

Zurich, 7. Juli 2023
Conférence de presse | Discours Natascha Wey

Pour la hausse des salaires !

Après trois années de baisse des salaires réels, nous sommes au début d'un automne salarial qui s'annonce décisif. Les prix augmentent, les bénéfices des entreprises augmentent, les salaires des patrons augmentent et même la productivité augmente - donc les salaires doivent aussi augmenter!

Cela ne vaut pas seulement pour l'économie privée, mais aussi pour la fonction publique. Dans ce contexte, les services publics ne sont pas l'exception louable, mais une partie du problème. En 2022, seuls quelques cantons ont accordé la pleine compensation du renchérissement, le canton de Berne faisant figure de triste lanterne rouge, avec 0,5% de compensation accordée.

Or nos collègues conduisent des trains et des bus, assurent l'entretien de nos villes et des bâtiments, s'investissent dans la formation – assument l'accueil des enfants ainsi que les soins aux personnes âgées et aux malades. Cependant, il n'est pas acceptable de se retrouver à la fin du mois avec moins d'argent dans le porte-monnaie, tout en ayant fourni le même travail. C'est pourquoi notre revendication est claire: pour la fonction publique, nous exigeons la prise en compte du renchérissement accumulé, le versement de la pleine compensation du renchérissement et des augmentations de salaire réelles: nous arrivons ainsi à une augmentation des salaires de 5% au moins!

L'argent nécessaires à ces mesures est disponible: les cantons disposent bel et bien des moyens nécessaires: depuis des années, ils réalisent presque tous des excédents de recettes (dans certains cas, malgré la pandémie de Covid-19!) et ils touchent encore des moyens supplémentaires dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme fiscale de l'OCDE.

Une fois les comptes annuels 2022 de tous les cantons disponibles, il apparaît que les excédents de recettes cumulés s'élèvent à 3,3 milliards de francs, alors que le déficit budgétaire initialement était de 1,2 milliards. Or le problème principal est qu'en raison des règles budgétaires restrictives, dans presque tous les cantons, ces fonds ne sont pas affectés au personnel ou à des dépenses ou des investissements productifs, mais ils disparaissent dans une accumulation de richesses continue et insensée ou sont gaspillés pour des cadeaux fiscaux.

En principe, après deux décennies de sous-budgétisation continue et massive, les pouvoirs publics suisses disposent d'une fortune nette de 401 milliards de francs, ce qui correspond à plus de la moitié de la performance économique annuelle totale. Jusqu'à récemment, les dépenses inférieures aux prévisions de la Confédération étaient automatiquement versées sur le compte de compensation du frein à l'endettement, qui n'a cessé de se gonfler de manière absurde.

Dans la fonction publique, les exigences spécialisées et physiques des métiers augmentent. La «pénurie de personnel qualifié» est flagrante, notamment dans les transports publics, le secteur social, la santé et la formation. Dans les branches des services publics, les mauvaises conditions n'ont pas uniquement pour effet de compliquer le recrutement de personnel en nombre suffisant et suffisamment qualifié. Elles sont souvent aussi à l'origine d'une fluctuation permanente du personnel, et même du phénomène de l'abandon des professions concernées.

Depuis des années, le personnel subit une densification du travail et des charges élevées, auxquelles s'ajoute depuis 2021 une perte de salaire réel. Il faut fournir toujours plus de travail pour toucher toujours moins d'argent. Sans compter les programmes d'austérité, comme celui qui vient d'être annoncé par la Confédération.

Sans une amélioration significative des conditions de travail et sans une augmentation des salaires, la «pénurie de personnel qualifié» dans les branches des services publics ne fera que s'aggraver. Pour corriger cette situation, il incombe aux employeurs de réagir, pas au personnel. Depuis des années, les employé-e-s font fonctionner les transports publics, les institutions de la formation, celles du secteur social ainsi que les établissements de la santé. Grâce à leur engagement, la sécurité des patient-e-s, l'approvisionnement, la formation et l'accompagnement peuvent encore être assurés partiellement. Il est temps d'indemniser correctement ces personnes!

Il est tout de même étonnant que la question de savoir si le renchérissement sera compensé ou non fasse aujourd'hui l'objet d'une discussion. La compensation du renchérissement devrait aller de soi, surtout pour les pouvoirs publics qui doivent montrer l'exemple. Les maigres compensations du renchérissement décidées pour le personnel ont un caractère symbolique pour les entreprises subventionnées et celles qui ont été externalisées, par exemple pour les hôpitaux. Le personnel soignant de l'Hôpital de l'île à Berne a obtenu une compensation de 1,5% à titre de consolation, une mesure qui correspond à une perte de salaire réelle, et ce, à une époque où la pression et la charge de travail dans le domaine des soins augmentent énormément. Les employé-e-s des structures d'accueil de l'enfance ne peuvent souvent que rêver de la compensation du renchérissement. En effet, ces personnes obtiendront éventuellement une compensation du renchérissement si les cantons concernés adaptent leurs subventions au renchérissement. Et ce, dans une branche qui n'a pratiquement pas connu d'augmentation réelle des salaires ces dernières années!

Pour nous, il est clair que nous allons continuer à nous mobiliser cet automne dans nos secteurs. Il y a deux semaines, le personnel des services publics de l'aéroport de Genève s'est mis en grève parce qu'il ne veut pas accepter de baisses de salaire. En janvier et en février, le personnel des secteurs hospitalier et de l'enseignement du canton de Vaud s'est mis en grève parce qu'il veut obtenir, à juste titre, la pleine compensation du renchérissement. Nous en avons assez des négociations alibi et des excuses de manque d'argent. Nous ne pouvons plus tolérer les subterfuges, les mauvais calculs et la mauvaise gestion. S'il n'y a pas «d'argent dans le système», les employeurs doivent transmettre la pression subie au niveau supérieur – à la politique!