

Sondage SSP sur le système salarial au sein de l'Administration fédérale

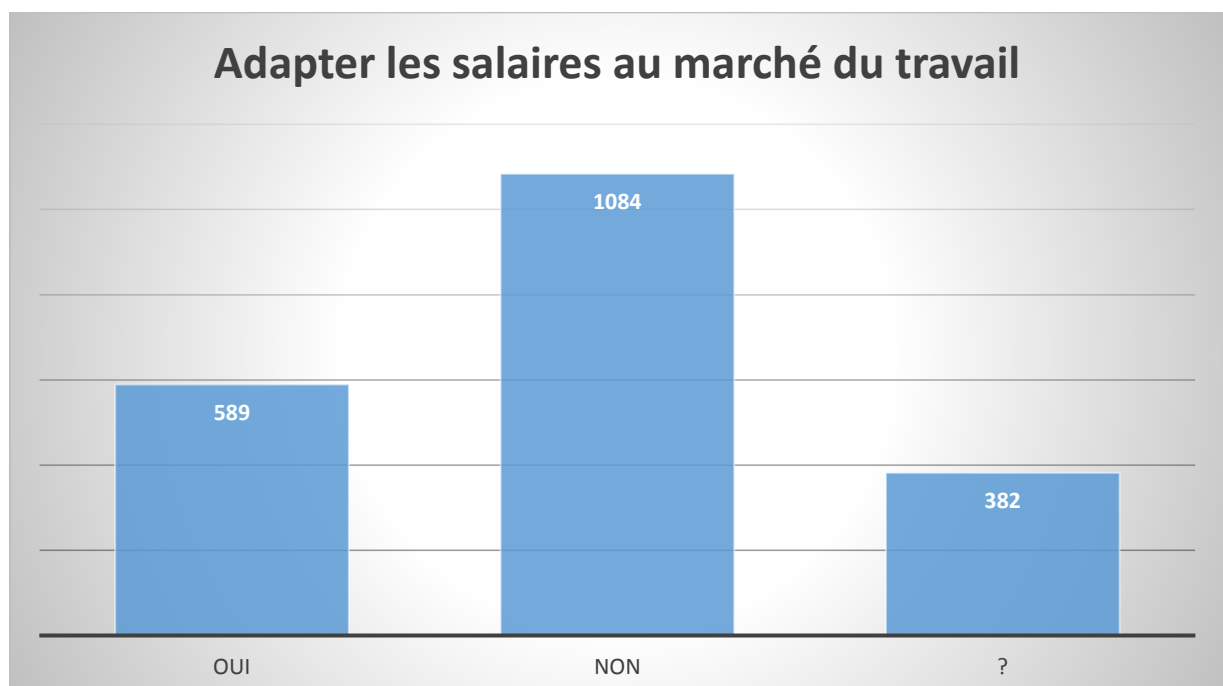
Qu'est-ce qu'un bon système salarial?

Plus de 2000 employé-e-s de la Confédération ont participé au sondage du SSP sur les modifications prévues dans le système salarial: leurs réponses donnent une vision large des avis et des expériences de ces personnes, éléments que le SSP va utiliser dans le cadre des négociations qui débiteront prochainement.

La Confédération veut modifier son système salarial. Le Conseil fédéral a présenté les grandes lignes de son projet le 6 avril 2022 (cf. l'encadré). Le Département des finances a été chargé d'élaborer une proposition concrète à ce sujet - bien évidemment en intégrant les syndicats et les associations du personnel dans ce processus. En vue de défendre de manière efficace les intérêts des employé-e-s, le SSP a effectué un sondage à large échelle auprès du personnel entre avril et juillet 2022. Un très grand nombre de personnes non syndiquées au SSP y ont également participé.

