

projet SCORE

16, rue des Chaudronniers - CP 3287 - 1211 Genève 3
tél: +41 (0)22 818 03 00 - fax: +41 (0)22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

Un projet inacceptable en l'état

Le Conseil d'Etat a présenté en novembre dernier, avec des années de retard sur le calendrier initialement annoncé, les contours de son projet de réforme de l'ensemble de la politique salariale de l'Etat. Ce projet, baptisé SCORE (système compétences rémunération évaluation), reclasse toutes les fonctions des services publics et para-publics dans une nouvelle grille salariale, sur la base de nouveaux critères d'analyse des fonctions.

► Nous exigeons de vraies négociations

Avec le Cartel intersyndical, nous avons dénoncé dès 2010 l'exclusion des partenaires sociaux dans l'élaboration de ce projet, n'obtenant des informations qu'au compte-goutte sur les travaux menés par l'Office du personnel de l'Etat. Il est en effet impensable que l'Etat-employeur impose unilatéralement une nouvelle politique salariale dans les services publics sans discussions avec les partenaires sociaux. A l'instar des secteurs privés où les syndicats négocient les salaires dans le cadre de la conclusion de Conventions collectives de travail, nous revendiquons avoir notre mot à dire concernant la politique salariale des services publics et para-publics.

► Le système actuel est insatisfaisant

Pour le SIT, le système actuel doit être amélioré. Les dernières luttes menées, comme par exemple celles des aides-soignant-e-s à l'hôpital en 2011 et celle des assistant-e-s sociaux-ales du SPMi et du SPAd encore cette année, le confirment : le système actuel ne permet pas de prendre en compte des compétences sociales et des responsabilités autres que celles strictement hiérarchiques, avec notamment un effet de discrimination indirecte envers les métiers majoritairement exercés par des femmes.

► Le projet SCORE aussi...

S'il semblerait que le projet SCORE permette de revaloriser certaines fonctions, il dévalorise en revanche nombre d'autres fonctions, et notamment celles qui sont déjà aujourd'hui les moins bien rémunérées, creuse l'écart entre les bas et les hauts salaires, crée des inégalités incompréhensibles voire indéfendables entre fonctions analogues, et supprime un certain nombre d'indemnités obtenues afin de compenser la pénibilité du travail.

► Une boîte noire encore bien fermée !

Mais surtout, les informations transmises à ce jour au personnel et aux syndicats sont encore très lacunaires et ne permettent pas de savoir avec précisions où seront colloquées toutes les fonctions de l'Etat et du secteur subventionné. Pire encore, l'Etat se cache derrière la notion de « copyright » de la méthode achetée à un consultant privé pour refuser de transmettre aux syndicats le détail des analyses effectuées par l'OPE.

A ce stade, il est donc impossible de savoir lequel des deux systèmes (l'actuel ou SCORE) constitue une meilleure base de discussions en matière de politique salariale. Mais pour le savoir, **il faut que le Conseil d'Etat lève l'embargo sur toutes les informations relatives au projet afin que le personnel et les syndicats puissent se déterminer.**

Manifestation unitaire

Mercredi 9 avril 2014

de 12h à 14h à la Place de Neuve

Que prévoit le projet SCORE ?

► Les bas salaires trinquent et les hauts salaires s'envolent !

Si le salaire le plus bas demeure le même en annuité 0 (classe 4), il sera moins élevé en fin de carrière. A l'opposé, les salaires des haut-e-s cadres seront augmentés. Les métiers administratifs, logistiques et techniques seraient donc les grands perdants de l'opération.

Le SIT s'oppose à une dégradation des conditions salariales des catégories les moins bien rémunérées.

► Des différenciations salariales incompréhensibles

Le projet prévoit des différences de salaires incompréhensibles entre des fonctions parfaitement similaires : à titres d'exemples, les enseignant-e-s du Cycle d'Orientation seraient moins payé-e-s que ceux-celles du post-obligatoire, les animateurs-trices socioculturel-le-s moins que les assistant-e-s sociaux-ales. **Le SIT revendique un salaire égal à compétences égales.**

► Des indemnités stabilisées et d'autres qui passent à la trappe

Avec la prise en compte d'éléments liés aux conditions de travail dans l'évaluation des fonctions, certaines indemnités seraient intégrées au salaire de base, ce qui est positif. En revanche, d'autres indemnités ou primes risquent de passer à la trappe.

Le SIT le revendique le maintien du revenu et des indemnités qui se justifient par des conditions de travail ou des exigences particulières.

Ce que défend le SIT :

- Une politique salariale transparente
- L'égalité entre femmes et hommes
- La protection accrue des bas salaires
- Un écart raisonnable entre les bas et hauts salaires
- La progression annuelle et l'indexation automatiques
- Le droit à la réévaluation des fonctions

Exemples de fonctions revalorisées ou déclassées selon les informations transmises par le Conseil d'Etat

Peut-être des gagnant-e-s...

Dans ce projet, les professions soignantes et sociales, à quelques exceptions, verraient enfin leurs compétences reconnues et par conséquent leur rémunération revue à la hausse, avec de fortes disparités toutefois : +0,6% pour les aides-hospitaliers-ères, +5,3% pour les aides-soignant-e-s (correspondant à la classe 10 actuelle, la revendication de la grève de 2011), +4,5% pour les infirmiers-ères diplômé-e-s, +6,2% pour les assistant-e-s sociaux-ales et les éducateurs-trices spécialisé-e-s, +14% pour les intervenant-e-s en protection de l'enfant/adulte, +6,4% pour les enseignant-e-s du post-obligatoire.

... et assurément des perdant-e-s

- 1,4% en revanche pour les enseignant-e-s du Cycle d'orientation, -1% pour les animateurs-trices socioculturel-le-s, -1,5% pour les caissiers-ères comptables, de -0,8% à -5% pour les nettoyeurs-euses, ou encore - 9,8% pour les commis-es administratifs-ves 5 !

Pour le personnel déjà en place, le projet prévoit le maintien du salaire, indemnités et primes incluses. Mais les salarié-e-s dans cette situation verraient leur salaire gelé durant plusieurs années, et leur salaire de fin de carrière, et donc leur rente LPP également, pourraient être moins élevés qu'avec la grille actuelle.

La mobilisation de l'ensemble du personnel est donc une nécessité absolue

- afin d'obtenir la transparence totale sur le projet
- afin de s'opposer à la dégradation des conditions salariales des services publics et parapublics
- afin de créer un véritable espace de négociation, quelle que soit la base discussion (système actuel ou projet SCORE)