

*Date de dépôt : 25 février 2008*

## **Rapport**

**de la Commission des finances chargée d'étudier la pétition pour la reconnaissance salariale des bas salaires du personnel de la Fédération des services d'aide et de soins à domicile (FSASD)**

### **Rapport de Mme Anne-Marie von Arx-Vernon**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Lors de sa séance du 30 janvier 2008, la Commission des finances a étudié la pétition 1541, sous la houlette experte du Président Guy Mettan, assisté de M. Fabien Mangilli, l'efficace secrétaire scientifique de la commission.

Le procès verbal a été pris par M<sup>mes</sup> Mina-Claire Prigioni et Frédérique Cichocki. Qu'elles soient remerciées pour la fidèle restitution des travaux de la commission.

### **Examen par la Commission**

La commission auditionne M<sup>me</sup> Cattani, secrétaire syndicale du SIT, M<sup>me</sup> Fichter, directrice générale et M. Mansey, directeur pour la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD).

M<sup>me</sup> Cattani indique à titre de préambule que, malgré le fait que le dépôt de la pétition date de 2003, elle a souhaité être entendue par la commission. Pour elle, le dépôt d'une pétition signifie qu'il y a un problème et des revendications à faire entendre. La FSASD étant fortement subventionnée par le canton, ce domaine représente un lieu d'action important pour le SIT.

La pétition porte sur des revendications salariales du personnel de la FSASD, à savoir les aides-ménagères, les auxiliaires en soins, les aides-soignantes, les aides familiales, les aides de salle à manger et les nettoyeurs.

M<sup>me</sup> Cattani expose la façon dont les demandes figurant dans la pétition ont fait leur chemin, sans l'intervention de la commission. Le processus de négociation entre la FSASD et le SIT a duré de 2004 à 2006.

*M<sup>me</sup> Cattani distribue un document annexé au procès-verbal.*

Les négociations entre le SIT et la direction de la FSASD ont débouché sur une refonte des cahiers des charges des aides-ménagères et des aides familiales.

En mars 2004, le SEF a accordé une classe supplémentaire pour les aides à domicile. Les aides-ménagères et les aides à domicile bénéficient de ce fait d'une augmentation mensuelle de 90 F.

Une indemnité pour tâches annexes et de niveau supérieur a été accordée aux aides familiales, pour un montant correspondant à 2500 F annuel. M<sup>me</sup> Cattani tient à préciser que ce personnel travaille presque toujours à 60% ou 80%, et de ce fait, cette augmentation représente environ 1500 à 2000 F supplémentaires par année.

Les syndicats et les employeurs se sont mis d'accord sur un processus de formation en emploi pour les auxiliaires en soins afin qu'elles se forment et obtiennent un CFC d'aide familiale, processus qui se poursuit encore aujourd'hui.

En 2005, ces revendications sont entrées en vigueur.

Du point de vue syndical, la question de la classe de fonction reste toujours d'actualité pour les aides familiales, car si les négociations ont permis aux aides familiales de bénéficier d'une indemnité, la revendication portait sur une classe de fonction. La différence tient au fait que les indemnités ne sont pas soumises au 2<sup>e</sup> pilier. Pour cette raison, il est plus intéressant pour le personnel de bénéficier de classes plutôt que d'indemnités.

M<sup>me</sup> Fichter explique que, depuis 2005, de nouvelles fonctions ont été introduites, notamment l'ASSC (assistante soins et santé communautaire). Or, l'évolution des fonctions d'aides familiales ainsi que de leur formation est très fortement liée à ces nouvelles fonctions. De ce fait, il n'y a pas eu de réévaluations de fonction pour les aides familiales, car elles devront être reconsidérées à la lueur de la nouvelle fonction d'ASSC.

M<sup>me</sup> Fichter confirme que, depuis le dépôt de la pétition en 2003, des réévaluations ont été faites au terme d'un processus de négociation assez long. L'un des enjeux de la négociation consistait à limiter le nombre d'intervenants auprès des bénéficiaires de soins, notamment les personnes âgées qui souffrent lorsqu'elles sont au contact de trop d'intervenants différents. Néanmoins, il n'a pas été possible de limiter le nombre

d'intervenants à un seul, la fonction d'aide de soins et d'infirmière n'étant pas la même. Le DES est particulièrement attaché à créer des synergies entre les réseaux de soins, notamment entre la FSASD, les HUG et les EMS, de façon à avoir un personnel qui puisse être mobile entre ces différents réseaux de soins.

