

Salaires de la fonction publique Un modèle à défendre

La récente publication par le Conseil d'Etat du « Bilan social 2011 » en a fait jaser plus d'un-e. On apprend ainsi que le salaire médian de la fonction publique s'approche de 9'000 frs bruts mensuels. En comparaison avec le salaire médian genevois, on serait tenté-e-s de croire que les fonctionnaires sont des privilégié-e-s.

Mais comparaison n'est pas raison. S'il est vrai que les plus bas salaires sont supérieurs à ceux que l'on peut trouver dans le secteur privé, cela n'en fait pas pour autant un « privilège ». Une analyse plus fine des chiffres démontre également que l'écart entre les salaires du service public et du secteur privé est explicable, et que le système salarial de l'Etat présente des caractéristiques infiniment plus défendables que certaines pratiques du secteur privé.

Par ailleurs, le système salarial de l'Etat est régulièrement attaqué. Tentatives d'introduction du salaire au mérite, voire même de démantèlement complet du système, blocages des mécanismes salariaux, gel des réévaluations collectives de fonctions, le modèle n'a pas la vie facile. Alors que la productivité et les exigences ne cessent de croître, les 30'000 salarié-e-s des services publics et para-publics ont payé un lourd tribut à la politique d'austérité budgétaire des quinze dernières années.

Hormis quelques réévaluations sectorielles obtenue de haute lutte - récemment celle des aides-soignant-e-s des HUG, le remplacement dès 2009 de la prime de fidélité par un 13^e salaire constitue le seul progrès obtenu depuis des lustres pour le personnel. Aujourd'hui, l'annuité a été supprimée, et le Plan financier quadriennal 2012-2015 n'exclut pas de renouveler l'exercice ces prochaines années. Demain, le projet SCORE risque également de porter un coup sévère au revenu de nombre de salarié-e-s.

Dans ce tract :

- **Ce que disent les chiffres, et ce qu'ils ne disent pas**
- **Un modèle alternatif à la seule loi du marché**
- **Un modèle régulièrement attaqué**
- **Projet SCORE, menace ou opportunité ?**

Mobilisons-nous pour défendre nos salaires

Ce que disent les chiffres, et ce qu'ils ne disent pas

Au sein de l'Etat de Genève (Pouvoir judiciaire inclus), le salaire médian en 2011 est de 8'690 frs bruts mensuels. Cela signifie que la moitié du personnel touche un salaire inférieur à ce montant, et l'autre moitié un salaire supérieur. Dans le secteur privé, le salaire médian en 2010 s'élève à 6'775 frs à Genève et à 5'928 frs au niveau suisse. Plusieurs facteurs expliquent ces différences :

1. Écart limité entre hauts et bas salaires = salaire médian élevé

Le salaire médian résultant par définition de l'écart entre les salaires les plus bas et les plus élevés, le fait que cet écart soit beaucoup moins élevé dans le secteur public que dans le secteur privé explique en partie le salaire médian plus élevé à l'Etat.

2. Les fonctions de l'Etat difficilement comparables au secteur privé

Par ailleurs, le salaire médian de l'Etat résulte du fait que 69% des effectifs de l'Etat se situent entre la classe 14 et la classe 20, soit entre 6'257 frs (classe 14, annuité 0) et 11'018 frs (classe 20, annuité 22). Or, ces classes concernent des fonctions inexistantes ou statistiquement négligeables dans le secteur privé : enseignant-e-s, policiers-ères, assistant-e-s sociaux-ales, éducateurs-trices. On ne peut pas comparer des pommes et des poires.

3. Salaires du privé : le scandale des extrêmes

Laissons donc les pommes de côté et comparons les poires. D'abord, les hauts salaires : 19'526 frs mensuels pour une classe 33 annuité 22 (maximum possible à l'Etat), contre... 30'097 frs dans les services financiers (annuaire statistique suisse 2003), sans parler des bonus et autres avantages en nature. Du côté des bas salaires, un-e nettoyeur-euse touche 4'029 frs en début de carrière (classe 4, annuité 0), contre 3'354 frs pour son-sa collègue faisant le même travail dans le privé, quelle que soit son ancienneté. Où sont donc les scandales ?

4. L'ancienneté et le haut niveau de qualification

Le niveau élevé de qualification des fonctions de l'Etat pousse également le salaire médian vers le haut, de même que l'ancienneté du personnel. Celle-ci est en effet élevée, le corps enseignant et la police étant relativement « captifs » des services publics. Or, les salaires de l'Etat comportant 22 échelons d'augmentations annuelles (annuités), cette particularité contribue également à augmenter le niveau du salaire médian.

5. L'égalité comme facteur explicatif

A même fonction, même salaire. Le système salarial de l'Etat interdit toute discrimination directe à raison du sexe, et contribue ainsi également à relever le niveau du salaire médian. Dans le privé, le salaire médian des femmes est encore inférieur de 8% à celui des hommes.

