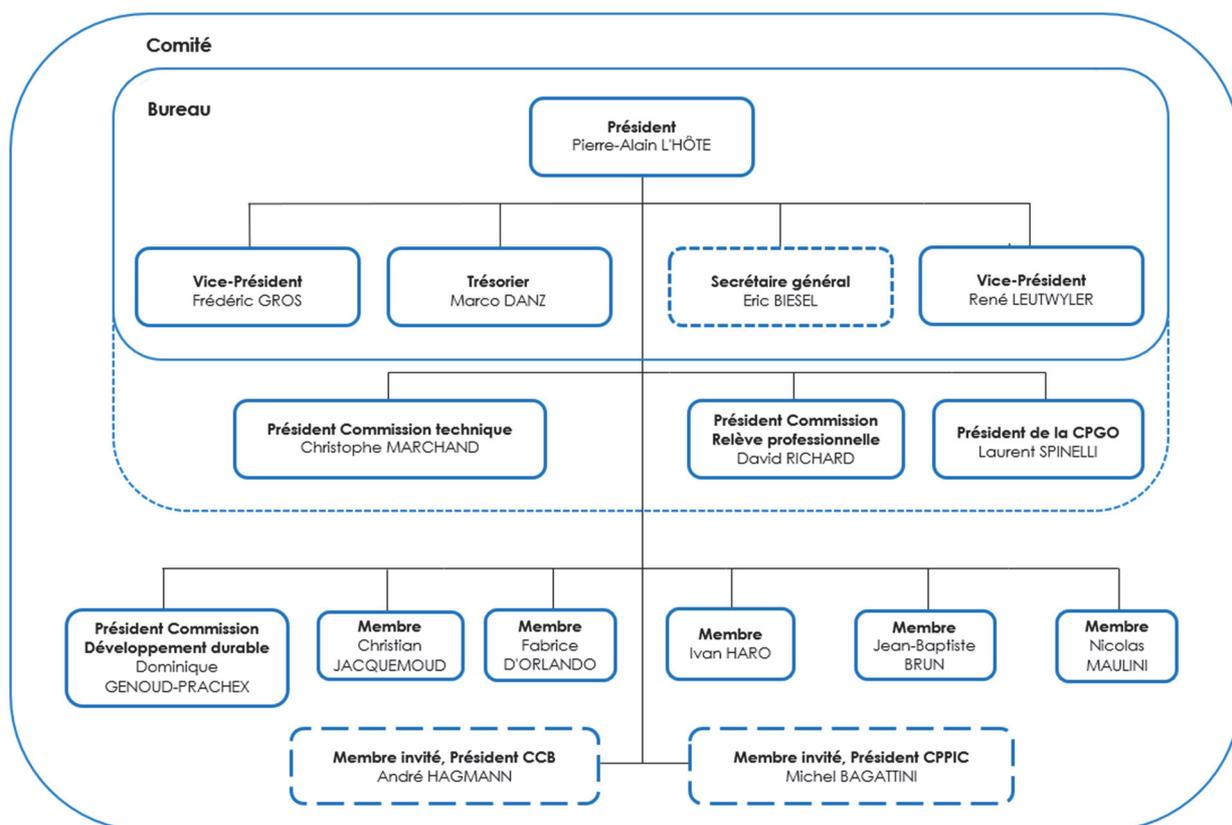
Enfin, je saisis l'occasion de ce message pour souhaiter à tous nos membres mes meilleurs vœux de succès !

Avec mes cordiales salutations.

3. ORGANES STATUTAIRES

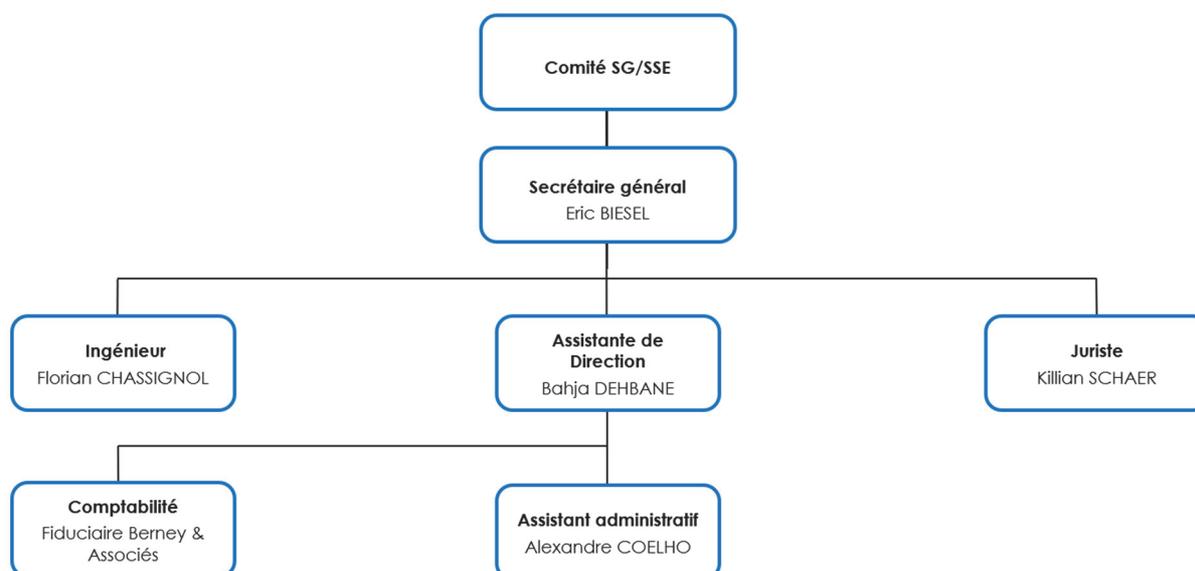
Le Comité de la Société Suisse des Entrepreneurs Section de Genève (SG/SSE) est composé de :

- Pierre-Alain L'Hôte : Président
- Frédéric Gros : Vice-Président
- René Leutwyler : Vice-Président
- Marco Danz : Trésorier
- Jean-Baptiste Brun : Membre
- Fabrice D'Orlando : Membre
- Dominique Genoud-Prachex : Membre, Président de la Commission Développement durable
- Ivan Haro : Membre
- Christian Jacquemoud : Membre
- Christophe Marchand : Membre, Président de la Commission technique
- Nicolas Maulini : Membre
- David Richard : Membre, Président de la Commission de la Relève professionnelle
- Laurent Spinelli : Membre, Président de la Commission Main-d'œuvre
- André Hagmann : Membre invité, Président de la CCB
- Michel Bagattini : Membre invité, Président de la CPPIC

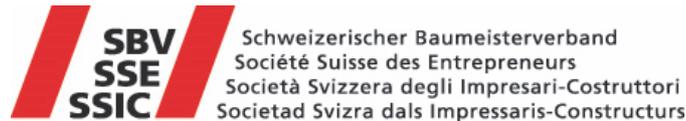


La structure de la Société Suisse des Entrepreneurs Section de Genève (SG/SSE) se définit comme suit :

- Eric Biesel : Secrétaire général
 - Florian Chassignol : Ingénieur
 - Killian Schaer : Juriste
 - Bahja Dehbane : Assistante de direction
 - Alexandre Coelho : Assistant administratif
-
- Fiduciaire Berney Associés SA : Comptabilité
 - Gabriel Alonso : Conseil juridique



4. RELATIONS AVEC LA SSE CENTRALE



Cette année, marquée par la négociation de la Convention nationale, a donné lieu à de nombreuses assemblées des délégués, assemblées des présidents et assemblées des directeurs et secrétaires.

En mars 2018 déjà, la SG/SSE se faisait le relais de la demande faite le 23 novembre 2017 par les syndicats d'étendre, sur le seul territoire genevois, la protection contre le licenciement dès 50 ans (au lieu de 55 ans) et de stipuler une disposition allant dans ce sens dans l'Annexe 18 à la CN. Cette revendication a clairement été rejetée par la SSE Centrale, laquelle a ainsi eu l'occasion de rappeler deux principes cardinaux suivants :

- La CN doit garantir des conditions de concurrence égales sur l'ensemble du territoire suisse. Or une réglementation spéciale contre le licenciement pour le seul territoire genevois ne correspond pas du tout à ce principe.
- Cette disposition est en contradiction avec le principe stipulé à l'art. 4 de l'annexe 18, selon lequel les parties contractantes s'engagent à éliminer par étapes les différences avec la CN.

Nous avons également refusé d'entamer des négociations sur d'autres revendications, en particulier la limitation du travail temporaire et le versement d'une indemnité spécifique à Genève pour compenser la hausse des primes d'assurance maladie.

Suite aux nombreuses actions syndicales d'une violence inédite menées contre nos membres, des mesures de protection et d'accompagnement ont été mises en place par la SSE à la demande de la SG/SSE. De plus, plusieurs réunions ont été organisées avec la SSE Centrale afin d'organiser un soutien renforcé à l'attention de nos membres. Ces démarches ont été suivies d'effets, la SSE Centrale ayant notamment pris des positions fermes au niveau suisse, lors des rounds de négociations et dénoncé formellement certaines actions menées par des délégués syndicaux à Genève.

On soulignera le rôle important joué par notre section, et plus particulièrement par le Président de la SG/SSE, dans la phase finale du consensus qu'il a fallu trouver au niveau national afin d'obtenir, courant décembre, un vote permettant la reconduction de la CN pour les quatre années à venir.

Sur le plan des contrôles des chantiers, le projet du badge national SIAC a donné lieu à des critiques de la part de la section de Genève et des autres sections romandes. Depuis des années, Genève réclame à l'unisson avec les autres Cantons romands qu'à l'instar du badge genevois, ayant fait ses preuves depuis une vingtaine d'années, la carte SIAC-SIAB se devait impérativement d'accéder à un niveau équivalent de contrôle individuel en matière de respect de certaines obligations légales, notamment s'agissant de dispositions telles que l'affiliation des travailleurs aux caisses de compensation et assurances sociales, ainsi que le paiement effectif des charges y afférentes. Force fut de constater qu'en fin d'année, ces revendications parfaitement légitimes n'avaient pas encore eu l'écoute méritée de la part de la SSE Centrale.

Nous pouvons enfin nous réjouir de la nomination de Monsieur René Leutwyler, Vice-Président de la SG/SSE, en qualité de Membre du Comité central de la SSE, ce qui ne fera que renforcer les relations de Genève et de la Romandie avec notre centrale.



5. RELATIONS AVEC LA REGION ROMANDIE

La SG/SSE se réjouit des bonnes relations qu'elle a tissé tout au long de ces dernières années avec les différentes sections de la Région Romandie et note avec satisfaction que la voix de Genève est toujours aussi porteuse.

Les séances régulières entre les sections romandes et les rencontres organisées avec celles de Berne, Bâle et Tessin contribuent à définir les stratégies utiles à la défense de nos intérêts communs lors des assemblées.

6. SITUATION CONVENTIONNELLE

6.1 Reconduction de la Convention Nationale 2019-2023



Lors de ses assises du 19 décembre à Olten, l'assemblée des délégués de la SSE a approuvé la solution négociée pour une nouvelle Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), la garantie de la retraite à 60 ans et des augmentations de salaire pour les deux prochaines années. L'entrée en vigueur de la nouvelle CN a ainsi été fixée au 1er janvier 2019 et celle des mesures visant à assainir la retraite anticipée dans la construction a été fixée au 1er avril 2019.