## Questions et discussion de la commission

Des commissaires s'enquèrent du processus de formation en emploi pour les auxiliaires de soins mentionnés par M<sup>me</sup> Cattani. Ils souhaitent savoir si le coût de cette « requalification » est partagé entre l'employeur et l'employé.

### *Formation*

M. Mansey indique qu'il existe trois façons de financer la formation en emploi.

- 1) Si la formation répond à un plan de carrière de l'employé, l'institution ne prend pas en charge cette formation.
- 2) Si, tant l'institution que l'employé, profitent des fruits de la formation, cette dernière est financée de manière paritaire.
- 3) Lorsque certaines formations qualifiantes permettent à l'employé de faire le métier dont à besoin l'institution, elles sont totalement financées par l'employeur.

Dans le cas des requalifications professionnelles destinées aux aides familiales, elles sont entièrement prises en charge par l'employeur.

M. Mansey explique qu'il est très difficile pour la FSASD de trouver du personnel avec la formation d'aide familiale. Cette fonction est très peu connue et en outre la rémunération est assez faible (classe 5 ou 6). De ce fait, il y a environ 40 employées qui rentrent à la FSASD dans cette fonction, mais sans formation. Ensuite, ces collaboratrices suivent une formation en emploi. Il s'agit souvent de mères de famille divorcées, cherchant à revenir sur le marché de l'emploi. La FSASD engage des personnes qui n'ont pas de formation et les amène à en faire une.

Le salaire horaire pour une aide à domicile de la FSASD démarre à 24,75 F/h (salaire brut). La réévaluation a permis d'augmenter ce salaire horaire de 1,10 F. Quant aux aides-soignantes, leur salaire horaire s'élève à 27 F/h (classe 8, annuité 1).

Des commissaires s'inquiètent de l'effet d'augmentation de classe de fonction lorsqu'une formation a abouti et justifie une réévaluation et par

conséquent une rémunération correspondante. Ils redoutent, à terme, une demande d'augmentation de la subvention.

Un commissaire s'intéresse à la qualité des soins assurés par des intervenants différents de semaine en semaine auprès des personnes âgées, ce qui les déstabilisent souvent. Pour lui, la formation du personnel devrait pallier à ce problème.

Un commissaire ne considère pas un diplôme comme une amélioration. Il estime que l'expérience est plus importante qu'un diplôme passé en deux ans. En outre, il n'a pas l'impression que ces employées réalisaient un travail de mauvaise qualité avant que cette formation ne soit sollicitée.

### ***Taux d'activité***

M. Mansey explique que les collaborateurs ne peuvent pas choisir leur taux d'activité. Le taux d'engagement d'un collaborateur répond à un taux d'activité au sein d'une équipe, en lien avec les besoins de la clientèle. Il arrive souvent que le personnel ne doive travailler que le matin, ce qui justifie un engagement à 50%.

Un certain nombre d'activités, notamment aides-ménagères ou aides-soignantes, sont très difficile à réaliser à 100% sur le long terme. L'institution n'a pas avantage à employer une aide-ménagère à 100%, car au bout de deux ans environ, elle risque d'être épuisée et en congé maladie. En revanche, les infirmières sont plus souvent employées à temps complet.

Environ 90% du personnel de la FSASD travaille à temps partiel : le temps partiel représente donc la norme à la FSASD.

### ***Classe de fonction***

Les besoins de la clientèle sont pris en considération afin de déterminer les fonctions de travail à mettre en place au sein de l'institution.

La FSASD a mis en place des fonctions génériques qui sont transversales aux HUG ou aux EMS, ce qui permet aux employés FSASD de suivre sa formation dans les mêmes centres de formation que le personnel des autres institutions.

M. Mansey explique que la demande de réévaluation de fonction a été examinée par le SEF qui n'a pas octroyé la classe 9 aux aides familiales, et de ce fait, elles sont restées en classe 8.

Une activité complémentaire a été demandée pour cette fonction : il a donc été admis par le SEF qu'une indemnité de responsabilité pourrait être

versée aux aides familiales qui ont suivi le CFC et qui réalisent cette activité complémentaire. Cette indemnité de responsabilité est versée uniquement aux aides familiales qui répondent à ces critères.

