

Le Cartel adhère aux principes voulus par le Conseil d'Etat d'égalité salariale et de transparence et ne les reprend donc pas dans les 10 éléments-clés ci-après.

Le Cartel entre en matière sur le projet G'Evolve à la condition que la démarche s'inscrive dans le cadre de la LEG afin de corriger les inégalités salariales, notamment en valorisant certains critères. Des métiers sont clairement sous-évalués et attendent les ajustements nécessaires. C'est en particulier le cas de nombreuses fonctions des secteurs de la santé et du social – mais pas seulement. Les revendications syndicales à ce propos (valorisation immédiate des métiers de la santé et prime covid) ne peuvent attendre l'(éventuel) aboutissement de la réforme.

En préambule, le Cartel souligne que la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a fait part de certains engagements, qu'il est nécessaire de préciser et de vérifier, soit :

- Prise en considération les cahiers des charges qui ont été actualisés (ou doivent encore l'être) en particulier lors de l'exercice « SCORE ». Le Cartel souhaite obtenir une garantie que les mises à jours puissent se faire (suivi paritaire si nécessaire) ;
- Choix d'une méthode égalitaire, équitable et transparente dans sa totalité (pour un gage d'équité) ;
- Evaluation par une commission paritaire avec les associations représentatives du personnel ;
- Poursuite des évaluations en cours au SEF (aucun blocage).

Le Cartel s'est renseigné auprès de la société ABAKABA sur sa méthode. Ce concept peut constituer un point de départ, mais il faut pouvoir en corriger la pondération des domaines et ajouter des compétences et des critères (le concept ABAKABA tel qu'il a été présenté permet cette souplesse).

<b>Eléments-clé</b>	
<b>1</b>	<b>Définir</b> paritairement les critères d'évaluation des fonctions de manière transparente ; élaborer des critères compréhensibles et mesurables. <i>L'ensemble des éléments objectifs et subjectifs, du point de vue physique ou psychosocial (éléments de risques, pénibilité dont la charge émotionnelle, relationnels notamment) doit être pris en compte dans la définition de la rémunération.</i>
<b>2</b>	<b>Négocier</b> la pondération des critères d'évaluation et des domaines. <i>Les fonctions des professions de soins et du social pourraient servir de jalon afin de vérifier que les critères d'évaluation permettent de valoriser les métiers majoritairement féminins.</i>
<b>3</b>	<b>Garantir</b> et conserver les droits acquis. Les nouveaux positionnements de fonction ne doivent pas entraîner de baisses salariales pour les personnes déjà engagées. <i>Les personnes qui actuellement gagnent plus doivent bénéficier de la poursuite de leur traitement et de sa progression. Le cas échéant des mesures transitoires sont prévues pour empêcher des blocages salariaux aux personnes proches de la retraite. Les fonctions réévaluées à la hausse doivent bénéficier immédiatement de leur nouveau traitement (pas de palier).</i>
<b>4</b>	<b>Garantir</b> , dans le processus d'évaluation, le maintien de l'unité de certaines fonctions (dans la police, la sécurité, l'enseignement, la santé, etc.).
<b>5</b>	<b>Réduire</b> l'écart entre la plus basse et la plus haute classe salariale. La grille salariale ne doit pas être entièrement modifiée, a priori. <i>Les classes 4 et 5 actuelles doivent être supprimées. Inclure par ailleurs les traitements des directions des EPA dans la grille. Renoncer à des salaires « hors grille ».</i>
<b>6</b>	<b>Maintenir</b> un système d'indemnités. <i>Il convient en particulier de conserver les indemnités mentionnées dans le RTrait et/ou d'autres règlements.</i>
<b>7</b>	<b>Exclure</b> tout système de prime ou salaire à la performance, au mérite ou aux objectifs.
<b>8</b>	<b>Garantir</b> que la méthode soit développée et présentée en toute transparence. Les partenaires sociaux ne sont pas soumis à une quelconque clause de confidentialité. <i>Trouver une forme d'accord qui prévoie la possibilité de se retirer.</i>
<b>9</b>	<b>Prévoir</b> une instance paritaire permanente, chargée d'évaluer le système d'évaluation et de rémunération, de proposer des améliorations ou des corrections le cas échéant, et aussi de se prononcer sur les recours qui n'aboutiraient pas à satisfaction de la partie opposante. <i>Une instance de réexamen en matière d'évaluation des fonctions doit subsister mais les éventuels différends qui demeureraient doivent pouvoir être examinés dans le cadre du partenariat social.</i>
<b>10</b>	<b>Garantir</b> que le coût de la réforme ne sera en aucune manière supporté par le personnel.