Ces modifications de la CN, qui améliorent encore les conditions de travail des employés du secteur principal de la construction, représentent l'aboutissement de vingt rounds de négociations. C'est dans un climat souvent tendu que nos représentants se sont employés sans relâche à écouter les doléances de leurs homologues syndicaux, et à tenter d'y apporter des solutions pragmatiques et susceptibles de ménager les intérêts de toutes les parties. Face aux divers mouvements syndicaux, pacifiques en Suisse, mais violents à Genève, l'exercice fut loin d'être simple, et nous saluons ici la solidarité dont ont fait preuve les membres de la SG/SSE.

Il en résulte plus en détail ce qui suit :

- À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires de base (selon l'art. 41 CN, l'annexe 9, l'art. 6 al. 2 annexe 13 et l'art. 5 al. 2 annexe 17) sont augmentés de CHF 80.- (salaire mensuel), respectivement de CHF 0.45 (salaire horaire). Il en sera de même pour 2020.
- À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires effectifs au 31 décembre 2018 (selon l'art. 42 et les annexes 13 et 17 CN) sont augmentés de CHF 80.- (salaire mensuel), respectivement de CHF 0.45 (salaire horaire), à condition que le collaborateur ait travaillé pendant au moins 6 mois dans une entreprise soumise à la CN en 2018 et qu'il soit en pleine possession de ses moyens. Il en sera de même pour 2020.

- Les entreprises profitent de règlements spéciaux supplémentaires pour la planification des horaires de travail (calendrier des horaires de travail) lorsque les travaux de revêtement représentent au moins 60 % des activités de certains secteurs ou équipes de l'entreprise (art. 25 al. 1 CN).
- Le report possible sur le mois suivant passe de 20 h à 25 h, pour autant que le solde total d'heures supplémentaires ne dépasse pas 100 h (art. 26 al. 2 CN).
- Le délai pour compensation du solde d'heures supplémentaires est reporté à la fin avril au lieu de fin mars (art. 26 al. 4 CN).
- Les suppléments de salaire au titre des heures supplémentaires (art. 26 al. 2 CN), du travail de nuit temporaire (art. 55 CN), du travail du samedi (art. 27 al. 3 CN) et du travail du dimanche (art. 56 CN) ne peuvent plus être cumulés (art. 52 al. 3 CN).
- Le champ d'application de la CN est élargi au désamiantage (déconstruction et assainissement d'ouvrages de construction amiantés) dans le cadre d'activités de terrassement et de démolition (art. 2 al. 2 let. b CN).
- Lorsqu'une résiliation du contrat de travail d'un travailleur de plus de 55 ans est envisagée, l'employeur doit désormais convoquer le travailleur à un entretien préalable, au cours duquel ils s'attacheront à rechercher des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail, étant précisé que le licenciement reste possible (art. 19 al. 3 nouveau CN).
- Les travailleurs qui sont en période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage et les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la CPGO (pour un maximum de 12 mois consécutifs, sauf dérogation de la CPGO), entrent désormais dans le champ d'application de la CN (art. 45 let. e et f CN).
- Pour le travailleur qui ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est dû (art. 45 al. 1 nouv. let. e CN).
- Si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires [...] ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire [...] est réduite dans la même proportion (art. 65 al. 2 CN).
- Les compétences d'exécution de la CPGO sont renforcées (art. 76 al. 2 et 3 CN).
- Le soutien à la mise en œuvre de l'ISAB/du SIAC est désormais inscrit dans la CN (nouveaux art. 78bis et 79 al. 2bis CN).

Certaines modifications ont également touché la Convention complémentaire XI à la Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction du 12 novembre 2002 (CCT RA) :

- Le taux de couverture révisé de la Fondation FAR s'élève à 93.74 % au 31.12.2017. Par conséquent, la Fondation FAR est en situation de découvert depuis le 31.12.2016.
- Dans le cadre de l'assainissement de la fondation FAR, la solution négociée permet d'obtenir une économie de 25 %. Cette économie sera notamment réalisée par les mesures suivantes : le report de la mise en retraite anticipée, la réduction des prestations et la perception de cotisations plus élevées. Ces mesures seront supportées par les employés. Il en résulte ainsi une augmentation des contributions des travailleurs de 0.5 % dès le 1er avril 2019 (de 1.5% à 2.0 %) puis de 0.25 % dès le 1er janvier 2020 (de 2.0 % à 2.25 %). Pour l'instant, les contributions de l'employeur restent inchangées, à 5.5 %. Un plafond de contribution de 7 % au total pour les contributions de l'employeur et des employés a été introduit. Des incitations à l'ajournement de la rente vieillesse via le report de la prise de la RA ont été créées : la rente RA sera augmentée de 8 % (pour les 4 ans de perception RA) en cas de prolongation d'un an au-delà de la 60^{ème} année, et de 16 % en cas de prolongation de 2 ans (art. 17bis CCT RA).
- Suppression des bonifications de vieillesse LPP pour les rentiers qui, avant le début du versement de la rente RA ou pendant la durée de celle-ci, perçoivent tout ou partie de leur capital de prévoyance ou reçoivent une rente de vieillesse de leur dernière caisse de pension (art. 19 al. 2 CCT RA). Pendant la durée de perception de la rente, le rentier a droit à un montant de 6 % du salaire annuel servant de base à la rente (auparavant 18% ; art. 19 al. 2 CCT RA).
- Pendant le versement d'une rente transitoire, il est permis d'exercer une activité assujettie à la CCT RA dans une entreprise soumise à la CCT RA avec un revenu annuel qui ne dépasse pas le seuil d'entrée fixé par l'art. 7 al. 1 LPP majoré de 30 %, sans perte de la prestation de la retraite anticipée (art. 15 al. 1 CCT RA).

6.2 Défense de nos membres

Les négociations ayant pour objectif d'aboutir au renouvellement de la CN ont été ponctuées de diverses actions syndicales à Genève visant l'affrontement avec la partie patronale. Loin de servir la cause des travailleurs, ces mobilisations, souvent médiatisées, ont ralenti le dialogue social et péjoré le bon fonctionnement des chantiers, composante pourtant essentielle de la crédibilité qu'accordent les maîtres d'ouvrage à nos entrepreneurs. Ces actions, souvent désorganisées, parfois violentes, ont donné au public l'impression erronée d'un secteur de la construction en pleine tourmente.

Face à cette situation préoccupante, la SG/SSE s'est attachée, par le biais de diverses actions de communication, à informer les travailleurs, les milieux spécialisés ainsi que le grand public sur l'avancée des négociations, de manière claire et objective, en rétablissant au besoin la vérité face à certaines accusations fallacieuses qui ont pu être portées à l'encontre de ses membres. Loin de toute volonté de jeter de l'huile sur un feu déjà nourri, la ligne adoptée par la SG/SSE visait avant tout à rappeler que la paix du travail constitue une condition essentielle et préalable à toute négociation fructueuse.

Communiqués à l'attention des travailleurs

Quatre courriers destinés aux travailleurs ont été préparés et diffusés par la SG/SSE au cours de l'année 2018.

Le premier, adressé le 28 mars 2018, rappelait la nécessité absolue, pour les travailleurs et leurs représentants, de respecter la paix du travail pour pouvoir reprendre des négociations sereines en juillet 2018. Il soulignait également la situation particulièrement favorable dont bénéficient déjà les collaborateurs du secteur principal de la construction. Finalement, il mettait en exergue qu'en dépit du refus, par les syndicats, de la proposition de la SSE d'augmenter les salaires en 2018, les masses salariales moyennes par collaborateur déclarées à la Caisse de compensation du Bâtiment par les entreprises genevoises n'avaient de cesse d'augmenter.



Le deuxième courrier, daté du 5 juillet 2018, faisait suite à la résolution votée le 23 juin par les délégués syndicaux du Gros œuvre à Genève et rappelait l'inutilité de discuter au niveau genevois de points figurant à l'agenda des négociations nationales. Parmi ceux-ci figuraient notamment l'augmentation des salaires 2019 et le maintien de la retraite anticipée à 60 ans.

Dans un troisième courrier adressé le 3 septembre aux travailleurs des entreprises membres, la SG/SSE informait les salariés de l'évolution réjouissante des négociations nationales, notamment s'agissant du maintien à 60 ans de l'âge de la retraite anticipée et de la hausse des salaires sans augmentation de la durée du travail. Il relevait, par ailleurs, la pertinence douteuse des revendications portées par les syndicats genevois s'agissant de la limitation du nombre de travailleurs temporaires, dans un contexte déjà abondamment régulé par une CCT *ad hoc*, et le caractère problématique de la manière avec laquelle ces revendications se sont déroulées sous l'angle du respect de la paix du travail.

Le dernier courrier, envoyé le 3 octobre 2018 en versions française et portugaise, rappelait l'avancée des négociations nationales et déplorait la véritable « *Genferi* » constituée par l'obstination des syndicats genevois à vouloir tenter d'arracher par la grève cantonale ce que l'ensemble du pays était en train de négocier – et d'obtenir – par un dialogue constructif et ouvert.

Communiqués à l'attention des médias et du public

Soucieuse de préserver l'image du secteur de la construction à l'égard du grand public, la SG/SSE a fait paraître plusieurs communiqués dans la presse régionale (Tribune de Genève et journal 20 minutes) affirmant sans ambiguïté le caractère inutile des grèves voulues par les syndicats et leur impact délétère sur le partenariat social genevois. Chiffres syndicaux à l'appui, l'un de ces communiqués rappelait également le caractère particulièrement favorable des conditions de travail dont bénéficient les maçons suisses en général et genevois en particulier.



LA GRÈVE DU 16 OCTOBRE NE SERT À RIEN!

Les discussions dans le secteur principal de la construction (maçons) en vue du renouvellement de la Convention collective de travail nationale (CN) se poursuivent.

Les délégations patronales et syndicales ont rendez-vous le 9 novembre 2018 et le résultat des pourparlers sera soumis au vote de l'assemblée des délégués suisses de la SSE les 14 et 15 novembre 2018.

Avant cette date, aucun accord ne peut être signé, ce qui rend la grève reconductible décidée par les syndicats genevois, pour de sombres motifs, parfaitement inutile.

IL EST ANORMAL DE BLOQUER LA VILLE ET SON ÉCONOMIE ET DE PRENDRE LA POPULATION EN OTAGE PENDANT PLUSIEURS JOURS!

La branche de la construction a fait d'énormes progrès sociaux au cours des 15 dernières années.

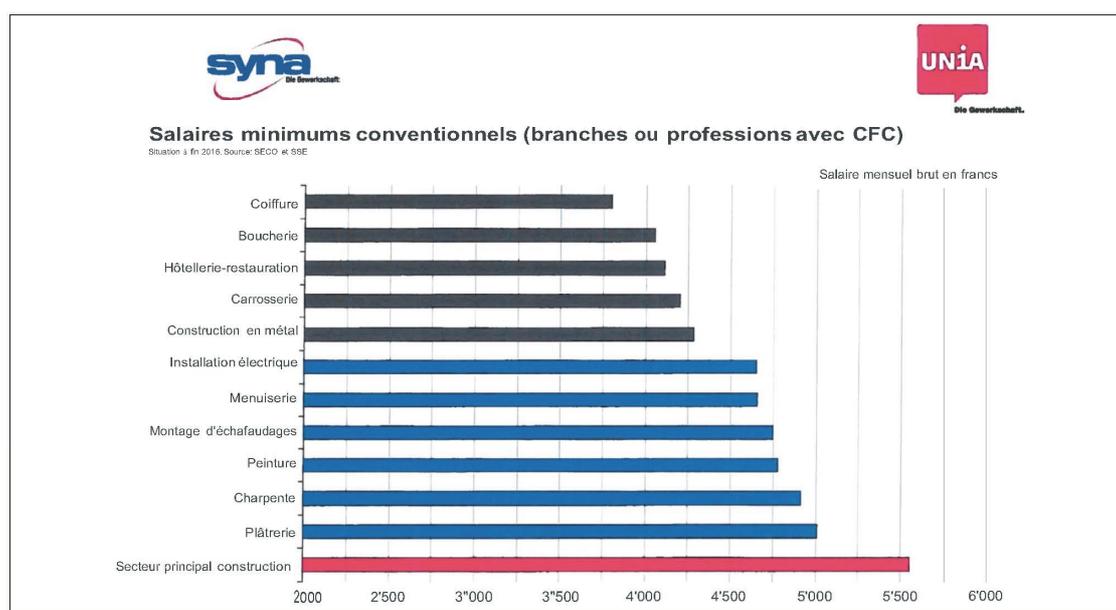
La pénibilité du travail, largement réduite par la mécanisation, est compensée par une **retraite anticipée à 60 ans**.