Le marché n'est pas sacro-saint

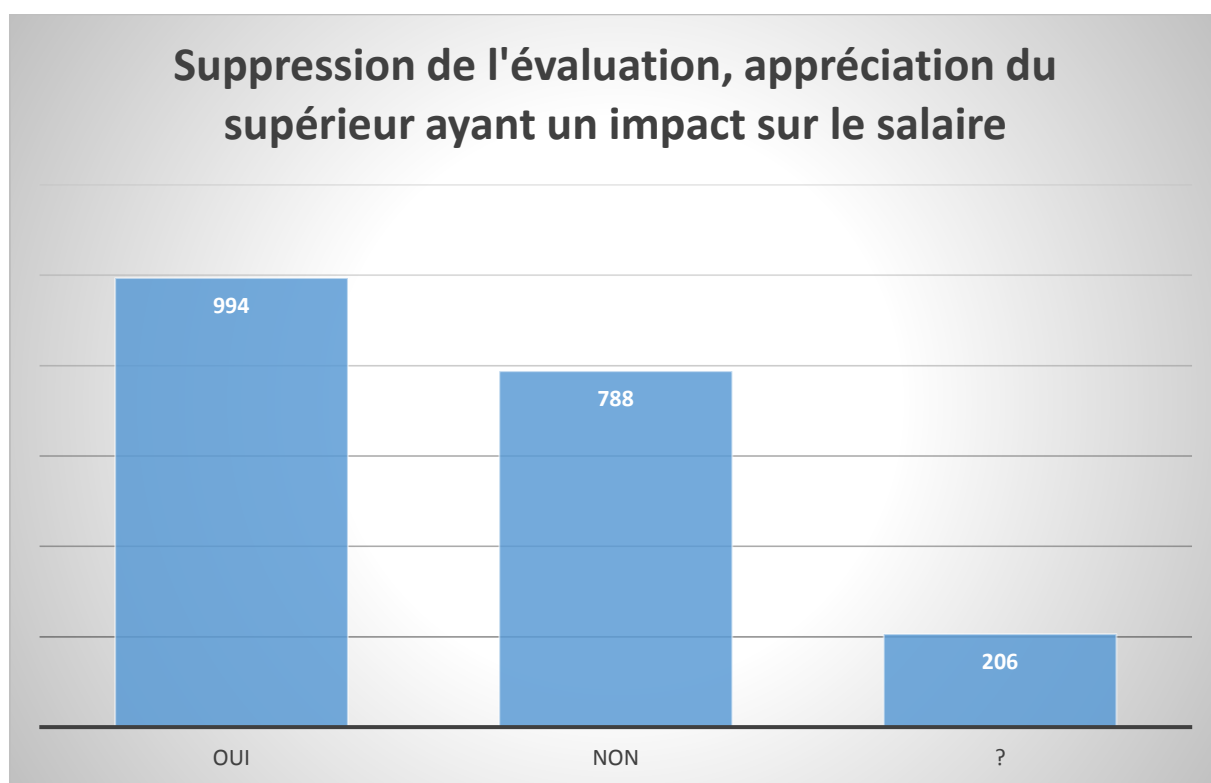
Une nette majorité des employé-e-s ayant répondu au sondage rejette l'idée d'adapter les salaires de l'Administration fédérale à ceux du marché du travail. Ces personnes souhaitent que la Confédération s'appuie sur propre politique salariale et que cette dernière soit exemplaire: les hauts salaires ne doivent pas être exagérés et les bas salaires doivent avoir un niveau correct. Les réponses au sondage mettent également en évidence la crainte d'une péjoration des conditions salariales des femmes en cas d'adaptation à l'économie privée, étant donné que cette dernière verse toujours et encore des salaires plus bas aux femmes qu'aux hommes. En outre, les résultats expriment l'avis selon lequel un grand nombre d'activités de l'Administration fédérale ne peuvent être comparées à celles du secteur privé. Selon un des commentaires reçus, «une entreprise tierce, sortie d'on ne sait où, déterminerait ensuite les salaires de tou-te-s les employé-e-s de la Confédération par le biais d'une 'comparaison des salaires', ce n'est pas sérieux». Les employé-e-s situés dans les classes salariales supérieures estiment cependant aussi que des adaptations sont nécessaires, car la Confédération peine à trouver du personnel qualifié dans certaines professions. De plus, beaucoup de commentaires expriment la critique selon laquelle «l'écart des salaires entre jeunes et vieux à la Confédération est disproportionné».



