

«Score est équitable et cohérent»



Aucun employé ne verra son salaire baisser, a insisté le grand argentier Serge Dal Busco (photo archive).

Le projet de refonte de la grille salariale de la fonction publique a été déposé par le Conseil d'Etat. Le Cartel intersyndical dénonce une rupture unilatérale du dialogue.

Le Conseil d'Etat a déposé mercredi au Grand Conseil son projet de refonte de la grille salariale de la fonction publique, dit Score. Elle sera désormais cohérente et équitable, a souligné le président du Conseil d'Etat, François Longchamp. L'actuelle grille date de 1974 et a perdu toute logique. Des fonctions ont disparu, des indemnités se sont empilées sans vision d'ensemble, l'importance croissante de compétences a été ignorée. Le nouveau système, prévu pour entrer en vigueur début 2019, concerne 45 000 personnes (petit et grand Etat).

GFO, l'entreprise mandatée, a évalué 147 emplois référence, à partir desquels toutes les fonctions seront évaluées. La grille salariale fera l'objet d'un règlement alors qu'elle est aujourd'hui inscrite dans la loi. Pour évaluer un métier, GFO a d'abord valorisé le savoir-faire et la formation.

Salaire des femmes revalorisé

Les 30 classes salariales sont remplacées par 20 niveaux. La progression en reste à 22 annuités. Elle sera linéaire alors qu'elle est actuellement plus forte au début et au milieu de carrière.

Des indemnités sont maintenues, mais 43% des montants versés sous cette forme sont intégrés dans les traitements de base. Le «14e salaire» des hauts cadres biffés par le Grand Conseil est réintégré dans Score.

On compte 57% de gagnants et 43% de perdants. Mais aucun employé ne verra son salaire baisser, insiste le grand argentier, Serge Dal Busco. En cas de revalorisation salariale, la progression se fera sur six ans. Pour les autres, le versement des annuités sera soit gelé, soit ralenti. Parmi les métiers les plus valorisés figurent ceux de la santé et du social. Des métiers très féminins, ce qui explique que Score apportera une revalorisation à 61% de femmes. Soixante pour cent des personnes en classes 4 à 18 sont également gagnantes.

Par exemple, un assistant en sécurité publique 3 perdra 8,3% de salaire en quarante ans de carrière, tandis qu'un aide-familial (Imad) gagnera 13,4%.

Le coût de la réforme est progressif et culminera à 60 millions la sixième année de mise en œuvre pour se stabiliser à terme à 40 millions. Un coût à mettre en regard des 5 milliards annuels de masse salariale. Et à relativiser puisque de nombreuses revalorisations sectorielles n'ont pas eu lieu ces dernières années dans l'attente de Score.

Menace de grève

M. Dal Busco souligne la «transparence» dont a fait preuve le gouvernement envers les syndicats. Mais face à leur refus de valider la grille des emplois référence, le Conseil d'Etat est allé de l'avant.

Une rupture unilatérale du dialogue, dénonce le Cartel intersyndical. Après «l'attaque» sur les retraites (Cpeg), «le Conseil d'Etat déclare la guerre à la fonction publique» en s'en prenant aux salaires, réagit-il, laissant planer la menace de grève. Il dénonce un projet «délirant», «abusif» et «inéquitable» puisque certains services verront jusqu'à 12% de baisse de salaire. Selon le SIT, Score «mettrait fin au principe d'égalité de traitement dans les services publics et parapublics».

«Nous déclarons la guerre en offrant 4,8 milliards pour la Cpeg et 60 millions pour la grille salariale? Tout ça, c'est du théâtre», balaie François Longchamp. Du théâtre de rue?

En lien avec cet article:

[Score remis en consultation](#)

Mercredi, le Conseil d'Etat a mis en consultation l'avant-projet de loi pour un nouveau système d'évaluation et de rémunération du personnel de l'administration. Il s'appuie sur le projet Système, Compétence, Rémunération et Evaluation. Son petit nom, Score, a marqué les esprits puisqu'il a participé à jeter des milliers de fonctionnaires dans la rue. Le précédent ...