Secteur d'activités	Salaire médian 2010
Télécommunications	11'783
Services financiers	11'000
Services publics (2011)	8'690
Ensemble secteur privé	6'775
Hôtellerie-restauration	4'361
Services personnels	3'660

Source : Office fédéral de la statistique, Enquête sur la structure des salaires

Le haut niveau du salaire médian à l'Etat est donc parfaitement explicable :

- Il correspond à la **nature des fonctions** propres aux services publics ;
- Il découle d'un **écart raisonnable** entre les hauts et les bas salaires ;
- Il découle d'une **plus grande égalité** entre les sexes ;
- Il repose sur un niveau des **bas salaires plus élevé** que les salaires de misères imposés dans le secteur privé ;
- Il demeure encore **inférieur à certains secteurs** de l'économie privée ;
- Il **ne constitue en rien un « privilège »** dont bénéficierait le personnel des services publics ;
- Il constitue également **une source de revenus** pour l'Etat (impôts) et pour l'économie (revenu des ménages).

Un modèle **alternatif** à la seule loi du marché

Basé sur des critères identiques pour tous-tes

Les salaires des services publics sont déterminés par les cahiers des charges et non par les personnes ou le marché. Seule l'expérience utile au poste reconnue à l'engagement (puis les années de service) peut générer une différence pour la fixation du salaire.

Chaque cahier des charges est évalué par un organe indépendant de la hiérarchie, le Service d'évaluation des fonctions de l'OPE, sur la base de critères identiques pour toutes les fonctions.

Qui garantit l'égalité de traitement

Bien que les critères d'évaluation des cahiers des charges ne soient pas parfaits, le système garantit une équité de traitement pour l'ensemble des collaborateurs-trices. L'échelle des salaires, dans laquelle est colloquée chaque fonction, est quant à elle fixée dans la loi. Toute discrimination directe entre femmes et hommes est ainsi exclue.

Un modèle **régulièrement attaqué**

Parce qu'il échappe à la seule loi du marché et qu'il représente ainsi un modèle alternatif à la loi du plus fort régissant les rapports de travail de l'économie privée, le système salarial de l'Etat est régulièrement décrié et attaqué de toutes parts.

Tentatives d'introduire le salaire au mérite

Derrière l'excuse de vouloir « récompenser la performance », l'idée d'introduire le salaire au mérite est régulièrement avancée dans les services publics : distinction entre part fixe et part variable sur salaire, bonus ou annuité accordés en fonction des prestations (EEDP). Plusieurs services publics en Suisse connaissent ce système, sans que la « performance » n'en ait été améliorée pour autant. Au contraire, de tels systèmes génèrent inévitablement tensions et démotivation, une pression accrue sur l'ensemble du personnel, et... des économies substantielles sur le dos des salarié-e-s.

Tentatives de suppression du statut

C'est parfois le statut même de fonctionnaire qui est remis en cause, en remplaçant des rapports de travail régis par la loi par des conventions collectives de travail. Là également, plusieurs services publics en Suisse sont passés à ce régime (La Poste par exemple), soumettant de ce fait les salaires aux aléas d'un rapport de force défavorable aux salarié-e-s. A Genève, un projet de loi allant dans ce sens a été déposé en 2004, lequel demeure toujours pendant devant le Grand Conseil.

Qui offre une sécurité du revenu

Pour les salarié-e-s, ce système offre une sécurité de revenu importante comparativement au secteur privé, où le salaire est fixé « librement » entre l'employé-e et l'employeur. Même dans les secteurs où des salaires minimaux sont fixés par des conventions collectives de travail (CCT), ceux-ci demeurent fragiles, puisqu'une CCT peut être résiliée, et découlent d'un rapport de force qu'il n'est pas toujours possible d'établir en faveur des travailleurs-euses.

Qui empêche le dumping

Les salaires fixés dans la loi et déterminés en fonction des cahiers des charges limitent la possibilité de dumping salarial dans les services publics. Les salaires ne peuvent pas être baissés en fonction de la tête du-de la collaborateur-trice, de son origine ou de son lieu de résidence.

Externalisations et occupations précaires

Outre ces attaques frontales aux fondements du système, le modèle subit des atteintes par contournement : certaines tâches (nettoyage ou courrier interne par exemple) sont externalisées à des entreprises privées versant des salaires infiniment plus bas, et certains services font recours de plus en plus fréquemment à une main d'œuvre corvéable à merci et surtout beaucoup moins chère : chômeurs-euses et bénéficiaires de l'aide sociale en « contre-prestations ».

Blocages des mécanismes salariaux

Autre arme récurrente contre le modèle salarial de l'Etat : le blocage des annuités et de l'indexation des salaires. Entre 1993 et 2008, les annuités ont été bloquées, totalement ou partiellement, pas moins de 10 fois. Durant la même période, l'indexation des salaires en fonction du coût de la vie n'a été pleinement accordée que 5 fois. Suite à l'accord signé en 2008 entre le Conseil d'Etat et le Cartel intersyndical, les annuités ont été rétablies durant 3 ans, mais sont à nouveau bloquées en 2012 et risquent de l'être encore durant les 3 années à venir.

