

Depuis le printemps 2024, les employé-es accompagné-es des syndicats SIT et SSP se mobilisent pour dénoncer un projet à leurs yeux d'une injustice évidente : la revalorisation des classes de fonction les plus élevées et déjà les plus favorisées, dans une structure, la FASE, où l'écart entre les rémunérations les plus basses et les plus hautes est déjà conséquent. Et cela alors même qu'aucune démarche n'est à l'ordre du jour pour améliorer la situation de toute une série de professions et de fonctions mal, voire très mal, rémunérées.

Une institution dite sociale, qui s'accommode d'une grande disparité de traitement de ses employés et tolère en son sein, sans tenter d'y remédier, l'existence de statuts précaires.

Aujourd'hui donc, il semble que l'institution ait trouvé les moyens de se lancer dans un processus de revalorisation mais qu'elle a décidé de limiter celui-ci aux seules fonctions déjà les mieux loties, y compris le secrétaire général déjà en classe 27 qui gagne 204 000 francs par année, soit 23 classes de plus que les nettoyeurs-euses en classe 4 (4,168 CHF par année), 21 de plus que les moniteurs-trices en classe 6.

On peut signaler aussi par ailleurs que toutes les fonctions supérieures ou presque bénéficient de contrats à plein temps, ce qui leur assure la rémunération maximale possible. De leur côté, celles les plus basses doivent toutes ou presque se contenter de contrats à temps partiel, ce qui se traduit en fin de mois par des salaires plus bas, voire nettement plus bas, que les chiffres présentés dans ce tableau et qui creuse encore l'écart réel avec le salaire des cadres.

Lors des dernières négociations CCT, les syndicats ont demandé la revalorisation de la fonction de moniteurs-trices. Cette demande, bien que reconnue justifiée par la délégation employeurs, a été refusée sous le prétexte que les finances de l'institution ne permettaient pas d'y répondre. On aurait pu imaginer que la direction de la Fondation s'emploie dès lors à tenter d'obtenir auprès de l'État et des communes les moyens de corriger cette inégalité de traitement. Au lieu de cela, elle a manifestement préféré s'investir pour traiter mieux encore la petite cinquantaine des personnes les mieux loties.

Nous doutons pourtant que, contrairement aux monos et aux nettoyeuses, ces cadres aient du mal à boucler leurs fins de mois avec des salaires allant de plus de 9'920 à 15'500 francs par mois.

La FASE est dirigée par une majorité d'élus-es de gauche. Or, sur la page internet de l'un de ces partis, on peut lire : *Lutter pour davantage de justice sociale, réduire les inégalités, renforcer les mécanismes de solidarité et assurer à toutes et tous, sans distinction, les conditions d'une vie digne.* Ces élus-es ne respectent apparemment pas la ligne de leur propre parti.

Les syndicats SIT et SSP s'opposent publiquement au projet de revalorisation des seules fonctions supérieures de la FASE. Nous demandons à la Fondation d'en stopper le processus et d'entamer dans les meilleurs délais un travail de priorisation des revalorisations des fonctions en faveur des employé-es les plus précaires.

Anais, monitrice en maison de quartier : « Beaucoup de monos sont jeunes comme moi et vivent

chez leurs parents. Mais il y a aussi de personnes avec des enfants à charge. Par exemple, un grand nombre de monos travaillent aussi au GIAP et cumulent les emplois précaires pour pouvoir boucler les fins de mois et cumulent donc les emplois à temps partiel. Et comme nous cumulons les emplois temporaires, nous ne cotisons presque jamais à notre deuxième pilier. C'est un enjeu pour notre avenir, alors que nous sommes déjà une génération anxieuse du futur avec la crise climatique. »

« Nous constatons également une augmentation des enfants à besoins particuliers. Certains ont un suivi avec des monos FINC : des monos spécialisés dans l'accompagnement de ces enfants. Mais d'autres sont diagnostiqués TDAH mais sans encadrement spécifique. Ce sont des challenges supplémentaires, qui nécessitent des connaissances théoriques que nous n'avons pas forcément. Le travail a donc évolué. Une preuve de cette évolution est matérialisée dans l'ajout d'un troisième module CEFOC aujourd'hui rebaptisé VisionS. »

Maria, nettoyeuse en maison de quartier depuis 20 ans : « Je suis engagée par deux maisons de quartier, à 60 % et à 20%, et responsable du nettoyage de trois espaces différents. Je suis payée en classe 4 depuis 20 ans, soit 26.10 CHF à l'heure en début de carrière, seulement 1.62 CHF de plus que le salaire minimum !

Je pense à une collègue qui cumule les petits pourcentages dans 5 lieux différents. Elle a un taux de 85% au total, mais avec les trajets entre chaque lieu, qui ne sont pas compris dans son temps de travail, jamais elle ne pourrait être à 100%. Je pense à celle tout juste retraitée, qui a eu pleins de problèmes de santé en fin de carrière à cause de la pénibilité physique. Nous soulevons des charges lourdes, nous faisons beaucoup de va-et-vient, nous nous baissons, nous relevons, cela nous demande mobilité et souplesse, toutes nos articulations sont constamment sollicitées. En plus, nous sommes en contact et respirons constamment des produits chimiques.

Aucun lieu ne pourrait fonctionner sans nous, d'autant plus avec les exigences de propreté que nous avons en Suisse. Nous sommes un maillon essentiel de toute la chaîne et faisons partie intégrante des équipes des maisons de quartier. Cela ne justifierait-il pas un salaire qui nous permette de vivre sereinement ? »

Le personnel réunit en Assemblée Générale, a régulièrement affirmé sa position : il demande une revalorisation des fonctions les plus précaires avant tout, soit des travailleuses de la classe 4 à la classe 13.