Cependant, plus de la moitié des personnes ayant répondu au sondage jugent qu'il est «très important» de corriger les salaires au sein de la Confédération, tandis qu'un tiers d'entre elles estiment qu'une telle correction est «relativement importante».

Avis partagés concernant l'évaluation des prestations du personnel

Une courte majorité des collaborateurs-trices ayant participé au sondage ne souhaite pas que l'on remplace l'évaluation des prestations du personnel actuelle par une évolution automatique des salaires. Parmi les employé-e-s situés dans les classes salariales inférieures, qui étaient sous-représentés dans le sondage, une faible majorité se prononce néanmoins pour le changement vers une évolution automatique des salaires. Un grand nombre de commentaires concernaient la question de l'évaluation des prestations du personnel. Ainsi, une personne s'est exprimée de la manière suivante: «l'évaluation des prestations sur la base des échelons 1-4 me semble parfois être un exercice alibi». Beaucoup de personnes ayant atteint le maximum de leur classe de salaire critiquent le fait que leurs prestations ne sont pas appréciées à leur juste valeur. Par ailleurs, dans maints endroits, il ne serait pas possible d'obtenir une évaluation selon l'échelon 4 (très bien). Ces défauts du système salarial actuel pourraient expliquer pourquoi une majorité des employé-e-s ayant répondu au sondage veut supprimer l'évaluation des prestations du personnel sur la base des échelons 1-4, tout en souhaitant que les prestations aient un impact sur le salaire. Une forte minorité souhaite malgré tout le maintien du système actuel, notamment parce que ce dernier est transparent et compréhensible. Il s'agit, selon ces personnes, d'empêcher que l'évolution du salaire ne soit déterminée par le «sentiment» du supérieur hiérarchique.

