

## Fribourg

# Pourquoi revaloriser la classification salariale des professions de santé - Argumentaire

### 1. Eléments de contexte

Le 28 novembre 2021, l'initiative sur les soins infirmiers a été plébiscitée : 61% des votant-e-s (et l'ensemble des cantons, sauf Appenzell Rodes-Intérieures) ont accepté le texte. Cette initiative demandait d'améliorer la formation des infirmiers/-ières et les conditions de travail, en particulier la « rémunération ». En Suisse, les salaires du personnel de santé sont souvent sous-évalués, notamment parce que ces fonctions ont longtemps été considérées comme typiquement « féminines » (selon l'Office fédéral de la statistique, au 31 décembre 2018, plus de 80% du personnel soignant des hôpitaux est féminin).

En janvier 2022, le Conseil fédéral a informé que des propositions pour favoriser la formation des infirmiers/-ières seront rapidement soumises au parlement. Par contre, concernant les conditions de travail et de salaires, le Conseil fédéral estime que « *cet aspect relève principalement de la compétence des cantons, des entreprises et des partenaires sociaux, ainsi que des fournisseurs de prestations et des financeurs du système de santé* » (ATS, 12 janvier 2022)

<p><b>Très concrètement, cela signifie que la question de la rémunération des professions de la santé à Fribourg devra être négociée avec le Conseil d'Etat fribourgeois, dans le cadre de la méthode EVALFRI.</b></p>
--

### 2. Fribourg : une inégalité salariale qui ne se justifie guère

A Fribourg, le personnel de santé est victime d'une inégalité salariale qui ne se justifie certainement pas : alors que la quasi-totalité des fonctions de niveau HES – bachelor, à l'Etat de Fribourg, sont colloquées en **classe de salaire 18** au moins (enseignant-e-s primaires, éducateurs/-trices, assistant-e-s sociaux/-iales, etc. la liste est longue), toutes les professions de santé avec ce niveau de formation sont en **classe de salaire 17**. Cela a un effet ricochet sur l'ensemble des professions de santé, notamment les **infirmiers/-ières expert-e-s**.

Selon les informations obtenues de l'ancien Chef de service du Service du personnel et d'organisation (SPO), lorsque le Conseil d'Etat a décidé de colloquer les professions de santé en classe 17, en 2008, **il l'a fait parce qu'il estimait alors qu'un nombre insuffisant de salarié-e-s concerné-e-s disposaient d'un diplôme HES**. Il était prévu, lorsque le ratio de diplômé-e-s HES-Bachelor dépasserait 50%, d'octroyer la classe de salaire 18 aux fonctions de la santé de ce niveau de formation. Aujourd'hui, ce ratio de 50% est largement atteint, or rien n'a été fait dans ce sens.

Cette réalité est d'autant plus incompréhensible que les points attribués aux fonctions de la santé de niveau HES - Bachelor par la méthode d'évaluation EVALFRI correspondent à des **classes salariales supérieures** à celles qui ont été octroyées. Le nombre de points attribués aux infirmiers/-ières expert-

e-s correspond à la **classe de salaire 20** (alors qu'ils/elles sont rémunéré-e-s en classe 19), et ceux attribués aux infirmiers/-ières, aux sages-femmes ou aux TRM à la **classe de salaire 18** (alors qu'ils/elles sont rémunéré-e-s en classe 17) :

Infirmiers/-ières expert-e-s en anesthésie	530 points, correspondant à la classe 20.
Infirmiers/-ières expert-e-s en urgences	528 points correspondant à la classe 20.
Infirmiers/-ières en soins intensifs	525 points correspondant à la classe 20.
Technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM)	476 points correspondant à la classe 18.
Infirmiers/-ières	493 points, correspondant à la classe 18.
Sages-femmes	492 points, correspondant à la classe 18.

On relève aussi des aberrations dans la manière dont les fonctions de la santé sont évaluées. S'agissant du critère « Planification et organisation », la Commission d'évaluation des fonctions (CEF) estime qu'un-e enseignant-e du CO accomplit 3 à 10 tâches tout le temps, alors qu'un-e infirmier/-ière expert-e n'en accomplirait autant que « rarement »... Les critères « confrontation à la souffrance d'autres personnes » et « responsabilité concernant la vie d'autrui » sont autant valorisés pour les enseignant-e-s du CO que pour les infirmiers/-ières expert-e-s !