Pour bénéficier d'une classe de fonction 9, il faut être au bénéfice d'un CFC de deux ans. Les infirmières sont en classe 15, tandis que les infirmières spécialisées sont en classe 16.

Le système des classes de fonction est complexe et difficile à gérer pour la FSASD. Dans le domaine de l'aide aux soins, il existe des fonctions demandant 5 types de formation différentes, et qui oscillent entre une classe de fonction 5 à une classe de fonction 8. La FSASD souhaite réduire le nombre de formations.

L'ASSC (assistant en soins et santé communautaire) pourrait représenter une solution pour la FSASD. Il s'agit d'une fonction fédérale qui a été évaluée en classe 10, et qui se rapproche de la fonction d'infirmière : les ASSC reprendront les tâches qui sont actuellement prises en charge par les aides-soignantes, mais elles rempliront également des tâches qui sont actuellement réalisées par les infirmières. Cette fonction pourra aussi bien être utilisée dans les hôpitaux que dans le domaine de l'aide à domicile.

### *Absentéisme*

Les taux d'absentéisme sont en diminution. Au moment de la création de la FSASD et de la définition des fonctions, les taux d'absentéisme s'élevaient à 12%. Actuellement, le taux d'absentéisme pour maladie s'élève à environ 5-6% (taux admis chez le personnel soignant en Europe).

Plus la formation des employés est élevée, plus les taux d'absentéisme diminuent.

### *Temps partiels*

Pour M<sup>me</sup> Cattani, du point de vue syndical, il n'est pas normal qu'une femme ne puisse pas exercer une profession à temps complet car cela signifie qu'elle ne peut pas espérer un salaire complet. Pour pallier à ce problème, elle évoque la possibilité de décréter qu'un travail de 32 heures soit considéré comme à temps complet donnant droit à un salaire complet.

Elle précise que 98% du personnel de la FSASD est composé de femmes.

Un commissaire part du principe que, si des employé(é)s veulent travailler à temps complet, ils/elles n'ont qu'à aller travailler ailleurs....

M<sup>me</sup> Cattani informe la commission que le traitement salarial des classes 9 démarre à 4527 F mensuel, et s'élève à 5659 F après 10 années de service. Et de préciser qu'un emploi à plein temps représente 40 heures de travail par semaine. En classe 10, le salaire initial s'élève à 4531 F mensuel (soit 29,50 F/h) et s'élève à 5914 F au terme de 10 années de service (soit 36 F/h). Elle ajoute que les secrétaires I sont également en classe 9.

Les revendications contenues dans la pétition 1451 ayant abouti, M<sup>me</sup> Cattani déclare que le classement de cette dernière lui convient.

## Vote

Le président met aux voix la proposition de classement de la pétition.

### La proposition est acceptée par :

Pour : 12 (1 S, 2 Ve, 2 R, 2 PDC, 3 L, 1 UDC, 1 MCG)

Contre : —

Abstentions : 1 (1 S)

M. Charbonier ne prend pas part au vote car il est membre du conseil de Fondation de la FSASD.

## Conclusion et commentaire de la rapporteure

Cette pétition a permis de mettre en place un processus de négociations entre la FSASD et le SIT qui a abouti bien avant que la Commission des finances n'ait à la traiter.

On peut se réjouir que les partenaires sociaux aient rempli leur mission à satisfaction.

Les travaux de la commission ont mis en exergue les difficultés de compréhension de certains commissaires face à la nécessité de formation des personnes non qualifiées. Lorsqu'il s'agit de femmes seules avec charge d'enfants, un travail à temps partiel leur permet de s'occuper de leurs enfants et une formation adaptée leur donne une chance de sortir de la précarité. Ceux qui sont tellement attentifs à la notion de « retour sur investissement » devraient comprendre aisément qu'une employée gagnant dignement, même modestement, sa vie coûte moins cher à la société que la même personne devant émarger à l'aide sociale !

La commission vous recommande, à la quasi unanimité, Mesdames et Messieurs les député-e-s, d'accepter le classement de cette pétition.