Gel des réévaluations de fonctions

Alors que le modèle repose sur le principe « une fonction = une classe de salaire », le droit de faire réévaluer les fonctions en lien avec l'évolution des cahiers de charges a été gelé de 2005 à 2007. Après une courte « fenêtre » ouverte durant laquelle tant les hiérarchies que les RH ne se sont pas empressées de rattraper le temps perdu, les réévaluations collectives et sectorielles sont à nouveau gelées depuis l'automne 2010 en raison du projet SCORE.

Le projet SCORE : menace ou opportunité ?

Les intentions du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat s'est lancé en 2010 dans une refonte complète de la classification des fonctions, des critères d'évaluation, et de l'échelle des salaires. C'est le projet baptisé SCORE. Les intentions affichées par le Conseil d'Etat sont multiples : réduire le nombre de fonctions, « moderniser » les critères d'évaluation, réduire le nombre d'indemnités et de primes, et revaloriser certaines fonctions « clefs », surtout de hauts cadres, grâce à ces nouveaux critères.

Révision des critères

Aujourd'hui, les critères d'évaluation des fonctions sont au nombre de 5 : formation et expérience requises, efforts physique et intellectuel, et responsabilité. Avec le projet SCORE, ce nombre passerait à 13, en y ajoutant notamment la prise en compte d'aspects relevant des conditions de travail, des aspects relationnels, ou encore d'autonomie dans l'exécution du travail. La révision de ces critères peut constituer une opportunité pour le personnel, notamment pour le personnel féminin. La méthodologie actuelle génère en effet des discriminations indirectes, car elle ne valorise pas ou très peu des dimensions caractéristiques de métiers essentiellement occupés par des femmes. A titre d'exemple, l'écoute et l'empathie constituent un aspect très important du travail dans les soins et l'aide aux personnes. Or cet aspect est peu valorisé par les critères actuels.

Risques pour le personnel

Il convient toutefois de rester prudent sur ces nouveaux critères, car ceux de la « performance » (et donc du salaire au mérite) pointent également leur nez, de même que la notion de « prime de marché ». La pondération des critères constitue également un enjeu majeur, car elle risque de donner trop de poids aux aspects managériaux, au détriment d'autres éléments comme les conditions de travail par exemple, ou de ne pas corriger, voire d'accroître, les discriminations indirectes évoquées ci-dessus.

Par ailleurs, la refonte de la classification des fonctions et de l'échelle salariale risque de « déclasser » certaines fonctions, car le Conseil d'Etat n'exclut pas à ce jour qu'il y ait des gagnant-e-s et... des perdant-e-s, ce qui serait totalement inacceptable.

Participation, consultation, négociation

En matière de participation et consultation, on peut dire que c'est mal parti. Le Conseil d'Etat et l'Office du personnel de l'Etat ne livrent des informations sur le projet qu'au compte-goutte, et lorsque l'on sait que des cahiers des charges non validés de manière sérieuse par le personnel ont été envoyés pour analyse, on peut craindre le pire quant aux résultats.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat n'envisage de consulter les syndicats qu'une fois le projet finalisé, et ne cesse de reporter l'ouverture des négociations tout en évoquant une entrée en vigueur de la réforme en janvier 2013.

Les revendications du SIT en matière salariale

1. La transparence

Un système salarial transparent, tant sur l'échelle des salaires, la classification des fonctions, et la méthodologie d'évaluation. C'est un principe essentiel pour l'égalité de traitement.

2. L'égalité entre femmes et hommes

Un système salarial excluant toute forme de discrimination, directe ou indirecte, entre femmes et hommes.

3. Un système égalitaire

Le maintien d'un écart raisonnable entre les salaires élevés et moins élevés, garantie d'un système plus égalitaire.

4. Un niveau de salaire correct pour tous-tes

L'augmentation des bas salaires des services publics et para-publics, au minimum le maintien du niveau actuel de la classe 4 comme plancher.

5. Une progression annuelle et une indexation automatiques

Un système salarial garantissant l'octroi automatique des annuités et de l'indexation. Les mécanismes salariaux doivent immédiatement être rétablis.

6. Pas de salaire au mérite

L'exclusion de toute forme de salaire au mérite, basé sur la performance ou l'évaluation des prestations.

7. Le droit à la réévaluation

Le droit de faire réévaluer en tout temps sa fonction, individuellement ou collectivement, de manière à garantir l'égalité de traitement. Le gel des réévaluations de fonctions doit immédiatement être levé.

8. La prise en compte de tous ces principes dans le projet SCORE

La transmission immédiate aux syndicats de toutes les informations relatives au projet SCORE et l'ouverture sans délais de négociations sur cet objet.

9. Le maintien de l'ensemble des salaires dans le projet SCORE

MOBILISONS-NOUS POUR DEFENDRE NOS SALAIRES, REJOIGNEZ LE SIT