

Bâtiment



La gypserie-peinture est la branche du second œuvre la plus touchée par les problèmes de travail au noir et de dumping salarial. P. ABENSUR

Frappée par le dumping, la peinture est à la peine

Le secteur de la gypserie-peinture souffre plus que les autres du travail au noir et de la pression sur les coûts

Frédéric Vormus

Un hôtel genevois a fait appel à une entreprise italienne pour repeindre ses 300 chambres. Quelques mois plus tard, il mandate la PME locale de peinture Piretti pour refaire le travail...

«Le secteur de la gypserie-peinture est tendu en raison des prix très bas pratiqués sur le marché genevois. C'est aussi la branche du second œuvre la plus touchée par les problèmes de travail au noir et de dumping salarial car il est très facile d'aller acheter un pot de peinture, des pinceaux et de s'improviser peintre», explique Olivier Berchten, qui dirige l'entreprise du même nom et préside l'association Gypserie Peinture Genève, regroupant 98 membres.

En effet, certains indépendants européens proposent leurs services pour 10-12 euros de l'heure (entre 12 fr. 20 et 14 fr. 40) alors qu'un ouvrier, deux ans après la fin de son apprentissage, doit recevoir 29 francs minimum (*lire l'encadré*).

«La question du travail au noir concerne aussi bien les entreprises genevoises qu'étrangères. Pour ces dernières, il est très difficile de les surveiller. A Genève, elles paient leurs employés selon les conditions de la Convention collective mais une fois rentrées dans leur pays d'origine, elles pratiquent des retenues sur le salaire des ouvriers qui ont été détachés chez nous», poursuit Olivier Berchten.

Une amélioration se fait pourtant sentir, confirme Ivan Strasser, qui a dirigé l'entreprise Piretti pendant quarante-cinq ans avant de la vendre l'année dernière (*lire ci-dessous*):

«Dans le cas de l'adjudication de marchés publics, des efforts ont été faits. Le prix n'est plus l'unique critère. Le respect de la convention collective, la faculté d'assumer le travail en fonction de la taille de l'entreprise sont désormais pris en compte. De même, il faut pouvoir présenter une attestation de charges sociales qu'exigent aussi la plupart des architectes.»

Si la surveillance est un moyen efficace de poursuivre le travail au noir et son corollaire, le dumping salarial, la solution passe sûrement par une prise de conscience des mandants privés qui ne devraient pas seulement, à l'instar de l'Etat, privilégier le coût mais aussi l'aspect social.

«L'année dernière, Mike Wolfson obtient un permis pour rénover le bâtiment de Plainpalais qui offrira une surface commerciale de 750 m². Il souhaite acquérir d'autres entreprises du second œuvre à la recherche de repreneur. «Pendant les vingt prochaines années, le secteur de la construction va encore se développer et offrir de nombreuses possibilités de développement pour les entreprises du secteur», pronostique-t-il. **F.V.**

Entreprise rachetée par un Canadien

Rien ne prédestinait Mike Wolfson, un Canadien anglophone, ancien vice-président de Westcore, un fonds d'investissement basé sur le marché immobilier commercial doté de plus de 300 millions de francs en Europe, à acquérir l'entreprise genevoise de plâtrerie, peinture et décoration Piretti SA. «Je recherchais un bien immobilier qui permette de créer de la valeur ajoutée. J'ai découvert que Piretti possédait un bâtiment à Plainpalais mais impossible d'acheter

l'immeuble sans la société», explique Mike Wolfson. En effet, Ivan Strasser et François Perrin, les beaux-fils de Paul Piretti qui lui ont succédé en 1968, souhaitent trouver un repreneur pour pérenniser l'activité de l'entreprise, qui se porte bien. L'entrepreneur canadien se laisse séduire par la longue histoire de Piretti qu'il rachète. Il croit encore à la force des PME du second œuvre. L'entreprise de peinture plâtrerie quitte le centre-ville pour Vernier

l'année dernière. Mike Wolfson obtient un permis pour rénover le bâtiment de Plainpalais qui offrira une surface commerciale de 750 m². Il souhaite acquérir d'autres entreprises du second œuvre à la recherche de repreneur. «Pendant les vingt prochaines années, le secteur de la construction va encore se développer et offrir de nombreuses possibilités de développement pour les entreprises du secteur», pronostique-t-il. **F.V.**

Comment gérer le personnel de l'économie sociale?

