

G'Evolve

Un protocole d'accord vicié dès le départ !

Les critiques exprimées récemment pas le SSP Genève ne sont pas des surprises pour Avenir Syndical. Fin 2021, notre syndicat refusait de signer le protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel. Nous émettions alors de nombreuses réserves qui se sont rapidement révélées fondées.

Comme pour les tentatives de réformes précédentes, les buts et la méthode nous semblaient contraires aux intérêts des fonctionnaires, mais également aux employé.e.x.s du secteur privé. En effet l'objectif avoué a toujours été d'augmenter les cadres tout en limitant les coûts de la réforme. Vous comprendrez que d'autres doivent perdre : ce sont donc les petits salaires ! Il s'agit, pour le patronat et ses représentants, de rapprocher les salaires du public de ceux du privé. Selon les employeurs, les basses classes du public font une mauvaise concurrence pour le privé et une pression indirecte. Ces petits salaires, qui sont payés un peu plus décemment dans le public, ennuient le secteur privé.

Les fonctions étatiques semblent coûter cher puisqu'elles sont un service, mais un service qui permet à la société de fonctionner et de se projeter dans l'avenir d'une société qui se construit avec une vision à long terme.

Sans écoles performantes la Suisse serait dans une grande difficulté concurrentielle, quant à ses produits de niche. Sans un service médical à la hauteur, bon nombre de personnes ne seraient plus efficaces dans leur secteur. Il est donc fondamental de rétribuer ses fonctionnaires avec décence, sans écart de salaire entre classes les plus basses et les salaires des managers copiés sur le secteur privé, lequel fait d'ailleurs l'objet de critiques répétées.

Quant à l'argument pour augmenter les salaires des cadres, est-ce si difficile de les recruter ces derniers ? Faut-il les récompenser ? On peut se poser la question des motivations à s'engager et se mettre au service l'Etat. Lorsqu'on songe à nos membres, on pense naturellement à la vocation d'être soignant.e.x.s ou enseignant.e.x.s, au sens du service public, à l'envie de servir la population. Les cadres supérieurs travailleraient plus pour l'argent que pour le service à la population et à l'Etat ? Comment justifier un salaire beaucoup plus élevé pour des raisons de responsabilités, alors que tous les services à la population travaillent directement avec l'humain ? Ce n'est pas notre vision du service public.

En revanche, nous notons une dégradation pour tou.te.x.s des conditions de travail, avec des sous-effectifs et les baisses de salaires répétées de ces dernières années : absence d'indexation réelle, blocage des annuités, augmentation de la durée de travail et des cotisations, diminution du salaire différé (retraite) de 15%, etc. Ne serait-ce pas cette tendance qu'il faut inverser ?

Ainsi le protocole d'accord signé par le Cartel et les cadres ne pouvait pas aboutir à un résultat différent. Il avait en plus le désavantage de limiter, pour les syndicats signataires, leur capacité de communication, de mobilisation et de consultation démocratique de la base.

Les informations qui filtrent actuellement, sont loin des promesses faites. L'ambition « d'offrir des critères d'évaluation compréhensibles, mesurables et modernes » nous semble restée lettre morte tant les cahiers des charges et les critères sont multiples.

Les possibilités de compréhension du système de point et les voies de négociation semblent également faire défaut, si seul un recours direct prévu est la Chambre administrative de la Cour de justice.

L'échelle des salaires doit être facilement lisible et assez adaptable, de manière à évoluer selon seulement quelques critères simples et mesurables.

D'ailleurs comment saisir que ce travail de définition de grilles salariales ne soit pas fait par des personnes du terrain, mais bien initiées par le privé ? Cette première pierre à l'édifice de G'Evolve laisse songeur.

La méthode actuelle SEF, transparente et compréhensible, pouvait être améliorée sans financer une multinationale !

Dans les préalables, les droits acquis dynamiques étaient accordés seulement pour les plus de 60 ans, c'est-à-dire aux fonctionnaires fortement susceptibles d'avoir atteint le plafond des annuités. Nous les demandions pour tou.te.x.s et il s'agissait d'une ligne rouge, tout comme la garantie de ne pas baisser le traitement des basses classes salariales.

Pour toutes ces raisons, Avenir Syndical se félicite de ne pas s'être compromis dans ce processus et appelle l'ensemble du Cartel intersyndical à ouvrir les yeux et prendre ses responsabilités. Nous appelons le personnel à se mobiliser pour ses conditions de travail, dans le cadre du budget 2026, des plans d'économies à venir, et préparer la compréhension et la mobilisation concernant G'Evolve.

Genève, le 21 avril 2026

Pour tout renseignement : 076 419 69 62