Les conditions de rémunération sont excellentes en comparaison des autres secteurs de l'industrie et de l'artisanat, comme l'atteste le tableau syndical ci-dessous.

Cela signifie que le **maçon** détenteur d'un CFC qui a un salaire de base mensuel de minimum **CHF 5'633.-** (cf. tableau) touche en réalité à Genève, au minimum, plus de **CHF 6'300.-** par mois x 13.

En effet, à Genève, la pause est payée et une indemnité de **CHF 25.-** est versée chaque jour travaillé aux collaborateurs pour leurs frais de déplacement et de repas.

De surcroît, lors des négociations nationales de cet été, les parties semblaient s'accorder sur une hausse des salaires de **CHF 150.-/mois** dès 2019 et le **maintien de la retraite anticipée à 60 ans**, ce qui prouve que la solution passe par un accord national, pas par une grève à Genève!



Tribune de Genève et 20 minutes du 15 octobre 2018



LES DEUX JOURS DE GRÈVE DES MAÇONS N'ONT SERVI À RIEN!

Les négociations sur le renouvellement de la Convention collective de travail nationale (CN) ne se déroulent pas à Genève mais **au niveau national exclusivement!**

Elles se poursuivent les **9 et 28 novembre 2018!** Ces séances sont prévues depuis longtemps, **bien avant l'appel à la grève!**

L'engagement patronal de **maintenir la retraite à 60 ans et d'augmenter significativement les salaires** démontre que la défense de bonnes conditions de travail est un combat à mener **avec les entreprises et non pas contre elles.**

LA POPULATION PRISE EN OTAGE PAR L'ÉGAREMENT DES SYNDICATS GENEVOIS!

Les syndicats manipulent la population et les médias en comparant nos travailleurs à des esclaves!

A Genève, un **travailleur sans expérience** est payé au minimum, indemnités comprises, **CHF 5'200.-/mois** et un **travailleur avec CFC CHF 6'300.-/mois**. Il s'agit de salaires mensuels de base auxquels s'ajoute un 13^e salaire. La moyenne des salaires effectivement versée est largement supérieure, les entrepreneurs ayant à cœur de **valoriser les compétences et la fidélité de leurs employés.**

Avides de notoriété, les syndicats genevois n'ont pas hésité à bloquer la ville pendant deux jours, **portant préjudice à de nombreux citoyens et employés** de divers secteurs de l'économie, dont le travail est souvent pénible et moins bien rémunéré!

ÉCHEC DES SYNDICATS GENEVOIS À MOBILISER LES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION!

Les syndicats genevois ne sont pas parvenus à manipuler les travailleurs. Ils se sont livrés à des **mesures de contrainte et des tentatives d'intimidation sur plusieurs chantiers** à l'encontre de ceux qui refusaient de venir grossir les rangs d'une manifestation incompréhensible! Ces actions violentes ont nécessité plusieurs interventions de notre police cantonale.

LES PATRONS NE VEULENT PAS DE LA GUERRE DÉCLARÉE PAR LES SYNDICATS GENEVOIS!

Les syndicats genevois ont commis des attaques sans précédent contre le partenariat social!

Comment croire que le dialogue puisse reprendre avec des représentants syndicaux qui déversent des flots de haine, violent la paix du travail, renient leurs promesses, menacent nos travailleurs et insultent les permanents d'associations ou les entrepreneurs? **IMPOSSIBLE!**

SSE, Société Suisse des Entrepreneurs, rue de Malatrex 14, 1201 Genève

20 minutes du 19 octobre 2018

Une conférence de presse s'est tenue le 15 octobre 2018 devant plusieurs journalistes dans les locaux de la FMB. MM. Serge Hiltpold, président de la FMB, Pierre-Alain L'Hôte, président de la SG/SSE et vice-président de la FMB et Nicolas Rufener, secrétaire général de la FMB, ont tour à tour rappelé les jalons historiques du dialogue social genevois, réaffirmé la volonté de la partie patronale d'aboutir à un accord mutuellement profitable et dénoncé l'attitude de certains représentants syndicaux cherchant à l'évidence la confrontation plutôt que le dialogue.

Par ailleurs, le Secrétaire général de la SG/SSE a eu l'occasion de s'exprimer à la Radio suisse romande. Le Président de la SG/SSE ainsi que plusieurs représentants de la FMB sont également apparus les 15 et 16 octobre 2018 à l'antenne de Léman Bleu pour informer la population de l'avancée des négociations.

Cette campagne de communication n'était que l'une des nombreuses facettes de la stratégie globale de la SG/SSE visant à défendre les intérêts et la crédibilité de ses membres durant les négociations. L'Association a en effet accompagné ses membres en mettant à leur disposition de nombreux outils et moyens d'action.

Veille sécuritaire et interventions sur les chantiers

Afin d'anticiper au mieux les actions menées sur le terrain, la SG/SSE a entretenu des contacts étroits avec les autorités cantonales, notamment avec M. Pierre Maudet, Conseiller d'Etat en charge du Département de la sécurité, puis M. Mauro Poggia, ainsi qu'avec les responsables des différents corps de police. Ces échanges ont fini par porter leurs fruits, puisqu'ils ont permis d'obtenir la mise en place de mesures préventives utiles à endiguer les débordements liés aux actions syndicales et protéger nos entreprises et leurs collaborateurs.

En parallèle, la société de protection et de surveillance *Swiss Guardians Agency* a été mandatée au printemps 2018 pour intervenir devant les chantiers afin d'éviter toute réponse maladroite aux provocations syndicales et aux blocages de chantiers illicites qui furent commis à maintes reprises.

Les activités de la société *Swiss Guardians Agency*, financées par la SG/SSE pour ses membres, se sont intensifiées durant les deux jours de grève des 16 et 17 octobre 2018. Elles ont consisté en des rondes de surveillance planifiées à l'avance en fonction des informations connues de la SG/SSE et des entrepreneurs concernés, complétées par un service de piquet assurant une intervention sur appel.

Ainsi, le 16 octobre dès l'aube, les emplacements jugés sensibles ont été visités par les agents de sécurité professionnels, qui ont constaté et documenté les blocages des accès aux chantiers ou les interventions syndicales. Les éventuels outils ou matériaux présents sur place et susceptibles de servir d'arme ont été mis hors d'atteinte.

Les agents ont ensuite procédé au retrait des cadenas et chaînes posés par certains représentants syndicaux. Ils ont également assuré un service d'ordre dans les nombreux cas où des ouvriers avaient spontanément entrepris de libérer les accès. Finalement, ils ont assuré la réintégration du chantier dans le calme et ont fait appel à la police lorsque les circonstances l'exigeaient.



L'ensemble de ces mesures se sont avérées efficaces et ont permis de limiter, autant que faire se peut, les dommages aux infrastructures et aux personnes.

Soutien aux membres en matière juridique et RH

Afin de compléter les mesures prises sur le terrain, une permanence juridique a été mise à disposition pour répondre rapidement aux situations d'urgence.

Ce service a notamment été sollicité par les membres de la SG/SSE à la suite des interventions syndicales commises sur leurs chantiers. La qualification juridique des exactions commises (vols, violations de domicile, dommages à la propriété, contraintes, etc.) a été, dans chaque cas, évaluée et expliquée de manière personnalisée. Par ailleurs, des modèles de documents juridiques et des marches à suivre ont été adressés à plusieurs reprises, par e-mail, à tous les membres.

Finalement, un travail d'information de fond a également été mené au travers d'un point contact, organisé début novembre à l'attention des dirigeants d'entreprises, responsables RH et personnel d'encadrement, pour donner suite à l'annonce d'une reconduction de la grève.

Conclusion

Toutes ces actions ont permis à la SG/SSE de combattre efficacement les slogans fallacieux, menaces et ultimatum repris sans relâche par les syndicats genevois, en réitérant sans faiblir qu'aucune négociation ne pourrait avoir lieu sans le respect absolu de la paix du travail que ces derniers s'étaient engagés à respecter en 2016 et n'ont eu de cesse de violer par la suite.

Rappelons finalement que l'effort de la SG/SSE ne s'est pas limité aux temps les plus intenses du conflit, mais a également porté sur la communication de l'issue positive des négociations, en décembre 2018, dans le but de maintenir la confiance portée au secteur genevois de la construction (Tribune de Genève du 19 décembre 2018).

7. INSTITUT DE FORMATION DE LA CONSTRUCTION - IFC



Durant l'exercice sous revue, l'IFC a continué à tout mettre en œuvre pour valoriser l'image de nos métiers par le biais de différentes campagnes de promotion, ce qui permet par la même occasion d'ancrer l'image de l'Institut au travers de ses différentes activités. C'est ainsi qu'une publicité pour l'apprentissage est apparue au mois de mai 2018 sur les trams circulant en ville de Genève.

7.1 Développement de l'offre pédagogique

L'activité de l'IFC, durant cet exercice, se caractérise notamment par les événements suivants :

- Un taux de réussite générale de 83 % aux examens de juin 2018,
- Un taux de réussite de 100 % dans les catégories Article 32 (CFC maçons et CVC et AFP),
- La mise en place progressive du permis K-BMF,
- La poursuite :
 - des formations à l'élingage pour tous les apprenants de dernière année,
 - de la formation systématique au parcours sécurité,
 - des formations modulaires,
 - des tests de positionnement pour les candidats au perfectionnement professionnel, et
 - de l'harmonisation des jours de cours interentreprises (CIE) pour les apprentis. Chaque groupe a désormais 27 jours de CIE par année.

Indicateurs annuels 2017-2018

Liste des formations	Nombre de jours	Périodes réalisées	(dont hors canton en périodes)	Effectifs	Périodes par participants
A32 M1	34	340		19	6'460
A32 M2	34	340		19	6'460
A32 CVC1	32	320	80	3	960
A32 CVC2	32	320	80	6	2'240
Chef d'équipe	33	330		14	4'620
CIE CFC maçon	81	810		48	38'880
AFP aide-maçon	50	490		10	4'900
Chef d'équipe	33	330		14	4'620
Calcul et Plans	6.5	65		34	780
Machiniste M1GO	63	670		252	8'033
Machiniste M1SO	21	197		294	2'756
Certification	10	25		180	450
Machiniste M2 à M7	12	112		40	1'125
Grutier	4	38		14	263
Scie sur Table					
Elingage	7	35		84	420
Total jours / heures / périodes IFC	453	4'421	160	1032	82'966

Quelques valeurs prises en compte pour la délivrance de la CERTIFICATION EDUQUA

ANNEE	2014-15	2015-16	2016-17	Cibles 2017-18	Réel 2017-2018
Nombre de périodes par participants	83'831	82'161	81'047	82'000	82'966
Taux de réussite	85%	78%	80%	80%	83%
Taux d'abandon	10%	10%	9%	10%	11%
Taux de satisfaction Formation initiale	91%	92%	94%	92%	89%
Taux de satisfaction Formation continue	95%	97%	96%	95%	90%
Cours réalisés	12	13	16	15	16
Taux de réussite Perfectionnement	82%	80%	88%	80%	91%
Taux d'abandon Perfectionnement	10%	13%	5%	10%	3%
Nombre de séances de coordination	1	7	7	6	8
Nombre de participants	774	681	1'056	700	940

7.2 Points Contact

Mars 2018 : Formation continue « EDEX »

Cette formation, animée par le SRL, est une séance d'échange d'expériences en matière de sécurité au travail et fait partie de la formation PERCO.



