Secrétariat du Grand Conseil PL

Projet présenté par les députés :
Caroline Marti, Jocelyne Haller, Françoise Nyffeler, Marjorie de Chastonay, Léna Strasser, Anne Bonvin Bonfanti

Date de dépôt : 4 mars 2022

Projet de loi

Modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissement hospitaliers (LTrait) (B 5 15) *(Revalorisons les métiers de la santé, du social et du nettoyage)*

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modification
La loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissement hospitaliers, du 21 décembre 1973, est modifiée comme suit :

Art. 23B Personnel des domaines de la santé, du social et du nettoyage
Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle évaluation des fonctions, le personnel œuvrant dans les domaines de la santé, du social et du nettoyage reçoit une indemnité, égale à 8,3% de leur salaire annuel, versée en 13 mensualités. Le traitement, indemnité incluse, ne peut dépasser le montant correspondant à la classe 33, position 14, de l'échelle des traitements. Le Conseil d'Etat fixe par règlement la liste des professions concernées par cette disposition.

Art. 2 Entrée en vigueur
La présente loi entre en vigueur le 1er janvier de l'année suivant son adoption par le Grand Conseil.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le présent projet de loi a pour objectif de réviser à la hausse les conditions salariales du personnel soumis à la LTrait occupant des postes dans les domaines du social, de la santé et du nettoyage, ceci en les incluant dans un dispositif légal existant, hérité de l'ancien système du « 14e salaire » pour les hauts cadres de la fonction publique.

Aujourd'hui encore, ces fonctions dédiées au soin *(care)* et à l'entretien – des personnes comme des lieux – sont largement occupées par des femmes, en particulier s'agissant des postes les plus bas dans la hiérarchie. Pour ne prendre qu'un exemple, celui du personnel soignant, à Genève en 2019, dans les hôpitaux et cliniques du canton, huit postes sur dix étaient occupés par des femmes[1]. Aux HUG, où la part de femmes est pourtant légèrement moins élevée que dans les cliniques privées, elles représentaient tout de même 77% des infirmières et infirmiers diplômés et 81% des auxiliaires de soins. Elles sont par ailleurs proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel (seules 36% d'entre elles étaient occupées à temps plein, contre 54% des hommes), un état de fait inchangé depuis 2010. Les statistiques au niveau suisse révèlent pour leur part, et sans grande surprise, qu'elles interrompent plus souvent leur carrière que leurs homologues masculins. Ainsi, pouvait-on lire concernant la période 2016-2018 que *« la part des personnes ayant quitté leur profession est moins élevée parmi les hommes (37,0 %) que pour les femmes (43,3 %), la différence tenant surtout au fait que les hommes sortent moins fréquemment de la vie professionnelle que les femmes »*[2]. Ces chiffres éloquents ne sont pas propres au personnel des hôpitaux et cliniques. Des tendances similaires sont observées dans la plupart des métiers dits « de l'humain ». Dans les EMS genevois, par exemple, 83% des personnes employées en 2019 étaient des femmes[3].

Or, à niveau de qualification et pénibilité semblables, les emplois du soin à la personne et de l'entretien sont souvent moins bien rémunérés que ceux de

[1] Les chiffres qui suivent sont issus de la brochure de l'OCSTAT intitulée *« Le personnel soignant dans le canton de Genève de 2010 à 2019 »*, Communications statistiques, novembre 2021, disponible en ligne :
https://crfginfo.org/sites/default/files/documents/an-cs-2021-66.pdf
[2] Ibid., p.14
[3] Ibid., p.18

branches typiquement masculines. Le nettoyage, en particulier, figure parmi les branches les moins rémunératrices (salaire mensuel brut médian standardisé à 40 heures de 5'092 francs, contre 6'298 francs par exemple dans le secteur de la construction)[4]. Enfin, il n'est pas vain de rappeler que, de manière générale, on observe un écart salarial persistant entre hommes et femmes sur le marché du travail. En 2020, à Genève, le salaire mensuel brut médian standardisé (40 heures) de ces dernières était encore 2,1% inférieur à celui des hommes[5]. Augmenter les salaires du personnel de l'Etat actif dans les domaines du social, de la santé et du nettoyage est donc une mesure servant l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Surtout, il s'agit d'accorder une meilleure reconnaissance à des professions dont l'utilité sociale est indéniable. Comme la crise sanitaire du COVID-19 l'a démontré de manière implacable, notre société ne peut fonctionner – même temporairement – sans ces services essentiels pour la population. Couplé à une pénibilité élevée (charges physiques et/ou mentales importantes, horaires irréguliers, travail de nuit, etc.), le caractère indispensable de la mission de ces professionnel-les en fait des emplois particulièrement stressants et exigeants.

