

---

## Communiqué de presse

### Nouveau système salarial à l'Etat de Genève

Le Conseil d'Etat entame sa communication sur le nouveau système salarial « SCORE » à l'Etat de Genève, trop rapidement au goût du SIT et du Cartel intersyndical de la fonction publique et du secteur subventionné.

Depuis plus d'un an, un groupe de travail paritaire (Cartel - Etat) revoit la copie d'un projet de loi du précédent Conseil d'Etat. A bout touchant des échéances de travail, les discussions ne sont de loin pas terminées.

Le Conseil d'Etat a décidé des échéances de mises en œuvre. Le projet de loi et de règlement et le projet de Protocole d'Accord avec les organisations syndicales sont mis en consultation dès le 13 novembre jusqu'au 31 janvier 2020. En parallèle, le personnel recevra individuellement une calculatrice et verra de combien son salaire sera modifié.

En dépit des intentions qui qualifient ce système de transparent et équitable, les doutes demeurent. Le SIT défend la transparence salariale et rappelle qu'en raison de « SCORE », le personnel est dans l'incapacité de faire évaluer ses fonctions qui ont évolué, ce qui provoque un déni de droit pour de nombreux salarié-e-s des services publics depuis 10 ans.

Le Cartel réuni le personnel des services publics le 5 novembre et l'informerait de la situation.

Les grandes questions fondamentales pour les organisations syndicales sont :

- Le système est-il transparent et équitable ? Il sera difficile de comprendre comment le personnel est colloqué et donc de faire oppositions sur des éléments précis.
- Quels seront les grands gagnant-e-s ? Certains groupes de professions vont y gagner à première vue (les tops managers, les professions de la santé, du social), mais les gains vont s'étaler sur 5 ou 6 ans et, dans les nouveaux salaires, sont inclus toutes les primes actuelles et en partie les indemnités (pour les horaires de nuit, week-end, fériés, indemnités qui seront fortement réduites).

- Les perdant-e-s seront nombreux. 3,6% bloqués toute la carrière. Près de 75% des perdant-e-s rattraperaient leurs blocages après environ 5 ans, à condition que le système salarial basé sur des annuités demeure. Des contre-propositions faites par l'employeur Etat pour réduire ces pertes impliqueraient, par ailleurs, d'autres blocages des mécanismes salariaux pour l'ensemble des 50'000 salarié-e-s des services publics et subventionnés.
- Les avant-projets de loi sur les salaires et règlements sont tous amendés par les organisations syndicales et ne peuvent pas être acceptés en l'état.
- Les organisations syndicales ne sont pas consultées sur les outils qui seront présentés au personnel dans 15 jours (calculette)
- les éléments permettant de travailler sur les gains potentiels de l'Etat sont insuffisamment communiqués et toute contreproposition est rendue difficile.

On le voit les doutes persistent et les discussions ne sont, à ce jour, pas abouties pour présenter quelque chose d'acceptable sur lequel se prononcer.

Le SIT, qui défend les salarié-e-s les plus précaires des services publics déplore une grille salariale qui est souvent en défaveur des petits salaires. Les « gagnant-e-s » pourront vite repérer les nuances de leurs gains (étalement du gain, blocages prévus). Faut-il changer tout un système qui individualisera fortement les salaires et qui repose sur des comparaisons pour in fine gagner peu en plus ? Pendant les 12 ans qu'auront duré les travaux « SCORE » l'ensemble du système d'évaluation a été bloqué. Les gagnant-e-s de demain ont déjà fait économiser beaucoup à l'Etat, bien plus que l'ajustement de leurs droits salariaux. Avec le système actuel les inégalités auraient été corrigées déjà en partie.

Le SIT consultera largement ses membres pour voir à quelles conditions ce système peut être accepté ou pas.

Pour le SIT,

Françoise Weber  
 Secrétaire syndicale  
[fweber@sit-syndicat.ch](mailto:fweber@sit-syndicat.ch)  
 079 792 86 48