Juin 2018 : Formation continue « Calculation »

Ce cours a pour objectif de donner aux collaborateurs techniques des entreprises les connaissances pour intégrer les données de l'entreprise et leur permettre d'établir des offres et des soumissions pour les chantiers de génie civil et du bâtiment.

7.3 Billet du Comité

Communication d'avril 2018 : Promotion de l'apprentissage « Zooms métiers du Gros Œuvre »



Dans le cadre de la promotion de l'apprentissage et en collaboration avec l'Office pour l'Orienteur, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC), deux visites de chantiers ont été organisées pour le recrutement des apprentis, en vue de la rentrée scolaire 2018-2019, l'une sur un chantier de génie civil et la seconde sur un chantier du bâtiment.

Pour ces deux événements, les futurs apprentis ont assisté à une présentation détaillée du chantier, animée par des professionnels du secteur d'activité concerné. Les formateurs étaient également à la disposition des candidats à l'apprentissage pour répondre à toutes les questions relatives aux formations.

Communication de juin 2018 : Financement des formations initiales et continues



Les différents organismes externes intervenant dans le financement des formations initiales et continues sont les suivants :

- L'Office pour la Formation Professionnelle et Continue (OFPC),
- La Fondation en faveur de la Formation Professionnelle et Continue (FFPC),
- La Commission Paritaire du Gros-Œuvre (CPGO).

Financement des formations initiales AFP et CFC

Les formations initiales AFP et CFC, y compris les manuels, sont intégralement prises en charge par l'OFPC, la FFPC et la CPGO.

Les transports des apprentis CVC à Colombier ont été financés par l'OFPC.

Cours de français et cours d'appui/soutien

- Cours de français
La CPGO prend en charge les frais d'écolage à raison de CHF 250.– par apprenant, le coût de la formation étant pris en charge par la CPGO et par la FFPC.
- Cours d'appui/soutien pour apprentis CFC
La FFPC prend en charge les frais liés à cette mesure.

Formation Article 32

La formation Article 32, y compris les manuels et les frais de transport, a été financée à la fois par l'OFPC, la FFPC et la CPGO. La perte de gain a été prise en charge par la FFPC.

Communication de septembre 2018 : L'IFC s'installe au Bois-de-Bay

Introduction

En vue de la mise en place du **nouveau** permis K-BMF, l'IFC a désormais pris ses quartiers au Bois-de-Bay, soit au plus près de vos préoccupations !

Nous sommes heureux de ce changement qui permet de développer l'offre de formation de l'IFC, avec une meilleure efficacité et une plus grande proximité avec ses partenaires.

Formations qui seront dispensées au Bois-de-Bay

Dans un premier temps, toutes les formations machinistes ainsi que quelques formations modulaires seront dispensées au Bois-de-Bay.

Les formations qui ont lieu sur le site de Ternier sont inchangées, à savoir les cours interentreprises des CFC et AFP maçons, ainsi que les formations A32 et chefs d'équipes.

7.4 Promotion et valorisation des métiers

Plusieurs manifestations destinées à promouvoir les métiers de la construction ont été organisées :

- Les « Zooms métiers » : visites de chantiers pour les candidats à l'apprentissage,
- Les « Vitrites des métiers » : forums destinés aux jeunes du Cycle, durant lesquels une présentation est faite des métiers de la construction,
- Une campagne de publicité sur le réseau des transports publics genevois.

Cité des Métiers 2018

La Cité des Métiers 2018 a été un vrai succès avec 91'000 entrées, soit 20'000 de plus que lors de la dernière édition de 2015 (+28 %). Il s'agit de la plus importante exposition de Suisse sur les métiers et les formations (27'000 m², 200 exposants, 400 métiers).



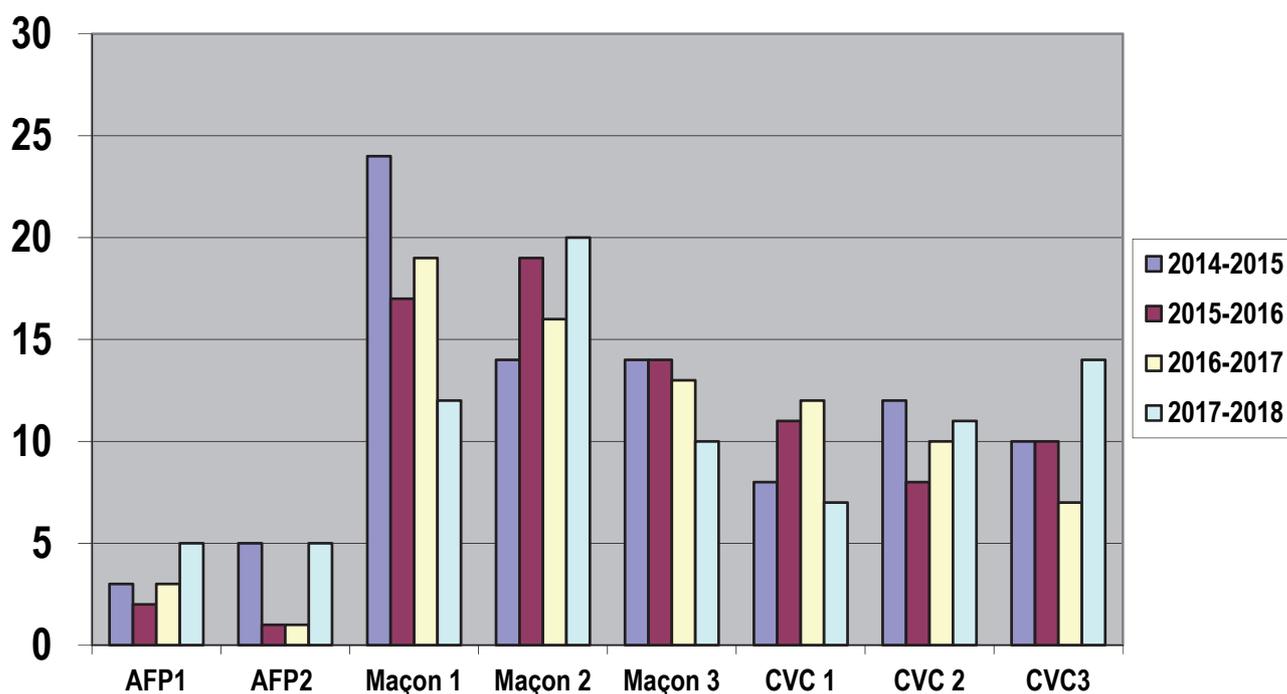
Durant cette manifestation, le stand du gros œuvre a bénéficié d'une forte fréquentation qui a nécessité la présence de tous les formateurs. 1'800 briques ont ainsi été posées. Le démontage, qui était en 2015 une simple « formalité », s'est transformé en véritable « chantier ».

7.5 Etat des effectifs en fin d'année scolaire

Etat des effectifs des formations initiales

L'effectif des formations initiales a évolué de la manière suivante :

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
AFP 1	3	2	3	5
AFP 2	5	1	1	5
Maçon 1	24	17	19	12
Maçon 2	14	19	16	20
Maçon 3	14	14	13	10
CVC 1	8	11	12	7
CVC 2	12	8	10	11
CVC 3	10	10	7	14
Total	90	82	81	84

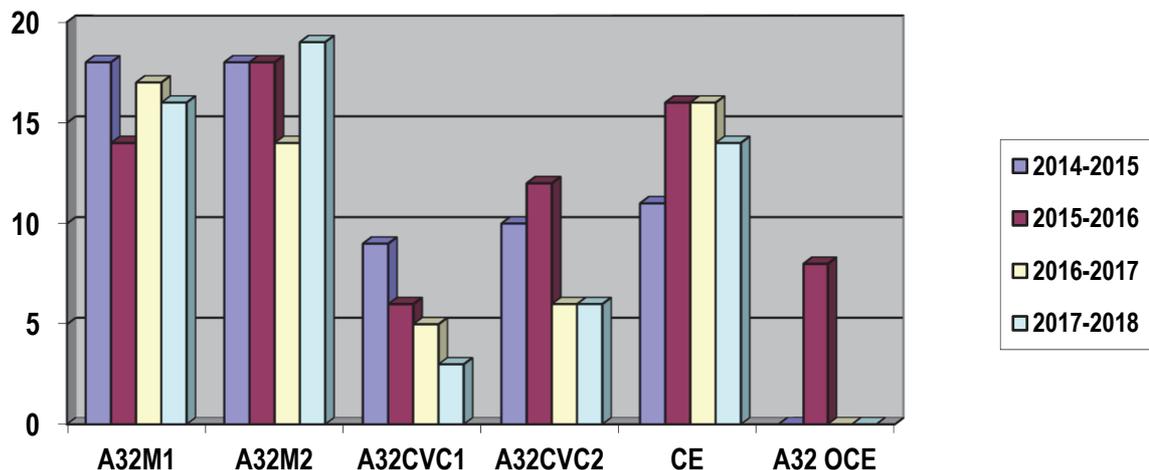


Etat des effectifs des formations pour adultes

L'effectif des formations pour adultes a évolué de la manière suivante :

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
A32 M1	18	14	17	16
A32 M2	18	18	14	19
A32 CVC1	9	6	5	3
A32 CVC2	10	12	6	6
Chef d'équipe	11	16	16	14
A32 AFP OCE	0	8	0	0
Total	66	74	58	58

La faible fréquentation des formation A32 CVC est inquiétante car elle risque d'entraîner une fermeture de classe !

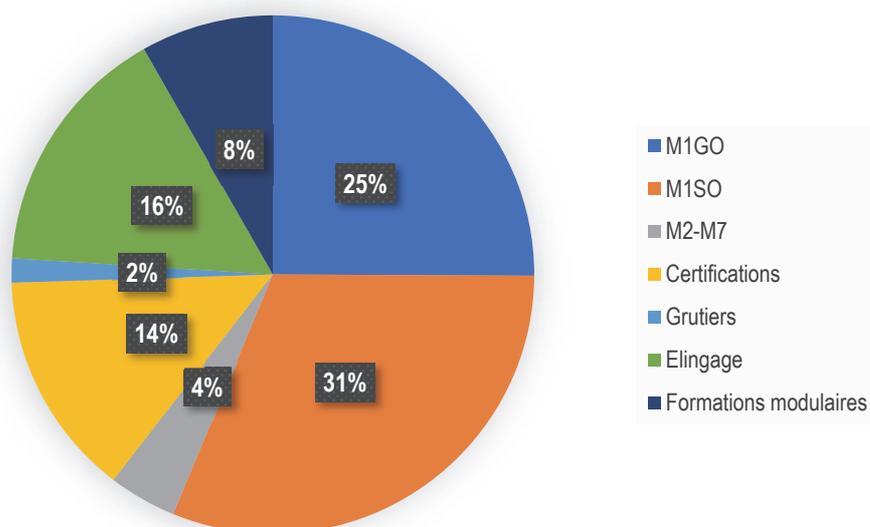


Etat des effectifs des formations machinistes et modulaires

Concernant les formations machinistes, elles constituent toujours une part importante de l'activité de l'IFC. Le nombre total de personnes formées a été de 708 personnes, durant l'exercice sous revue.