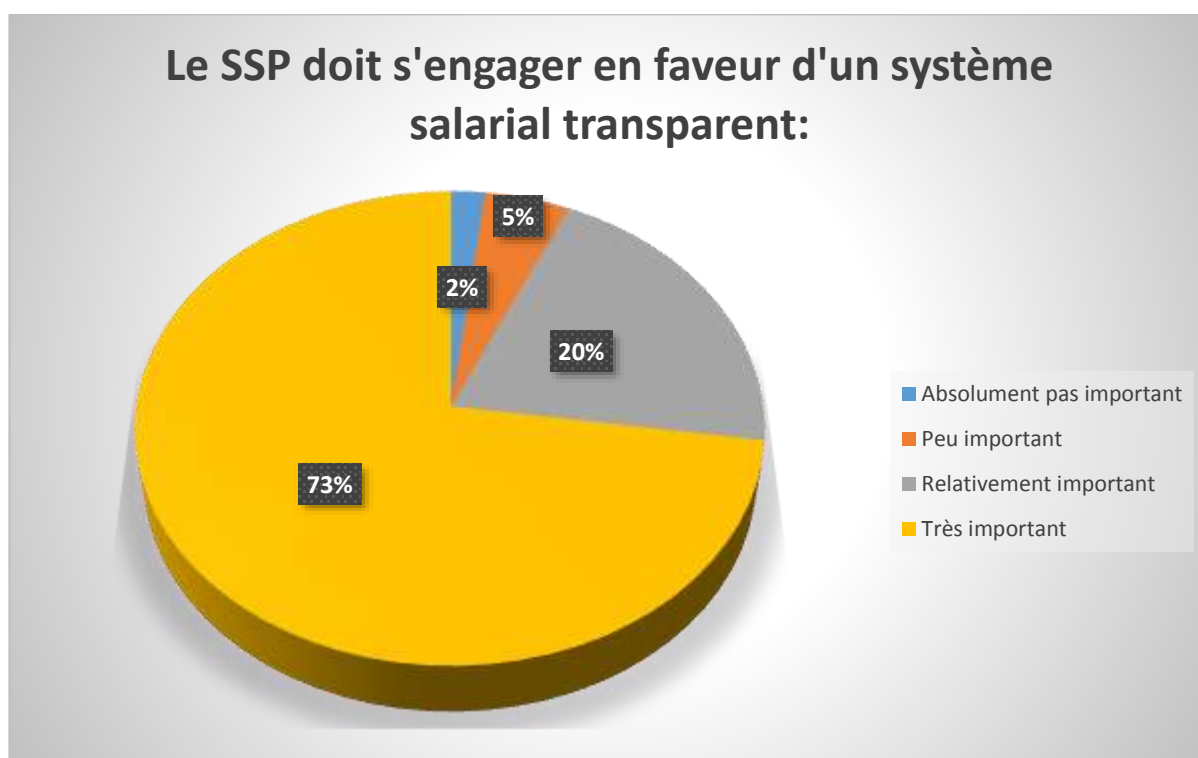


Intégrer l'indemnité de résidence dans le salaire

L'intégration de l'indemnité de résidence dans le salaire est saluée par une majorité de collaborateurs-trices ayant répondu au sondage (1078 Oui, 679 Non), à condition qu'elle n'entraîne pas de péjorations. Certains commentaires soulignent néanmoins que les coûts et les salaires varient selon les régions et que l'indemnité de résidence est, de ce fait, justifiée.