## Pétition (1451)

**pour la reconnaissance salariale des bas salaires du personnel de la  
Fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD)**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Le personnel de la FSASD s'adresse :

- à la direction et au Conseil de fondation de la FSASD
- au chef du DASS – Département de l'action sociale et de la santé
- au Grand Conseil de la République et canton de Genève

et demande des augmentations de 3 classes de salaires pour les catégories de personnel suivantes qui, contrairement à d'autres, n'ont pas vu leur salaire augmenter : **aide-ménagère** (actuellement en classe 5), **auxiliaire en soins** (actuellement en classe 5) **aide-soignante** (actuellement en classe 7), **aide familiale** (actuellement en classe 8), **aide de salle à manger** (actuellement en classe 4), **nettoyeur** (actuellement en classe 5).

- La quasi-totalité du personnel de terrain de la FSASD sont des femmes, les  $\frac{3}{4}$  travaillant à temps partiel. Les revenus sont ainsi insuffisants : à titre d'exemple une aide-ménagère ou une auxiliaire en soins à 50% gagne à peine 2'000 francs bruts par mois.
- Le personnel constate le caractère essentiel du travail qu'il effectue et la complexité croissante des professions d'aide et de soins, la plus grande autonomie requise, les exigences de la pluridisciplinarité, la pénibilité physique de l'intervention dans des situations de plus en plus lourdes, l'élargissement du cadre horaire et l'augmentation des horaires atypiques, les très grandes responsabilités inhérentes à la prise en charge à domicile de personnes âgées, malades ou dépendantes, de familles en difficultés, de personnes de tous âges en sortie d'hôpital, de personnes handicapées, de personnes présentant des troubles psychiques.

- Certaines catégories de personnel de la FSASD, la filière infirmière, les assistantes administratives, les évaluatrices APS ainsi que la filière sociale ont obtenu récemment des augmentations salariales prenant en compte la plus grande complexité du travail. L'écart se creuse entre des professions interdépendantes et complémentaires.

**C'est pourquoi nous demandons 3 classes de plus pour les bas salaires de la FSASD.**

N.B. : 1267 signatures

*SIT*

16, rue des Chaudronniers

Case postale 3287

1211 Genève 3

*SSP/VPOD*

6, rue des Terreaux-du-Temple

1201 Genève

## Revendications salariales du personnel de la FSASD, pétition d'octobre 2003

### Notes du syndicat SIT pour l'audition à la commission des finances du 30 janvier 2008

- Dépôt de la pétition à la direction et aux autorités octobre 2003. la pétition est signée par les 2/3 du personnel de la FSASD ( environ 2 000 employées).
- La FSASD est une fondation de droit privé largement subventionnée par le canton. Les rapports de travail sont régis par une CCT . Les salaires et les mécanismes salariaux sont par analogie ceux des services publics genevois
- Octobre 2003 à décembre 2003 : discussions syndicats/direction. Elles débouchent sur :  
Un processus paritaire de refonte des cahiers des charges des personnels concernés. Travail qui a été mené avec rigueur, célérité et sérieux par les deux parties dans des groupes de travail qui ont concerné une trentaine de personnes.  
Un processus normal de réévaluation des fonctions par le service étatique ad hoc.
- Mars 2004 : le SEF fait connaître sa position : une classe de plus pour les aides à domicile, une indemnité pour tâches annexes et de niveau supérieur pour les aides familiales à 2.500 francs annuels pour un temps complet ( équivalent à 2 classes et ¾). Situation inchangée pour les autres.
- Mars/avril/mai et juin 2005 : négociations syndicats/direction sur la date, les conditions de formation à remplir, le coût d'entrée en vigueur des nouvelles classes.
- Juin 2005 : signature d'un accord syndicats/direction sur l'entrée en vigueur en septembre 2005.
- Coût d'introduction : 400.000 francs
- Gain réel pour les personnels concernés . environ 90 francs mensuels pour une aide à domicile, étant donné que le 95% d'entre elles travaillent à 50% ( 180 francs pour un temps complet)  
Les aides familiales sont à 60 ou 80%, gains réel entre 1.500 et 2.000 francs annuels
- A noter que syndicats/employeurs se sont mis d'accord sur un processus de formation en emploi pour les auxiliaire en soins afin qu'elles se forment et obtiennent le CFC d'aide familiale, processus qui se poursuit encore aujourd'hui.

En 2008, il s'agit :

- de revoir l'indemnité aide familiale et de la transformer en classe, soit de colloquer les aides familiales en classe 9.

MC, le 30 janvier 2008