La répartition par formation est la suivante :

- M1SO : 293 inscrits pour 282 permis réussis
- M1GO : 232 inscrits pour 214 permis réussis
- M2-M7 : 39 inscrits pour 38 permis réussis
- Certification : 130 inscrits pour 103 certifications réussies
- Grue A + B : 14 inscrits pour 4 réussis et 10 toujours en cours de formation
- Elingage : 146 inscrits pour 143 réussis
- Formations modulaires : 76 inscrits pour 67 réussis



Le nouveau règlement **K-BMF (Kran- und Baumaschinenführer, soit conducteur de grues et d'engins de chantier)** tend à harmoniser les formations machinistes et à généraliser la nécessité d'avoir un permis.

Le règlement d'examen **K-BMF** ainsi que le guide correspondant définissent les exigences minimales de la formation et de l'examen de machinistes d'engins de chantier mobiles avec siège ou poste de conduite, présentant un danger particulier lors de leur conduite.

Ce règlement d'examen et le guide qui lui est associé s'appliquent à tous les domaines d'utilisation de ces machines.

Nouvelles compétences clés exigées pour l'obtention du permis

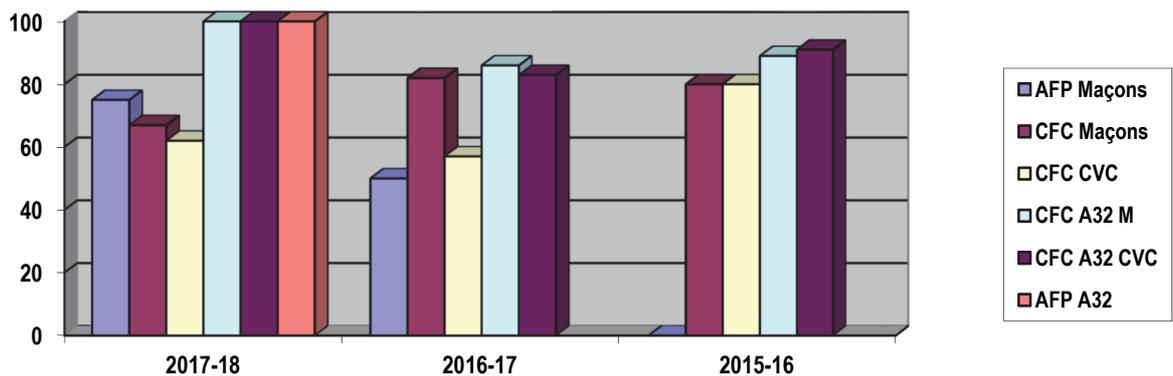
Toutes les formations K-BMF comprennent des exercices pratiques. Elles ont pour objectif de former les travailleurs au maniement des machines de chantier en exécutant des tranchées / fouilles et en conduisant dans des situations contraignantes, tout en respectant les règles de sécurité en vigueur.

L'IFC doit donc se doter de nouveaux moyens techniques et logistiques, afin de pouvoir dispenser correctement ces nouvelles formations.

7.6 Résultats des examens des formations maçons et CVC

	Examens 2017/18			Examens 2016/17			Examens 2015/16		
	Présentés	Admis		Présentés	Admis		Présentés	Admis	
AFP Aide-Maçons	4	3	75%	2	1	50%	1	0	0%
CFC Maçon (Apprentis)	9	6	67%	11	9	82%	15	12	80%
CFC CVC (Apprentis)	13	8	62%	7	4	57%	10	8	80%
CFC Maçon (A32)	20	20	100%	14	12	86%	18	16	89%
CFC CVC (A32)	6	6	100%	6	5	83%	11	10	91%
AFP (A32)	1	1	100%				9	4	44%
Chefs d'équipe				16	14	88%			
Total	53	44	83%	56	45	80%	64	50	78%

Vue graphique des taux de réussite par catégorie, exprimés en pourcentage :



Une progression nette du taux de réussite est constatée depuis 2016. Toutefois, le taux de 67 % de réussite au CFC maçon (apprentis) n'est pas satisfaisant. Les échecs sont dus à des notes insuffisantes en théorie pour 4 apprentis sur 9 et deux moyennes insuffisantes en pratique.

Les entreprises doivent donc redoubler de vigilance dans le recrutement des apprentis. Pour les aider, l'IFC organisera des tests d'entrée en apprentissage dès le mois de juin 2019 pour la rentrée du mois de septembre 2019.

Par ailleurs, l'IFC maintient une coordination étroite entre tous les partenaires de la formation professionnelle pour améliorer le taux de réussite aux examens.

7.7 Certificat de Chef d'équipe

Le suivi rigoureux des candidats à la formation « Préparation au certificat de chef d'équipe » ainsi qu'un ralliement concret au terrain ont permis une réussite significative aux examens.

La procédure actuelle de sélection, d'évaluation et de visites d'entreprises est donc à poursuivre.

La volée de 1^{ère} année a comporté 33 jours ou 264 heures de formation. Les tests de passage en 2^{ème} année ont été concluants puisque la moyenne générale de la classe était de 4.7 sur 6.

L'IFC poursuivra son effort d'évaluation constante des candidats pour un suivi judicieux et individualisé de leur niveau .



8. MANIFESTATIONS 2018

Février 2018

Assemblée générale extraordinaire du 7 février 2018 qui a réuni 40 membres permettant un point de situation sur le partenariat social et les actions syndicales.

Juin 2018



Assemblée générale du 13 juin 2018 qui s'est déroulée au Domaine de Penthes et qui a réuni 46 membres totalisant 139 collaborateurs et 70 invités.

M. Antonio Hodgers, Conseiller d'Etat en charge du Département du territoire, nous a fait l'honneur de sa présence.

Octobre 2018



Rencontre d'Automne du 3 octobre 2018 qui s'est déroulée au Café Papon et qui a réuni 150 dirigeants et collaborateurs de nos entreprises membres.

Novembre 2018



Point contact du 6 novembre 2018 à propos de l'annonce de reconduction de la grève à compter du 12 novembre 2018, réunissant plus d'une vingtaine de d'entreprises représentées.

Manifestation du 16 octobre 2018

9. JURIDIQUE



Le service juridique de la SG/SSE offre à ses membres un conseil de premier recours pour toutes les questions touchant à leurs domaines d'activité.

C'est ainsi que de nombreuses demandes nous sont adressées chaque année, relatives notamment au droit du travail ou au contrat d'entreprise.

Bien que les préoccupations de nos membres soient très diverses, les questions en lien avec l'engagement des collaborateurs (salaires, durée du contrat, etc.) et la fin des rapports de travail ont constitué, comme à l'accoutumée, une part importante des demandes traitées par notre service en 2018.

De très nombreuses questions ont porté sur la prolongation et le recalcul du délai de congé en cas de maladie ou d'accident après la résiliation du contrat. La fréquence de ces situations démontre, si tel en était encore besoin, à quel point le licenciement est une question sensible qu'il convient de gérer de manière appropriée.

Annnonce de postes vacants

Contrairement aux prévisions, l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants, valable dès le 1^{er} juillet 2018, n'a pas suscité d'interrogations particulières chez nos membres, alors même que le secteur de la construction risque d'être de plus en plus concerné par cette nouvelle réglementation.

Pour rappel, l'obligation d'annoncer les postes vacants implique que tout recruteur doit annoncer à l'Office cantonal de l'emploi compétent tout poste à pourvoir dans les professions où le taux de chômage dépasse 8 % (5 % dès 2020). Cette déclaration, qui peut être effectuée par Internet ou par téléphone, est suivie de la publication, durant cinq jours ouvrables, de l'annonce correspondante sur le site Internet www.travail.swiss. Durant cette période, l'Office cantonal de l'emploi peut proposer à l'employeur des profils de demandeurs d'emploi inscrits au chômage, que l'employeur est tenu de rencontrer si leur candidature apparaît correspondre à ses critères de sélection (qui restent définis librement). Ce n'est qu'au terme de cette période de publication de cinq jours ouvrables que l'employeur peut publier librement son annonce via les canaux de son choix.

Quelques exceptions existent, en particulier s'agissant de l'engagement de collaborateurs actuels (transferts internes) ou anciens (réintégration dans l'entreprise), des engagements de moins de 14 jours ou de l'engagement de membres de la famille proche.

Le respect de ces dispositions est impératif. L'employeur qui ne s'y plierait pas risque l'amende !

Pour savoir quelles professions sont concernées par l'obligation d'annonce, il y a lieu de se référer à l'outil [Check-Up du SECO](#).

À titre indicatif, voici quelques professions du secteur de la construction concernées par l'obligation d'annonce jusqu'au 31 décembre 2019 (liste non exhaustive) :

manutentionnaire	spécialiste en coupage du béton	monteur de façades	ouvrier spécialisé (bâtiment)
manœuvre pour travaux légers	ferrailleur	échafauteur	ouvrier du terrassement
manœuvre pour travaux normaux	aléreur sur béton	manœuvre au montage d'échafaudages	étancheur
manœuvre pour travaux pénibles	coffreux	contrôleur d'échafaudages	praticien en étanchéité AFP
manœuvre pour travaux lourds	contremaître au coffrage	constructeur de fondations	calorifugeur en bâtiment
ouvrier de production	ouvrier du bâtiment	assistant-constructeur de fondations AFP	étancheur
ouvrier en fabrication de skis	manœuvre de chantier sous-terrain	ouvrier de la construction	étancheur de jointures
modeleur technique	ouvrier spécialisé du bâtiment	monteur en joints	
ouvrier d'atelier	aide-monteur d'échafaudages	auxiliaire du bâtiment	aide-isoleur
maçon-coffreux	manœuvre du bâtiment	escaladeur industriel	isoleur
contrôleur de matériaux de construction	manœuvres du bâtiment et du terrassement.	poseur de câbles	isoleur de façades
perceur de béton	aide-maçon AFP	polybâtitseur CFC - construction d'échafaudages	isoleur diplômé
monteur d'éléments en béton	opérateur de sciage d'édifice	aide-polybâtitseur AFP - construction d'échafaud.	calorifugeur-tôlier
fraiseur sur béton	ouvrier constructeur de fontaines	chaaleur (construction)	calorifugeur
conducteur de bétonnière	terrassier	poseur de tuyaux	ouvrier professionnel
mélangeur de béton	constructeur de façades		ouvrier d'exploitation

Droit à la FAR

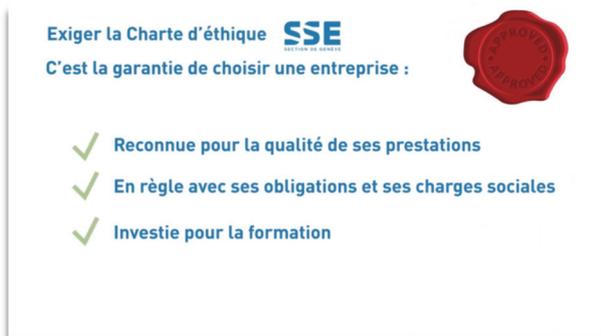
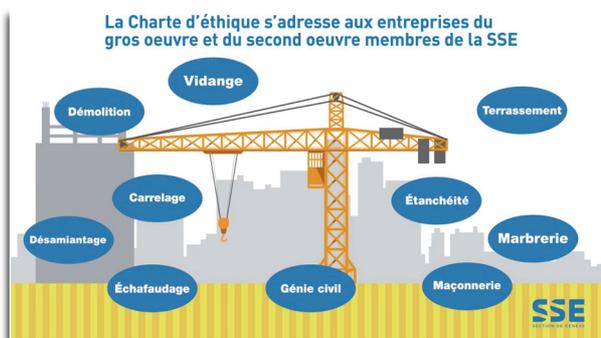
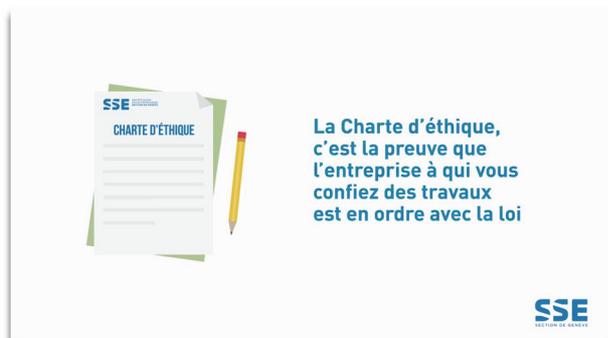
On relèvera finalement la collaboration fructueuse entre les services juridiques de la SG/SSE et de la CPGO, qui sont intervenus auprès de la Fondation FAR pour défendre les intérêts d'un ouvrier, employé par l'un de nos membres, dont le droit à la retraite anticipée avait été refusé de manière injustifiée.