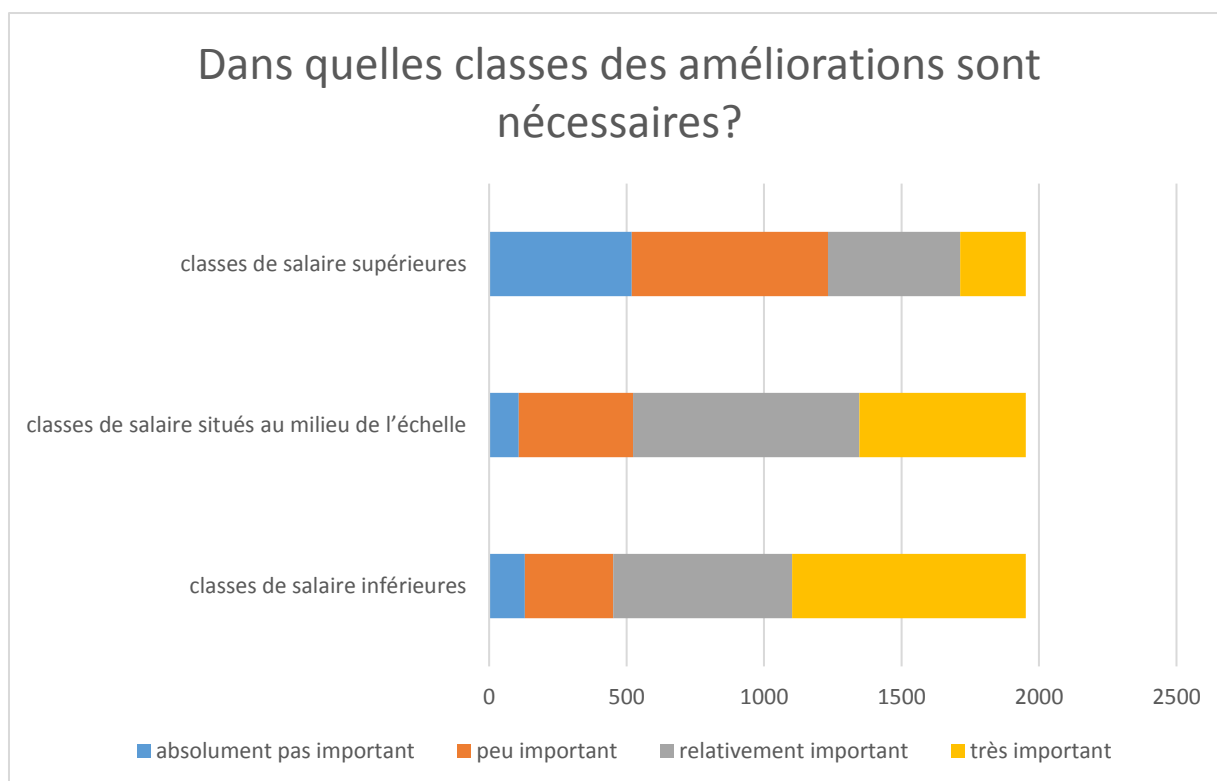
Egalité et transparence des salaires

Les réponses reçues dans le cadre du sondage indiquent que lors des négociations concernant le système salarial, le SSP devrait s'engager en particulier pour l'égalité des salaires entre femmes et hommes et pour la transparence du système. Dans les commentaires, les craintes exprimées concernent le fait qu'en cas d'adaptation des salaires au marché du travail, les femmes seraient les perdantes du processus, et la revendication visant à disposer d'un système salarial transparent y très souvent citée. Les employé-e-s ayant participé au sondage ne craignent pas seulement que le nouveau système salarial soit moins transparent, mais ces personnes critiquent aussi le manque de transparence qui existe déjà dans le système actuel lors de la détermination des salaires à l'embauche. Le SSP s'engagera de manière résolue en faveur de l'égalité et de la transparence des salaires.



Des améliorations sont nécessaires pour les classes salariales inférieures

Les personnes interrogées estiment qu'il est particulièrement important que l'on améliore les salaires des classes de salaire inférieures. 70% des employé-e-s intégrés dans les classes 1 à 17 trouvent cette mesure très importante. Les collaborateurs-trices classés dans les classes 24 à 38 estiment qu'il est nettement plus important d'améliorer les salaires des classes inférieures que leurs propres salaires. «La Confédération doit jouer un rôle de modèle, surtout en ce qui concerne les classes salariales inférieures, mais aussi concernant l'égalité et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle». Un autre commentaire contient la revendication suivante: «Baisser les hauts salaires pour donner au petits.» Cependant, certaines personnes classées dans les classes de salaire supérieures mentionnent également dans leurs commentaires qu'elles gagneraient nettement plus dans l'économie privée et que la Confédération était confrontée à un problème de recrutement, parce que les salaires des classes de revenu supérieures étaient trop bas.



Conclusions

«Les solutions proposées me semblent très compliquées et opaques» et «je ne peux pas m'imaginer qu'il y ait moins de discussions inutiles avec un autre système» sont des commentaires typiques reçus dans le cadre du sondage. Selon ces réactions, le système salarial actuel ne serait pas mauvais et il aurait fait ses preuves. Effectuer des changements demanderait beaucoup de travail et créerait beaucoup d'agitation. Le SSP soulèvera ces réserves fondamentales lors des négociations. Si aucune réelle amélioration ne peut être négociée, le maintien du système actuel est une meilleure solution. Cependant, dans ses négociations, le SSP se basera également sur tendance générale des résultats du sondage. Les éléments centraux que le SSP retient sont: le refus d'adapter les salaires du marché du travail, la volonté d'obtenir meilleure égalité des salaires sur le plan interne, le souhait d'intégrer l'indemnité de résidence dans les salaires sans qu'une partie du personnel soit perdante, la volonté de la transparence et de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes. La tendance générale des réponses concernant l'évaluation des prestations du personnel est moins claire.

Les discussions sur les salaires sont généralement ardues, raison pour laquelle une personne tire la conclusion suivante dans son commentaire: «En fin de compte, c'est toujours un peu injuste.»

Christof Jakob, secrétaire SSP

Quelles sont les modifications prévues?

1. L'évaluation des prestations du personnel basée sur les échelons 1 à 4 (insatisfaisant, satisfaisant, bien, très bien) devrait être supprimée.
2. Pour chaque groupe professionnel, une comparaison des salaires avec des entreprises similaires ou du moins avec des fonctions internes identiques serait effectuée. Cette base permettrait de calculer si le salaire doit être augmenté et de combien. Les supérieurs pourraient corriger les adaptations salariales calculées de cette manière – en fonction de leur appréciation des prestations du personnel.
3. L'indemnité de résidence devrait être supprimée et intégrée dans le salaire. Les rétributions maximales de toutes les classes de salaire seraient augmentées de l'indemnité de résidence la plus élevée (zone 13, Fr. 5'624.- par an), ce qui redonnerait une marge de progression pour l'évolution salariale des employé-e-s placés dans les zones 1 à 12.

La prochaine étape pour le SSP sera de participer à un groupe de travail avec le Département des finances, qui devra élaborer les détails. Un projet devrait être soumis au Conseil fédéral pour décision au plus tard fin 2023. La mise en œuvre interviendrait alors au plus tôt en 2025.