Ressources humaines et économie sociale et solidaire ne vont pas forcément de pair. Un livre explique comment les lier

Si les employés restent en moyenne sept ans et demi dans leur entreprise, les bénévoles eux ne s'engagent que trois ans dans les institutions qu'ils ont choisies. «Ils s'investissent pour des motifs divers. Cette pluralité de motivations implique des réponses différenciées pour évi-



ter une fluctuation trop importante de ce type de collaborateurs», explique Yann-Éric Dizerens, l'auteur de *La gestion des ressources humaines salariées et bénévoles*. Dans son ouvrage, il rapproche deux concepts qui peuvent sembler de prime abord inconciliables: la gestion des ressources humaines et l'économie sociale et solidaire (ESS). «La gestion du person-

nel, autant les salariés que les bénévoles, dans les institutions ou les entreprises de l'ESS est souvent intuitive et spontanée. Pourtant aucun livre ne traite de ce sujet, la plupart des recueils est consacrée à la question des ressources humaines mais dans des grandes entreprises à but lucratif», raconte Yann-Éric Dizerens. Pas étonnant qu'il se soit attelé à la rédaction de cette publication. Il occupe en effet un poste de cadre aux ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève tout en étant très investi

En chiffres

Le secteur de la gypserie-peinture occupe officiellement **1200** personnes dans le canton réparties dans près de **400** entreprises, dont la taille oscille de **1 à 250** employés. Il s'agit pour la plupart de petites structures comprenant entre **5 et 8** personnes. Chaque année près de **40** apprentis terminent leur formation de trois ans. Deux années après la fin de leur apprentissage, ils sont payés **29** francs de l'heure. **F.M.**

Son conseil

Albert Gallegos*



Le certificat LPP, un document clé

Chaque début d'année, les assurés d'une caisse de pension reçoivent leur certificat de prévoyance LPP. Il s'agit d'un document très important que chacun devrait pouvoir déchiffrer, car il informe sur les prestations auxquelles vous avez droit dans trois cas de figure: l'invalidité, le décès et surtout la retraite. Il s'agit en quelque sorte d'un relevé de compte!

Prenez le temps de bien le lire et faites un point de situation sur les prestations possibles. Voici quelques points à vérifier: Quel est votre salaire assuré? Si vous gagnez 100 000 francs et que votre salaire assuré est de 75 430 francs, cela veut dire que votre salaire a été diminué du montant de coordination fixé par la loi (24 570 francs en 2014).

Par contre, sachez qu'un autre employeur peut réduire, voire supprimer ce montant à soustraire. Si tel est le cas, vous aurez de bien meilleures prestations.

Les cotisations effectuées sont-elles paritaires, comme l'exige la loi au minimum, ou votre employeur verse-t-il les deux tiers et vous un tiers? Quel est le taux technique de votre caisse? Il s'agit du taux de rendement qui rétribue l'épargne que vous avez

accumulée et que l'on appelle également «l'avoire de libre passage». Est-il égal au taux légal (1,75% en 2014) ou est-il plus élevé? Quel est le taux de conversion, c'est-à-dire le taux qui sera appliqué pour convertir votre épargne en rente? Au taux légal de 6,8%, cela

«Le certificat LPP est un document qu'il faut pouvoir déchiffrer car il détaille le niveau de vos prestations de prévoyance»

signifie qu'avec une épargne à 65 ans de 800 000 francs, vous pourriez bénéficier d'une rente de 54 400 francs.

Entre autres informations, vous apprendrez également quel est le montant à disposition pour l'achat de votre résidence principale ou encore celui du rachat maximal. Bref, il s'agit d'un document de la plus haute importance qu'il ne faut pas négliger.

*Conseil patrimonial et prévoyance, BCGE

Immobilier

1945

C'est le nombre de transactions immobilières réalisées en 2012 à Genève, selon les chiffres de l'Office cantonal de la statistique. Le montant total atteint 4,5 milliards. Si la valeur est similaire à 2011, en revanche, le nombre d'objets a diminué. En 2012, le prix médian du mètre carré des 1077 propriétés par étages vendues est de 7664 francs (prix moyen: 8950 francs), en repli de 7% sur une année. Entre 2000 et 2011, ce prix a été doublé. **F.V.**

Innovation

Détection de fuites de gaz récompensée

La société genevoise Metrisis a remporté la distinction Argent du Prix de l'innovation du salon Aqua Pro Gaz 2014 pour son système de détection de gaz naturel Picarro Surveyor. Celui-ci permet de localiser très précisément une fuite, en couplant des algorithmes météo et des capteurs très sensibles. Cette technologie, 1000 fois plus précise que les techniques traditionnelles de mesure de méthane, est utilisée par les Services Industriels de Genève depuis 2013 pour la surveillance des 700 km du réseau de distribution de gaz naturel. **F.V.**

Nomination

Un nouveau président pour Adlatus

Un nouveau président a pris la barre de l'association Adlatus Léman. Philippe Grobéty succède à Régis Gross. Adlatus regroupe des cadres et des managers, généralement en âge de la retraite ou en préretraite, qui se mettent à la disposition d'entreprises, parfois des fondations ou des administrations publiques. Ils «reprennent du service» pour des remplacements intérimaires ou des soutiens dans divers domaines tels que les finances, la fiscalité, le marketing ou l'administration lorsque l'entreprise est confrontée à des situations de succession ou à d'autres difficultés. **J.M.C.**

Management



Procadres International, une société française spécialisée dans le management de transition, vient d'ouvrir un bureau à Genève. Elle met à disposition d'entreprises des cadres dirigeants, pour des durées déterminées, lors de projets de transformations ou lorsque la direction n'est plus opérationnelle. Il s'agit la plupart du temps de situations d'urgence n'offrant pas suffisamment de temps pour le recrutement d'un directeur par intérim. **F.V.**