Cette intervention, qui s'est déroulée avec le concours de notre entreprise membre, a permis d'obtenir de la FAR qu'elle reconsidère sa décision dans le sens de cet employé, qui bénéficie désormais de la retraite anticipée. Au-delà de son issue réjouissante, cette affaire constitue une nouvelle fois la preuve que les intérêts des collaborateurs se trouvent au centre des préoccupations de nos membres et de notre Association.

Délivrance de la Charte d'éthique

Le service juridique est également en charge de l'organisation de la procédure de délivrance de la Charte d'éthique de la SG/SSE, dont la Commission de la Charte d'éthique est responsable. Il s'agit d'un certificat délivré trimestriellement par la SG/SSE à des entreprises du secteur de la construction réputées pour leur correction en affaires. Gage de sérieux pour les maîtres d'ouvrage, elle atteste du respect du Code de déontologie de l'Association. Officialisée depuis le 13 septembre 1999, reconnue par l'Etat de Genève et les différents maîtres d'ouvrage publics, elle remplace l'ensemble des attestations demandées lors des appels d'offres. Elle est à joindre aux dossiers de soumission. Ce service est réservé aux membres de la SG/SSE inscrits à la Caisse de compensation des métiers du bâtiment (CCB). La Charte d'éthique a été délivrée chaque trimestre à près de 80 entreprises membres, lesquelles représentent une moyenne de 85 % de la main-d'œuvre de la branche du gros œuvre.

Soucieuse de promouvoir la Charte d'éthique auprès de ses membres, des différents partenaires du secteur de la construction et du public en général, la SG/SSE a souhaité mettre à l'honneur cet outil au travers d'un film d'animation. Ce film illustre de manière ludique et récréative les dix points du code de déontologie défini par la Charte, les avantages qu'elle offre, ainsi que les modalités pour l'obtenir. Il est disponible [sur le site de notre Association](#) en version longue, ainsi que [sur la plateforme YouTube](#) dans une version plus synthétique.



Lors du dernier trimestre 2018, les entreprises qui ont reçu la charte d'éthique sont les suivantes :



Entreprises bénéficiaires de la Charte d'éthique de la SSE Genève du 1^{er} octobre au 31 décembre 2018

La Charte d'éthique est un certificat délivré par la Section de Genève de la Société Suisse des Entrepreneurs à des entreprises du **secteur de la construction** réputées pour leur correction en affaires. **Gage de sérieux pour les maîtres d'ouvrages, elle atteste du respect du code de déontologie de la SSE Genève** (voir www.sse-ge.ch). **Validité trimestrielle. Reconnaissance par l'Etat** : Officialisée depuis le 13 septembre 1999, reconnue par l'Etat de Genève et les différents maîtres d'ouvrages publics, la Charte d'éthique remplace l'ensemble des attestations demandées lors des appels d'offres. Elle est à joindre aux dossiers de soumission. **Attestations requises** : mise à jour en matière d'AVS/AI/APG (auprès de la caisse 66.2 à Genève), d'allocations familiales, de prévoyance professionnelle (LPP) et retraite anticipée, d'assurance accident (SUVA), d'impôts à la source et de cotisations SSE.

Entrepreneurs, pour bénéficier du dispositif, rejoignez notre association. Contact : sse@sse-ge.ch

Les entreprises ci-dessous représentent 85.5% de la main-d'œuvre des entreprises affiliées à la Caisse de compensation du bâtiment, des travaux publics et branches annexes du canton de Genève, à la Caisse de compensation des entreprises du carrelage du canton de Genève et à la Caisse de compensation de la Chambre genevoise de l'étanchéité et des toitures.

Allegra Raymond	Brighenti Nello SA	DMB SA	Guimet V. Fils SA	Perrin Frères SA
Alpha Edification SA	Brunner René, Entreprise	D'Orlando Claudio SA	Immotech	Piasio SA
Alu'lt SA	Cescon Alfio	Dunoyer Construction	Construction SA	PR Construction SA
Alu'lt Echafaudages SA	Charles Maulini & Cie	SA	Implemia Suisse SA	Prelco SA
Amoudruz SA	Chillemi & Cie SA	Echaloc SA	Induni & Cie SA	Pro Béton SA
Arn, Wütrich & Frigerio SA	Colas Suisse SA (Satigny)	Echami Echafaudages SA	Isobat SA	ProChape Sàrl
Artrans SA	Construction Perret SA	EGM Sàrl	Isotech (Genève) SA	Rampini & Cie SA
Baerlocher Harry SA	Constructions Tubulaires	Etico SA	ISR Injectobohr SA	Schulthess Toiture SA
Bagattini SA	Tech SA	Ferretti & Locci	Jacquet SA	Scrasa SA
Balzan-Immer SA	Coupe Béton & Rénova Sàrl	Fipiec SA	Lanoir Jean SA	Seical Sàrl
Batilor SA	Cuénod Constructions SA	Francioli SA	Losinger Marazzi SA	SIF-Groutbor SA
Béchaz Serge	Da Silva J. SA	Gatto SA	Marti Construction SA (Meyrin)	SOS Vidanges Sàrl
Belloni SA	Dentan Bosset Etanchéité SA	Geneux Dancet SA	Mulin SA	Spinelli R. SA
Bernasconi F. & Cie SA	Dentan Georges Genève SA	Grisoni, Lacroix, Fleury SA	Munin Sàrl	Staufner Edouard SA
Bertolit SA		Grisoni-Zaugg SA (Satigny)	New Look	VCS SA
Borga Simon Toitures SA			Echafaudages SA	Vianat SA
			Orlati SFTP SA	Von Ro Echafaudages SA
				Zanelli SA

10. RESSOURCES HUMAINES



La SG/SSE répond aux questions de ses membres en matière de gestion des ressources humaines et diffuse des informations sur les bonnes pratiques, afin de conjuguer bien-être en entreprise et performance.

Être membre de la SG/SSE permet ainsi d'obtenir les dernières informations sur les règles des conventions collectives de travail applicables dans son secteur (notamment le gros œuvre et le second œuvre) et de savoir comment les appliquer.

La SG/SSE défend aussi les intérêts de nombreuses entreprises du second œuvre et assure notamment le secrétariat de l'Association genevoise de l'Étanchéité et de l'Enveloppe des Bâtiments (AGEB, anciennement CGE).

Qualification/devoir d'annonce (passage de la classe de salaire C en classe de salaire B)

En novembre, une note concernant la procédure à suivre pour les travailleurs de la classe de salaire C en classe de salaire B a été envoyée pour rappel, le travailleur devant être qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile, avant le 31 décembre de chaque année (article 44 al 1 de la CN).

Selon l'article 42 al. 1 de la CN, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2017, la promotion des travailleurs de la classe de salaire C en classe de salaire B intervient, en principe, au plus tard après 3 ans d'activité dans le secteur principal de la construction. Il faut entendre par « trois ans d'activité » une activité professionnelle exercée à plein temps durant 36 mois dans le secteur principal de la construction. Les années d'expérience acquises par le travailleur avant l'entrée en vigueur de la disposition doivent également être prises en compte. Dans le cas où un travailleur de la classe de salaire C peut déjà justifier, au moment où il change d'emploi, de trois ans d'activité au moins dans le secteur principal de la construction, la promotion peut être accordée après une année additionnelle d'activité dans la nouvelle entreprise.

La décision concernant une promotion relève de l'appréciation exclusive de l'employeur. Si, après trois ans d'activité en tant qu'ouvrier de la classe C, un travailleur n'est pas promu, cela doit être mentionné dans l'évaluation. Une non-promotion doit être annoncée à la CPGO. Une simple communication écrite suffit, par exemple : « Le travailleur X n'a pas été promu selon l'art. 42 al. 1 CN pour cause de qualification insuffisante ». La non-promotion n'a pas à être motivée à l'égard de la CPGO.

Il est recommandé de consigner par écrit les résultats des entretiens, de les faire signer aux collaborateurs et de les classer dans leurs dossiers personnels afin de pouvoir apporter la preuve qu'un entretien de qualification a eu lieu en cas de contrôle des salaires.

Renouvellement du contrat-cadre d'assurance perte de gain en cas de maladie

La SG/SSE offre à ses membres la possibilité d'assurer leur personnel d'exploitation contre la perte de gain en cas de maladie au moyen d'un contrat-cadre qu'elle négocie avec son assureur partenaire, Mutuel Assurance Maladie SA.

Le précédent contrat-cadre arrivant à échéance au 31 décembre 2018, la SG/SSE a entrepris de négocier sa reconduction. Elle a pu obtenir le maintien à l'identique des taux de cotisation applicables aux entrepreneurs genevois, ce qui constitue une excellente nouvelle dans le contexte actuel d'augmentation générale des primes et de la sinistralité.

Comme cela était déjà le cas précédemment, chaque membre peut décider librement du délai d'attente avant le versement de la première indemnité journalière (2 ou 30 jours), un délai d'attente plus long étant assorti de primes plus avantageuses.

Le contrat-cadre ainsi renouvelé, valable pour trois ans, satisfait naturellement à toutes les exigences fixées par la CN en matière d'assurance maladie. Il est consultable sur le site Internet de la SG/SSE : <https://www.sse-ge.ch/contenus/contrat-apgm/>

Santé au travail - PMSE

Enfin, pour rappel, la SG/SSE, soucieuse des problématiques de santé et de sécurité au travail, a conclu un contrat-cadre avec la société PMSE SA permettant, dès à présent, d'accéder à une large palette de prestations de santé au travail, avec un rabais de 5 % (hors vaccinations).

Pour protéger la santé des travailleurs, la loi impose à l'employeur de « prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise » (art. 6 al. 1 de la Loi sur le travail, mais aussi notamment art. 328 al. 2 du Code des Obligations et l'art. 82 al. 1 et 2 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents).

Quelques exemples d'actions pour favoriser la santé des employés :

- Détection des facteurs qui peuvent avoir des effets nocifs sur la santé dans l'entreprise,
- Visites médicales, à l'embauche et en cours de fonction,
- Ateliers de prévention,
- Vaccination contre la grippe,
- Suivi de cas complexes d'incapacité de travail.