Une récente enquête interne menée par les HUG a ainsi confirmé une importante souffrance au travail. Plus d'un employé sur deux (56%) fait état d'une « forte pression » et estime que son travail affecte négativement sa santé[6]. Cet épuisement est sans nul doute lié aux crises successives qui ont secoué l'hôpital au cours des derniers mois et années (pandémie de la COVID-19, épidémies de grippe, de bronchiolite, etc.). Il révèle néanmoins la vulnérabilité d'un personnel exposé et sur lequel pèse, de manière structurelle, une responsabilité énorme. Cette situation fait du reste écho aux combats que livrent le personnel des EMS et les Assistantes et assistants en soins et santé communautaire (ASSC) pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail, aussi essentiel qu'épuisant.

Une charge pas moins lourde repose sur les épaules du personnel chargé de délivrer les prestations sociales à la population. Des services tels que le Service de protection de l'adulte (SPAd), le Service de protection des mineurs (SPMI), ou encore l'Hospice général sont très fortement sollicités – et de plus en plus

---

[4] Chiffres pour le secteur privé. *« Enquête suisse sur la structure des salaires à genève, résultats 2014 »*, OCSTAT, mars 2017, disponible en ligne : https://statistique.ge.ch/tel/publications/2017/informations_statistiques/autres_themes/is_salaires_08_2017.pdf

[5] https://www.ge.ch/actualite/differences-salariales-se-reduisent-progressivement-persistent-10-06-2022

[6] https://www.tdg.ch/niveau-de-stress-tres-inquietant-a-lhopital-338198731586

à mesure que les besoins augmentent (+10,2% de dossiers à l'HG entre 2017 et 2021[7]). Et que dire du personnel affecté au nettoyage des bâtiments publics (l'hôpital notamment), dont les conditions de travail sont particulièrement éprouvantes et la tâche non moins sensible.

Devant ce constat, et face aux évolutions préoccupantes décrites ci-avant, il devient urgent d'agir pour revaloriser les professions des trois domaines clés que sont le social, la santé et le nettoyage. Cela fait des années que des améliorations sont annoncées (à tout le moins en ce qui concerne les deux premiers secteurs), au gré de différents projets de réforme de la grille salariale, lesquels n'aboutissent pas. Pragmatiques, les autrices et auteurs du présent projet de loi entendent donc passer par une voie alternative, sans attendre une hypothétique réforme globale, et ce dans le but de donner enfin corps aux revendications des employées concernées et aux promesses de l'autorité politique.

Commentaire de l'article unique

La proposition légale est plutôt simple : il s'agit d'élargir le cercle des bénéficiaires d'un mécanisme salarial existant, à savoir le reliquat du « 14ème salaire » des hauts cadres de l'Etat, qui prévoit actuellement que les médecins des HUG dès la classe 27 exerçant des responsabilités hiérarchiques puissent prétendre à une indemnité égale à 8,3% de leur salaire annuel.

Il est donc suggéré d'étendre le principe de cette indemnité à l'ensemble du *« personnel œuvrant dans les domaines de la santé, du social et du nettoyage »*. Le Conseil d'Etat pourra procéder par voie règlementaire afin de déterminer plus précisément les professions concernées.

Outre sa simplicité, la modification légale proposée a également l'avantage de la temporalité. Il s'agit en effet d'une mesure transitoire, cette disposition ayant vocation explicite à céder sa place à la nouvelle grille salariale de la fonction publique, le moment venu.

Il apparaît enfin opportun de noter que les bénéficiaires actuels ne seraient nullement lésés par l'acceptation du présent projet de loi, puisqu'ils et elles conserveraient l'avantage financier dont ils et elles sont aujourd'hui seuls à bénéficier.

[7] https://rapportsannuels.hospicegeneral.ch/2021/2-1-synthese-dossiers-financiers/

Conséquences financières

Il n'est pas possible en l'état, pour les autrices et auteurs de ce projet de loi, de chiffrer précisément le coût d'une telle mesure. Cela étant, l'administration ayant toutes les données à disposition concernant la masse salariale, elle ne devrait avoir aucune peine à estimer précisément ce coût.

Finalement, il sied de relever que, s'agissant de métiers présentant une forte pénibilité, la fidélité que l'on peut espérer gagner d'une revalorisation salariale servirait à terme l'intérêt économique de l'Etat. Il est en effet peu rationnel, du point de vue strictement économique, d'engager et de former du personnel pour voir ensuite ces personnes quitter prématurément leurs postes, épuisées. Dans le même sens, il y a fort à parier que les difficultés de recrutement qui sont aujourd'hui observées dans le domaine médical et des soins à la personne seraient amoindries par de meilleurs conditions salariales. Là encore, donc, l'Etat en ressortirait gagnant.