### 3. L'argument des salaires trop élevés en comparaison intercantonale

Pour justifier son refus de réévaluer les fonctions soignantes, le Conseil d'Etat affirme que les salaires du personnel soignant, à Fribourg, sont « tout à fait concurrentiels », voire même parmi les plus élevés de Suisse. Or, cette affirmation doit être relativisée :

- Les fonctions à l'Etat de Fribourg sont colloquées selon la méthode EVALFRI, pour laquelle la comparaison avec les salaires d'autres cantons **n'est pas un critère d'évaluation des fonctions**. Ainsi, les salaires des enseignant-e-s, des policiers/-ières, ou encore des secrétaires fribourgeoise-s ne sont pas déterminés par une comparaison avec ceux de leurs homologues d'autres cantons, mais bien à partir du résultat de l'application stricte des critères EVALFRI. Comme le souligne l'ancienne Cheffe de service du Service du personnel de l'Etat de Fribourg, feu Martine Morard, « *Selon le système de rémunération fribourgeois, la problématique du marché du travail ne peut être traitée dans le cadre de la classification* » (Les systèmes de rémunération applicables à la fonction publique : exemple du canton de Fribourg, page 5).
- Les chiffres utilisés par le Conseil d'Etat sont souvent biaisés, partiels voire erronés. Ce dernier estime, par exemple, dans sa réponse au député Morel (décembre 2021), que le salaire de départ des infirmiers/-ières expert-e-s serait uniquement dépassé par Vaud et Genève, et que leur rémunération en fin de carrière serait la plus élevée du panel envisagé (cantons romands et Berne). C'est faux :
  1. Le salaire de départ au CHUV d'un-e infirmier/-ière expert-e est plus élevé qu'à Fribourg. Par conséquent, pour ce qui est du salaire de départ, Fribourg est classé en **4<sup>ème</sup> position** après Genève, Vaud/HRC (Hôpital Riviera – Chablais) et CHUV.
  2. Pour ce qui concerne le salaire maximal, le Conseil d'Etat oublie de mentionner que, dans le canton de Berne, le salaire maximal est plus élevé qu'à Fribourg (9'297 francs, contre 9'271 francs à Fribourg). En Ville de Zurich, la rémunération de fin de carrière est encore nettement plus élevée : 11'239 francs.

3. Le Conseil d'Etat est biaisée ne tient compte que du salaire, alors que d'autres éléments doivent être pris en compte : nombre d'heures hebdomadaires, rémunération du travail de nuit, caisse de prévoyance etc.. En prenant en compte ces variables, et toujours selon le panel pris par le Conseil d'Etat (cantons romands + Berne) Fribourg se situe en **5<sup>ème</sup> position** pour ce qui est du salaire de départ (derrière Genève, Vaud/HRC, CHUV et Vaud/CCT), et pas en 3<sup>ème</sup> position, et en **4<sup>ème</sup> position** pour ce qui est du salaire de fin de carrière (derrière Genève, Berne et CHUV), et pas en première position.



Freiburg

## Warum die Lohnklassifikation der Gesundheitsberufe aufwerten - Argumentarium

Am 28. November 2021 wurde die Pflegeinitiative plebiszitär: 61% der Wähler-innen (und alle Kantone, mit Ausnahme von Appenzell Innerrhoden) nahmen den Text an. Die Initiative forderte eine Verbesserung der Ausbildung von Pflegefachfrauen/-männer und der Arbeitsbedingungen, insbesondere der "Entlohnung".

In der Schweiz werden die Löhne des Gesundheitspersonals häufig unterbewertet, unter anderem weil diese Funktionen lange Zeit als typisch "weiblich" galten. Laut dem Bundesamt für Statistik waren am 31. Dezember 2018 mehr als 80 % des Pflegepersonals in den Spitälern weiblich.

Im Januar 2022 informierte der Bundesrat, dass dem Parlament rasch Vorschläge zur Förderung der Ausbildung von Pflegefachfrauen/-männer unterbreitet werden sollen. Was hingegen die Arbeits- und Lohnbedingungen betrifft, ist der Bundesrat der Ansicht, "*dass dieser Aspekt hauptsächlich in die Zuständigkeit der Kantone, der Unternehmen und der Sozialpartner sowie der Leistungserbringer und der Finanzierer des Gesundheitssystems fällt*" (SDA, 12. Januar 2022).

**Ganz konkret bedeutet dies, dass die Frage der Entlohnung der Gesundheitsberufe in Freiburg im Rahmen der EVALFRI-Methode mit dem Freiburger Staatsrat verhandelt werden muss.**

### 1. Kontextelemente

In Freiburg ist das Gesundheitspersonal Opfer einer schockierenden Lohnungleichheit: Während fast alle Funktionen auf FH-Bachelor-Niveau beim Staat Freiburg mindestens in der **Lohnklasse 18** kolloziert sind (Primarlehrer/innen, Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen usw.), sind alle Gesundheitsberufe mit diesem Ausbildungsniveau in der **Lohnklasse 17** angesiedelt.

Laut den Informationen, die wir vom ehemaligen Dienstchef des Amtes für Personal und Organisation (POA) erhalten habe, beschloss der Staatsrat 2008, die Gesundheitsberufe in Lohnklasse 17 einzustufen, weil er der Ansicht war, **dass zu diesem Zeitpunkt nicht genügend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem FH-Abschluss beschäftigt waren**. Es war vorgesehen, dass, wenn das Verhältnis von FH-Bachelorabsolventen 50 % übersteigen würde, Gesundheitsfunktionen auf diesem Ausbildungsniveau in Lohnklasse 18 eingestuft werden sollten.