Chaque entreprise peut choisir librement ses prestations. Un flyer a été établi à cet effet et est disponible sur notre site <https://www.sse-ge.ch>

11. TECHNIQUE



Deux commissions de la SG/SSE consacrent leurs travaux aux conditions de marché et aux prix de la construction, dont les activités sont décrites ci-dessous.

Commission Technique

La Commission Technique défend l'intérêt des membres de la SG/SSE dans le cadre des appels d'offres publics. A ce titre, elle intervient régulièrement auprès des maîtres d'ouvrage afin qu'ils prennent connaissance des conditions générales du Contrat d'entreprise FMB-FAI-Etat de Genève et Ville de Genève 2016.

Les conditions susmentionnées prévoient, entre autres, la facturation du renchérissement. La Commission technique guide les entreprises dans cette tâche en éditant et en diffusant trimestriellement les indices de prix validés par l'organisme genevois d'analyse des prix de la construction (OGAPC).

Ces indices officiels sont calculés en fonction d'indices fédéraux de la Conférence de coordination des services de la construction et des immeubles des maîtres d'ouvrage publics (KBOB), en intégrant au mieux les spécificités genevoises.

Les indices édités et diffusés par la SG/SSE sont les suivants :

- Enrobés bitumineux (travaux routiers),
- Travaux annexes (travaux routiers y compris taxes de décharges),
- Bâtiment,
- Tuyaux de fibres de verre,
- Transports y compris la redevance poids lourds liée aux prestations (RPLP),
- Frais de personnel,
- Taxes de décharges.

La Commission agit également sur requête de membres qui, à raison, se plaignent de clauses anormales ou excessives dans certains textes de soumission, critères d'évaluation, conditions d'adjudication ou d'exécution.

En outre, la Commission organise, chaque année, une ou plusieurs visite(s) de chantier(s) dont l'envergure, la complexité ou les contraintes sont particulières. En 2018, cet événement s'est déroulé sur le chantier de Pont-Rouge, à Carouge.

Commission Travaux du lac

Les problématiques liées aux projets lacustres sont l'objet de la Commission Travaux du lac. L'Association défend la pérennité du secteur d'activité concerné en interpellant les services dépendant de l'ancien Département de l'environnement, des transports et de l'agriculture (DETA) sur les besoins des entreprises déployant une activité sur le lac.

11.1 Appels d'offres

Afin de défendre au mieux les intérêts de ses membres, la SG/SSE rappelle régulièrement aux collectivités signataires du Contrat d'entreprise FMB-FAI-Etat de Genève et Ville de Genève de respecter les conditions du contrat qu'elles ont elles-mêmes élaboré.

Des échanges plus longs ont été engagés avec les Services Industriels de Genève (SIG) et la Ville de Genève au sujet des procédures d'appels d'offres, des délais et des conditions de paiement.

La Commission technique a également proposé des critères permettant à l'autorité adjudicatrice d'identifier une offre anormalement basse au sens de l'article 41 du Règlement sur la passation des marchés publics (RMP, L 6 05.01), ainsi que certains motifs justificatifs qui pourraient être retenus au sens de l'article 42 RMP.

Cette proposition est désormais portée par la Fédération genevoise des Métiers du Bâtiment (FMB) pour assister les autorités adjudicatrices dans l'identification d'offres anormalement basses.

La SG/SSE participe aussi à de nombreux échanges avec les autorités adjudicatrices concernant le délai du dépôt des offres pour des appels d'offres publics. La SG/SSE a notamment obtenu un report de 15 jours pour la date limite du dépôt des offres pour le projet des Avanchets – Réaménagement des espaces publics – Travaux de génie civil et plantations de la Ville de Vernier.



11.2 Indices de prix

Pour rappel, l'Association a cessé d'éditer, de diffuser et de recommander les taux de régie depuis le 1^{er} janvier 2017, conformément à l'interdiction émise par la Commission de la concurrence (COMCO).

Depuis 2018, la SG/SSE et la Communauté d'intérêts des maîtres d'ouvrage professionnels privés (IPB) ont élaboré en commun une publication visant à aider les entrepreneurs à la calculation pour les travaux en régie 2018.

Les positions d'aide à la calculation se basent sur des enquêtes statistiques et peuvent être déduites par calcul. Ces aides à la calculation sont non contraignantes pour les membres de l'IPB et de la SG/SSE.

La SG/SSE, via son Institut de formation, a organisé le 7 juin 2018, une formation à la calculation : schémas de calcul de la SSE, intégration dans le BK Tool, afin d'informer et former ses membres sur l'utilisation de ces nouveaux outils de calculs pour les travaux en régie.

11.3 Visite technique



Rassemblant près d'une quarantaine de participants, la visite technique 2018 s'est déroulée sur le chantier de Pont-Rouge, partie intégrante du grand projet Praille Acacias Vernets (PAV). Avec une surface totale d'environ 100'000 m² de bureaux, commerces et parkings, le projet Pont-Rouge s'inscrit dans une construction durable avec notamment 30 km de géothermie, une labélisation Construction durable et une évacuation d'environ 200'000 tonnes de matériaux d'excavation par transports ferroviaires.

Le Chantier Pont-Rouge s'est également doté de nouvelles technologies en matière de construction, avec l'intégration des techniques du BIM (*Building Information Modelling*) et du *Lean Construction*.

La SG/SSE remercie chaleureusement le maître d'ouvrage et son mandataire pour leur accueil et leur collaboration dans l'organisation de cet évènement.

11.4 Travaux du lac

La SG/SSE soutient les entreprises dans leur intégration au projet du Port du Vengeron. La Commission Travaux du lac rencontre régulièrement le Service du lac, de la renaturation des cours d'eau et de la pêche de l'Etat de Genève afin de faire valoir les besoins futurs en aménagements et surfaces flottantes des entreprises lacustres.

L'échange d'informations, le temps et l'écoute que s'accordent la SG/SSE et l'Etat de Genève sont mutuellement bénéfiques pour le projet du Vengeron.



11.5 Sécurité

Selon l'Ordonnance sur la Prévention des Accidents (OPA, art. 6. al. 1), l'entrepreneur est responsable de la sécurité de ses collaborateurs, « *L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir* ».

Formation « Personne de contact pour la sécurité et la santé » (PERCO)

Les entreprises de la construction (principalement classe Suva 41A) sont tenues par la loi de faire appel à un spécialiste de la sécurité au travail (art. 11a OPA, art. 7 al. 3 OLT 3, directive CFST 6508 ou « directive MSST »).

La solution de branche Sicuro du secteur principal de la construction, représentée par le bureau pour la sécurité au travail de la SG/SSE, propose la formation PERCO qui permet de respecter l'obligation de former un PERCO.

Les membres reçoivent une invitation aux formations PERCO. Chaque session peut accueillir un maximum de 15 participants et ont eu lieu, cette année, le 29 août et 19 septembre, à Lausanne.

Formation « Echanges d'expériences » (EDEX)

Cette séance de formation continue « EDEX », sous forme d'échanges d'expériences, dure 3 h et a lieu au moins tous les 2 ans.

Elle fait notamment partie des formations continues de mise à jour prévues pour les personnes de contact pour la sécurité et la santé. Les membres reçoivent une invitation lorsqu'une formation est programmée. Cette année, la session a eu lieu le 13 mars 2018, à Genève.

12. DEVELOPPEMENT DURABLE

Bien que le critère prix soit souvent prépondérant lors des adjudications, les maîtres d'ouvrage se montrent de plus en plus sensibles au développement durable dans le cadre des procédures d'appel d'offres. Ainsi, afin de contribuer à cette évolution et par conviction, les entreprises de la SG/SSE s'investissent dans ce domaine et participent aux travaux de la Commission Développement durable de l'Association, dans le cadre de laquelle elles :

- Sont proactives en adhérant à la Charte développement durable de la SG/SSE, qu'elles intègrent aux pratiques de leurs entreprises,
- Anticipent les futures exigences environnementales de leur secteur, en participant au développement de l'outil « carbone chantier »,
- S'informent des nouveautés techniques et réglementaires, qui sont communiquées à l'ensemble des membres,
- Organisent une sortie annuelle liée au développement durable dans le domaine de la construction,
- Réalisent des fiches actions pour soutenir les membres de l'Association sur les thématiques du Développement durable dans la construction,
- Participent à l'élaboration du futur Plan cantonal de gestion des déchets 2018-2022.

12.1 Charte Développement durable

La Charte Développement durable rassemble les entreprises de la construction qui souhaitent pérenniser leurs activités sur le plan économique, social et environnemental. Elle poursuit entre autres les objectifs suivants :

Dimension économique :

- Favoriser la satisfaction des clients,
- Instaurer et entretenir avec les fournisseurs des relations mutuellement bénéfiques, durables et équitables,
- Intégrer des critères environnementaux et sociaux dans la politique d'achat,
- Créer, préserver et développer des emplois et son capital humain à long terme.

Dimension sociale :

- Encourager la diversité des équipes de travail,
- Promouvoir le bien-être au travail,
- Développer des compétences et la formation.

Dimension environnementale :

- Assurer une veille légale et normative,
- Minimiser l'impact des activités sur l'environnement en maîtrisant notamment les consommations d'eau, d'énergie et de matières premières, en limitant les émissions de CO₂, la production de déchets, et en favorisant la valorisation et le recyclage des matériaux,
- Favoriser la mobilité durable,
- Intégrer des facteurs environnementaux dans les décisions d'achats,
- Veiller à limiter les nuisances sonores, les poussières, le bruit et les perturbations du trafic générées par les chantiers.

La démarche de la SG/SSE se veut pratique et pragmatique. Les signataires s'engagent, sur une base volontaire, à entreprendre des actions répondant à leurs besoins et à leurs objectifs.

En suivant la procédure d'admission, toute entreprise membre de l'Association peut devenir signataire de la Charte Développement durable. Elle le reste sous réserve que ses engagements soient tenus.

Le rôle des entreprises

Pour que la signature de la Charte Développement durable soit assortie de gestes concrets, les entreprises déclarent leurs intentions de s'investir dans des plans d'action qu'elles transmettent à la SG/SSE.

Le rôle de la SG/SSE

L'Association fédère les échanges d'expériences et de bonnes pratiques. Elle apporte des conseils, des propositions et édite des outils organisationnels pour les entreprises. À la demande des membres de la Commission Développement durable, la SG/SSE participe au contrôle des auto-évaluations et des plans d'action dans le but de valider l'octroi de la Charte.

Démarches

Pour devenir signataire de la Charte développement durable, la démarche est la suivante :

- L'entreprise souhaitant adhérer à la Charte en fait la demande auprès de la SG/SSE.
- Une rencontre est organisée au sein de l'entreprise, qui présente l'état des lieux des actions développement durable réalisées ou planifiées.
- L'entreprise remet à la SG/SSE le nom de son répondant développement durable, ainsi que son plan d'action pour l'année à venir. Une fois ces éléments reçus et validés, la SG/SSE envoie la Charte développement durable pour signature.
- Pendant la durée de validité de la Charte, l'entreprise met en œuvre les actions prévues dans son plan.
- Avant la fin de validité de la Charte, la SG/SSE organise une visite dans l'entreprise. Cette dernière transmet la mise à jour du plan d'action à l'Association qui, après validation, lui fait parvenir la nouvelle Charte développement durable pour signature.
- Durant l'année, la SG/SSE organise au moins une séance plénière d'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre signataires. Ces derniers sont tenus d'y participer activement.
- Les thématiques de développement durable soulevées par les signataires de la Charte sont discutées lors des séances de la Commission développement durable qui se réunit périodiquement. Il est donc recommandé que les entreprises intéressées délèguent leur répondant développement durable auprès de cette Commission.

