

G'Evolve : quel futur pour les salaires ?

Les points clefs du Cartel

A ce jour, le Cartel n'a aucune information sur les résultats de la méthode G'Evolve.



Il a des représentant-e-s au sein de la Commission d'Evaluation Technique Paritaire (CETP), qui a adapté la méthode STRATA de PwC à l'Etat de Genève, mais les délégués du Cartel sont tenus à la confidentialité.

Lorsque l'employeur utilise le terme « paritaire » pour cette CETP, il inclut 2 représentant-e-s des cadres issus du GCA et de l'UCA dans la délégation « employé-e-x-s ». Ainsi, **lors des votes au sein de la commission, les délégués du Cartel ont eu 3 voix sur 10.**

Le Cartel a souhaité tout de même participer au travail d'élaboration. **Il a été reconnu que ses délégué-e-s y ont amené une importante force d'idées et de travail.**



Depuis longtemps le Cartel partage le constat avec l'employeur que l'ancienne méthode SEF est dépassée. **Une nouvelle méthode ne sera cependant acceptable qu'à certaines conditions.** Elle doit notamment permettre des évolutions de salaire depuis longtemps dues à des métiers dont les exigences ont évolué.

Un Avant-Projet de Loi (APL) sera connu à partir du 28 octobre. Le Cartel aura 6 semaines pour se positionner et avancer des propositions.

D'autres partenaires sociaux (directions des HUG-IMAD-HG ou autres subventionnés par exemple) et politiques seront également consultés. Malgré la demande du Cartel, **Mme Fontanet, avec le Conseil d'Etat, a refusé d'allonger le délai d'examen.**

Le Cartel disposera de très peu de temps pour examiner cet APL au regard des principes établis par l'Assemblée de ses Délégué-e-s :

1. **Transparence** de la méthode
2. **Valorisation des métiers du social et du soin** (les « mal notés » de la méthode SEF, par manque de critères prenant en compte les aspects psycho-sociaux et de communication)
3. **Réduire l'écart** : les classes 4 et 5 de SEF doivent être supprimées. Le rapport entre le plus bas et le plus haut salaire doit être de 1 à 3.
4. **Maintenir des indemnités** (par exemple, indemnités pour travail de nuit)
5. **Exclure** tout système de prime ou salaire à la performance, au mérite ou aux objectifs
6. **Garantir** que le coût de la réforme ne sera en aucune manière supporté par le personnel. Notamment que **le coût des droits acquis ne soit pas ponctionné sur la masse salariale globale**.
7. **Prévoir des instances paritaires** (employeur-employés représentés à égalité) **de recours**, ainsi que pour les futures évaluations et ajustements de la méthode au cours du temps.
8. **Maintenir des annuités** : reconnaissance de l'expérience. **Garantir leur octroi annuel**.
9. Des points pour la **pénibilité physique, psychique, sensorielle** de la fonction.

Le Cartel a émis par l'intermédiaire de ses représentant-e-s une proposition d'annuité permettant une plus grande justice entre bas et hauts salaires. Cette proposition n'a pas été retenue, mais il espère pouvoir y revenir par la consultation sur l'APL, ou le travail législatif à venir.

Le degré de précision que contiendra l'APL n'étant pas connu pour l'heure, il faudra vérifier si les informations à disposition ne concerneront que les salaires des « fonctions-type », ce qui ne permettrait pas, si la liste n'est pas complète, de dresser une liste des fonctions vraiment gnantes.

Le Cartel attend de connaître l'entier des indemnités qui seraient désormais incluses dans les salaires, et à quelle hauteur de salaire, par rapport aux indemnités restant payées en dehors du salaire. Car on ne pourra pas parler de « ré-évaluation » de salaire, si une hausse inscrite dans le projet correspond à des indemnités déjà reçues actuellement.

Afin de contrer l'austérité ambiante, pour réclamer une méthode avec des moyens à la hauteur des enjeux, votre participation aux prochaines mobilisations de la coalition contre l'austérité et du Cartel est essentielle.

POUR PARTICIPER A LA PRISE DE POSITION SUR L'EVALUATION DE VOTRE FONCTION :

Contactez votre organisation professionnelle ou syndicat / syndiquez-vous !

www.cartel-ge.ch