Heute ist diese Quote von 50% weitgehend erreicht, und es wurde nichts in dieser Richtung unternommen.

Diese Tatsache ist umso unverständlicher, als die den Gesundheitsfunktionen durch die Bewertungsmethode EVALFRI zugewiesenen Punkte oftmals **höheren Lohnklassen entsprechen**, als sie gewährt wurden. Die Punktzahl für Pflegeexperten **entspricht der Lohnklasse 20** (obwohl sie in Lohnklasse 19 entlohnt werden), die Punktzahl für Röntgentechnikern, Hebammen oder Pflegefachfrauen/-männer der **Lohnklasse 18** (obwohl sie in Lohnklasse 17 entlohnt werden):

Pflegeexperten/-innen in Anästhesie	530 Punkte, entspricht der Lohnklasse 20.
Expertenpfleger/innen für Notfälle	528 Punkte, entsprechend der Klasse 20.
Experten für Intensivpflege	525 Punkte entsprechend Klasse 20.
Pflegefachfrauen/-männer	493 Punkte, entsprechend der Lohnklasse 18.
Hebammen	492 Punkte, entsprechend der Klasse 18.
Röntgentechniker	476 Punkte, entsprechend der Klasse 18.

Auch bei der Art und Weise, wie die Funktionen des Gesundheitswesens bewertet werden, gibt es Abweichungen. In Bezug auf das Kriterium "Planung und Organisation" schätzt die Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen (KBF), dass ein/e OS-Lehrer/in ständig 3 bis 10 Aufgaben erfüllt, während ein/e Pflegefachfrau/-mann nur "selten" so viele Aufgaben erfüllen würde... Die Kriterien "Konfrontation mit dem Leiden anderer Menschen" und "Verantwortung für das Leben anderer" werden für OS-Lehrer/innen genauso hoch bewertet wie für Pflegefachfrauen/-männer.

## 2. Freiburg: Lohnungleichheit, die sich kaum rechtfertigen lässt

Um seine Weigerung, die Pflegefunktionen neu zu bewerten, zu rechtfertigen, behauptet der Staatsrat, dass die Löhne des Pflegepersonals in Freiburg "absolut konkurrenzfähig" seien und sogar zu den höchsten in der Schweiz gehörten. Diese Aussage muss jedoch relativiert werden:

- Die Funktionen beim Staat Freiburg werden nach der EVALFRI-Methode kolloziert. Der Vergleich mit den Löhnen in anderen Kantonen ist **aber kein Kriterium für die Bewertung der Funktionen** in Freiburg. So werden die Löhne von Freiburger Lehrpersonen, Polizist-innen oder Sekretär-innen nicht durch einen Vergleich mit den Löhnen ihrer Kollegen in anderen Kantonen bestimmt, sondern aufgrund des Ergebnisses der strikten Anwendung der EVALFRI-Kriterien. Wie die ehemalige Dienstchefin des Personaldienstes des Staates Freiburg, Martine Morard, betont: "*Nach dem Freiburger Entlohnungssystem kann die Arbeitsmarktproblematik nicht im Rahmen der Einstufung behandelt werden*" (Les systèmes de rémunération applicables à la fonction publique: exemple du canton de Fribourg, Seite 5).
- Die vom Staatsrat verwendeten Zahlen sind oft verzerrt. Dieser schätzt in seiner Antwort an dem Grossrate Morel (Dezember 2021), dass das Anfangsgehalt der Pflegeexperten/-innen nur von Waadt und Genf übertroffen würde und dass ihr Gehalt am Ende ihrer Laufbahn das höchste des vorgesehenen Panels (Westschweizer Kantone und Bern) wäre. Das ist falsch:

1. Das Einstiegsgehalt eines/einer Pflegeexperten/in am CHUV ist höher als in Freiburg. Daher steht Freiburg in Bezug auf das Einstiegsgehalt nach Genf, Waadt/HRC (Hôpital Riviera - Chablais) und CHUV an **vierter Stelle**.
2. In Bezug auf das Maximallohn vergisst der Staatsrat zu erwähnen, dass im Kanton Bern der Maximallohn höher ist als in Freiburg (9'297 Franken gegenüber 9'271 Franken in Freiburg). In der Stadt Zürich ist das Endgehalt noch deutlich höher: 11'239 Franken.
3. Der Staatsrat berücksichtigt nur das Gehalt, während andere Elemente berücksichtigt werden müssen: Anzahl der Wochenstunden, Vergütung von Nachtarbeit, Vorsorgekasse etc. Unter Berücksichtigung dieser Variablen und immer noch gemäss dem vom Staatsrat herangezogenen Panel (Westschweizer Kantone + Bern) liegt Freiburg beim Anfangsgehalt an **fünfter Stelle** (hinter Genf, Waadt/HRC, CHUV und Waadt/CCT) und nicht an dritter Stelle, und beim Gehalt am Ende der Karriere an **vierter Stelle** (hinter Genf, Bern und CHUV) und nicht an erster Stelle.