Par souci d'équité entre les entreprises signataires, la SG/SSE a développé un outil d'évaluation en fonction des exigences de la Charte développement durable. Cet outil doit être utilisé chaque année par les entreprises signataires afin de leur permettre de s'évaluer en fonction des mêmes critères et de faire valoir leurs actions mises en place en matière de durabilité.

L'outil d'évaluation de la Charte développement se présente sous la forme suivante :

NOM DE L'ENTREPRISE

Notre entreprise et la charte développement durable SG/SSE		Appliquée	Appliquée partiellement	Peu appliquée	Non appliquée	Non concernée	Justification de l'évaluation et/ou commentaires
Bilan annuel de l'année AAAA (n-1)		Très bon	Bon	Moyen	Insuffisant	Non concerné	
Bilan à rendre au 31 mai de l'année en cours à ingénieur@sse-ge.ch.							
Organisation et communication		75% - 100%	50% - 75%	< 50%	0%	X	
1	Responsable développement durable de l'entreprise						
1.1	Nous avons nommé un(e) responsable développement durable et transmis ses coordonnées à la SG/SSE						
1.2	La personne responsable est présente aux séances SSE concernant la charte DD.						
2	Plan d'actions annuel Développement durable						
2.1	Sur la base de la charte développement durable SG/SSE, nous avons mis en place un plan d'actions DD annuel						
2.2	Il est évalué selon des objectifs SMART fixés chaque année						
3	Accompagnement des collaborateurs dans la réalisation des objectifs DD fixés						
3.1	Nous organisons des campagnes de sensibilisation DD auprès de nos collaborateurs						
3.2	Nous réalisons des audits DD sur nos chantiers						
3.3	Nous encourageons nos collaborateurs à améliorer le système DD de l'entreprise						
4	Parties intéressées et engagements DD						
4.1	Nous communiquons auprès de nos parties intéressées sur nos engagements DD						
5	Échanges de bonnes pratiques organisés dans le cadre de la politique DD de la SG/SSE						
5.1	L'entreprise a un représentant qui participe à la commission DD						
5.2	Nous participons aux visites annuelles DD						
5.3	Nous échangeons des bonnes pratiques DD avec les autres entreprises membres de la SSE - Section Genève						
Sous total							
Engagement économique		75% - 100%	50% - 75%	< 50%	0%	X	
6	Satisfaction des clients, suivi et gestion						
6.1	Nous avons des critères DD dans l'évaluation de la satisfaction de nos clients						
7	Relations fournisseurs mutuellement bénéfiques, durables et équitables						
7.1	Nous évaluons nos fournisseurs sur des critères DD						
7.2	L'entreprise a une politique d'achat DD						
8	Créer, préserver et développer des emplois et son capital humain à long terme.						
8.1	Nous favorisons l'emploi de personnel fixe au personnel temporaire						
8.2	Nous accompagnons et développons les compétences d'apprentis et stagiaires						
Sous total							
Engagement social		75% - 100%	50% - 75%	< 50%	0%	X	
9	Diversité des équipes de travail						
9.1	Nous appliquons le principe d'égalité hommes / femmes						
9.2	Nous favorisons le principe d'insertion sociale						
10	Bien-être au travail						
10.1	Nous avons un système d'entretien individuel de nos collaborateurs qui intègre des critères DD						
10.2	Nous assurons le suivi des collaborateurs en matière de santé et sécurité au travail						
10.3	L'entreprise organise des activités extra-professionnelles						
11	Développement des compétences et la formation						
11.1	Nous organisons des formations internes et/ou externes						
11.2	Nous accompagnons nos collaborateurs dans la formation continue						
Sous total							
Engagement environnemental		75% - 100%	50% - 75%	< 50%	0%	X	
12	Veille environnementale						
12.1	Nous réalisons une veille environnementale et mettons en œuvre les évolutions légales						
13	Objectifs de réduction d'impacts environnementaux néfastes						
13.1	Nous mettons en œuvre des mesures d'efficacité énergétique						
13.2	Nous traitons nos eaux de chantier selon les recommandations de la norme SIA/VS 431						
13.3	Nous gérons nos déchets de chantier selon l'OLED Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets						
13.4	Nous mettons en œuvre des mesures de protection des sols sur nos chantiers						
14	Mobilité durable						
14.1	Nous favorisons la mobilité douce						
14.2	L'entreprise a une politique d'achat de véhicules de fonction ou engins de chantier en fonction des émissions CO2e						
14.3	L'entreprise a un plan de mobilité						
15	Facteurs environnementaux dans les décisions d'achat						
15.1	L'entreprise choisit du matériel et propose des matériaux en prenant en considération des critères environnementaux						
16	Nuisances sonores, poussières ou perturbations du trafic générées par les chantiers						
16.1	Nous développons des actions de réduction des nuisances sonores de ses chantiers						
16.2	Nous développons des actions de réduction des émissions de poussières						
16.3	Nous développons des actions de réduction des perturbations de trafic générées par nos chantiers						
Sous total							
TOTAL							

Bilan

Le bilan des premières années est positif. En effet, les entreprises signataires de la Charte développement durable ont, pour la quasi-totalité d'entre elles, tenu leurs engagements. En outre, quatre membres supplémentaires ont manifesté leur intérêt pour devenir signataires en 2018. La SG/SSE continue à œuvrer afin que les maîtres d'ouvrages reconnaissent la Charte et la valorisent lors de l'évaluation des offres.



Liste des entreprises signataires de la Charte développement durable 2018

Amoudruz SA
Arn, Wüthrich & Frigerio SA
Bertoliti SA
Colas SA – Tecvia SA
Construction Perret SA
Dunoyer Construction SA
Entreprise du bâtiment Francioli SA

Grisoni Zaugg SA
Immotech Construction SA
Induni & Cie SA
Jacquet SA
Marti Construction SA
Maulini SA
Perrin Frères SA

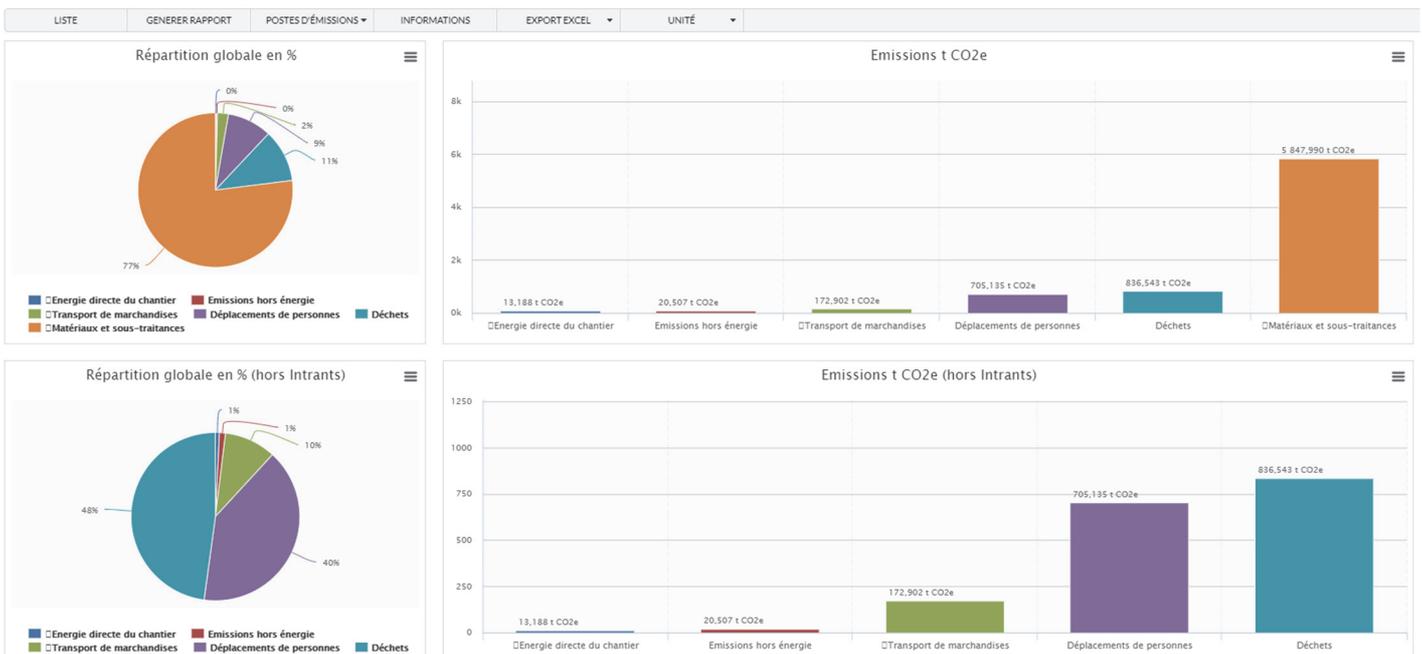
Piasio SA
Prelco SA
Pro Béton SA
Rampini & Cie SA
Scrasa SA
VCS SA

12.2 Outil « carbone chantier »

L'outil « carbone chantier » est une plateforme Web dont la SSE Genève soutient le développement en collaboration avec les Services Industriels de Genève (SIG) et l'Etat de Genève.

La plateforme « *Bilan carbone chantier* » facilite le calcul des émissions de gaz à effets de serre (GES) à toutes les étapes des chantiers genevois, du terrassement au gros œuvre. Elle permet de renseigner les différents postes d'émissions de façon simple (consommation d'électricité, de gazole, quantités de matériaux de construction, fret, déplacement de personnes, déchets) et d'obtenir des résultats synthétiques et graphiques.

La plateforme met également à disposition un catalogue de bonnes pratiques, régulièrement mis à jour avec de nouveaux éco-matériaux et les suggestions des utilisateurs.



13. CONCLUSION

Comme chaque année et tout particulièrement en 2008, la SG/SSE s'est attachée à créer et entretenir un environnement propice au développement des activités du secteur principal de la construction genevois. La paix du travail retrouvée au terme de négociations difficiles, qui se sont soldées par le renouvellement de la CN pour une durée de quatre ans, témoigne, une fois encore, de la réussite de l'exercice. Nous le devons aussi grâce à la solidarité des membres entre eux et aux nombreux retours d'expériences vécues sur le terrain.

Plusieurs défis restent bien évidemment à relever dans des domaines aussi variés que développement durable, les mutations technologiques, le recrutement de personnel qualifié, la formation en nombre de jeunes femmes et hommes, etc. La pérennité économique de nos entreprises dépend de l'attractivité de nos métiers !

Pour ceci, nous savons que nous bénéficions de votre soutien et de l'écoute des différents acteurs publics, ce qui témoigne du crédit accordé à notre Association et à toutes les entreprises membres qui œuvrent chaque jour à l'amélioration de la qualité de vie de nos concitoyens.

14. REMERCIEMENTS

Des remerciements chaleureux méritent d'être adressés :

- Aux collaborateurs de la SG/SSE,
- Aux membres du Comité,
- À tous les membres et participants aux travaux des Commissions,
- Aux membres et membres invités de la SG/SSE,
- À notre Institut de formation (IFC),
- À tous nos partenaires : SSE, RR, CCB, FMB, FAI, Etat de Genève, communes, organismes publics, etc.

Pour le Comité :



Le Président
Pierre-Alain L'Hôte



Le Secrétaire Général
Eric Biesel



- Pour parler franchement : non, mes amis et moi ne sommes pas intéressés par une solution négociée.

