

La méthode d'évaluation des fonctions

A ce stade, 9 critères permettent d'attribuer des points à chaque fonction :

- A: Connaissances techniques
- B : Connaissances de l'environnement de travail
- C : Compétences sociales
- D : Champ de réflexion
- E : Degré de complexité
- F : Latitude d'action
- G: Périmètre d'influence
- H : Responsabilité dans la réalisation des missions
- I : Conditions de travail

Les cahiers des charges

Les revues métiers et les auditions ont été effectuées sur la base des cahiers des charges ainsi que l'exercice de la fonction et la réalité du terrain. Or, ce travail a relevé des problèmes sur un nombre important de cahiers des charges. Ainsi, si votre cahier des charges n'a pas été mis à jour, s'il est inexistant (hé oui, ça arrive...), s'il date et que vous n'êtes pas sûr-e d'avoir la dernière version, **DEMANDEZ A LE VERIFIER ET A LE METTRE A JOUR**. En effet, il reste quelques mois pour avoir un cahier des charges en ordre, avant l'évaluation finale des fonctions et la **détermination de votre salaire** si la méthode G'Évolue est finalement acceptée.

Les syndicats et organisations professionnelles sont à disposition pour vous aider sur votre cahier des charges : si ce n'est pas déjà fait, affiliez-vous, [coordonnées ici](#).

Mise en place prévue en 2028 : d'ici-là, le Cartel devra se positionner sur la méthode, et notamment sur les moyens budgétaires qui l'accompagneront. Le Grand Conseil devra également examiner la loi pour sa mise en place avec le budget nécessaire pour couvrir les ré-évaluations attendues à la hausse pour une part importante de fonctions. Certains critères ne sont pas reconnus par le système actuel « SEF ».

Grâce à ses représentant-e-s au sein de la CETP, le Cartel a pu faire valoir des points sur les conditions de travail, afin que les métiers subissant des contraintes psychosociales, organisationnelles, physiques et environnementales puissent être davantage valorisés que ce n'est le cas actuellement. **Nous restons attentifs à éviter de trop grands écarts de salaire entre cadres et employé-e-s**. Ceci est cohérent avec le souhait des organisations syndicales **d'avancer vers une gestion à 360 degrés, c'est-à-dire un partage des décisions et responsabilités au sein des équipes**.

A la suite des auditions et des revues des métiers, les analyses effectuées, dont le groupe de travail du Cartel a demandé à pouvoir examiner les résultats, devront amener la CETP à y apporter des ajustements, si la méthode n'est pas suffisamment juste et cohérente.

Les principales étapes réalisées du processus G'Évolue

2021 Elements clés du Cartel sur G'Évolue ([Cliquez ici](#))

2022 Protocole d'accord avec le Conseil d'Etat ([Cliquez ici](#))

2023 Le Cartel mandate 3 titulaires et 3 suppléant-e-s représentant-e-s du personnel dans la Commission d'Evaluation Technique Paritaire (CETP) (page officielle de la CETP - [Cliquez ici](#))

2024 AD du Cartel – résolution sur une très haute importance à donner aux contraintes (physiques, sensorielles, psychiques)

2025 AD du Cartel – résolution sur l'enveloppe budgétaire nécessaire et l'écart de salaires (une réponse de Mme Fontanet a été donnée, son contenu sera transmis aux délégué-e-s lors de la prochaine AD le 9 octobre 2025) - [Cliquez ici](#)

Pour la suite des étapes « officielles » - [Cliquez ici](#)

Le suivi du Cartel et de vos organisations syndicales et professionnelles

Le Cartel a défini déjà de longue date ses [points clefs](#) comme objectifs à atteindre.

Afin de suivre le processus, de vérifier son adéquation ou pas aux points clefs, le Cartel a mis en place :

1. Un [protocole d'accord](#) avec le Conseil d'Etat
2. La désignation de [représentant-e-s au sein de la CETP](#)
3. Un **groupe de travail nommé « comité élargi »**, composés de délégué-e-s de chaque organisation membre concernée par le processus (pour les TPG, le classement des fonctions et la grille salariale sont indépendants de celles de l'Etat, mais l'une peut influencer l'autre...)
4. Un suivi et des décisions cadres prises lors des **Assemblées des Délégué-e-s du Cartel**
5. Des informations données lors des **Assemblées du Personnel, ANNONCEES ET OUVERTES A TOUS LES EMPLOYEES** de l'Etat et du secteur subventionné (pas besoin d'être affilié-e à une organisation syndicale pour y participer)
6. Le Cartel a demandé des **séances d'information au personnel**, données par l'équipe du service du personnel et PWC, l'entreprise accompagnant le processus. La première a eu lieu le 13 novembre, nous en avons demandé une seconde pour une présentation des résultats de la Version 1 de la méthode d'évaluation (STRATA-GE V1).

Les réévaluations (sous le système SEF actuel) ne doivent pas être bloquées !

Certaines directions refusent de constituer des dossiers de réévaluation sous prétexte d'attendre la fin de G'Évolue, alors que certaines autres fonctions ont pu être réévaluées en 2023 et 2024. **LES BLOCAGES NE SONT PAS ACCEPTABLES !** Beaucoup de fonctions du social et de la santé sont concernées. Il n'est pas possible d'attendre la fin des travaux G'Évolue, car ils sont dépendant-e-s de décisions politiques, toujours incertaines.

Participez aux réunions et aux mobilisations à ce sujet !