

Informations au sujet de l'application d'EVALFRI lors de revalorisations de fonctions

Depuis l'entrée en vigueur de la méthode EVALFRI à l'Etat de Fribourg, de nombreuses fonctions ont été réévaluées et ont fait l'objet d'ordonnances :

- Le 24 avril 2001 pour 14 fonctions clés
- Le 17 décembre 2002 pour les fonctions de la police
- Le 18 février 2003 pour les fonctions enseignantes du secondaire II et des HES
- Le 24 février 2003 pour la fonction de surveillant-e de prison
- Le 3 mai 2004 pour 45 fonctions
- Le 6 juillet 2004 pour les fonctions enseignantes du secondaire I.

Toutes ces revalorisations ont touché un grand nombre de personnes mais elles ne se sont pas faites chaque fois de la même manière. En effet, la technique d'adaptation a varié d'une ordonnance à l'autre. C'est cet aspect qui a motivé nombre de personnes à se plaindre auprès de la FEDE ou de ses associations parce qu'elles avaient la nette impression d'une inégalité de traitement entre les premières fonctions réévaluées et les suivantes. Ce FEDE-INFO vise à éclairer le personnel sur ce qui s'est passé.



1. Fonctions clés (décisions du 24 avril 2001 et du 25 février 2003)

Système utilisé : passage « classe à classe ». Cela veut dire que les personnes sont mises dans leur nouvelle classe au même échelon. Exemples :

Revalorisation d'une classe :

Anc. classe	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Nv. classe	9 / 20	5617,45	17 / 20	7551,70
Augmentation		201,90		270,15

Revalorisation de deux classes :

Anc. classe	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Nv. classe	10 / 20	5826,20	18 / 20	7835,25
Augmentation		410,65		553,70

C'est évidemment le système le plus favorable et tout le monde pensait avoir compris qu'il serait appliqué pour toutes les revalorisations futures. Or il n'en a rien été comme nous allons le voir.

2. Fonctions de la police (décision du 17 décembre 2002, de l'enseignement (décision du 18 février 2003)

Système utilisé : ripage. Cela veut dire que les personnes sont colloquées dans leur nouvelle classe à l'échelon le plus proche de l'ancien traitement. Cette manière de faire est clairement mentionnée dans les ordonnances du Conseil d'Etat.

La Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg (FEDE) a été créée en 1947 et regroupe quasi tous les syndicats et associations du personnel de l'Etat de Fribourg. Elle est l'interlocutrice du Conseil d'Etat pour ce qui concerne de près ou de loin le personnel, notamment ses conditions de travail et de rémunération.

Exemples :

Anc. classe	8 / 20	5415,55		16 / 20	7281,55
Nv. classe	9 / 18	5440,70		17 / 18	7312,55
Augmentation		25,15			31,00

Comme on peut le constater, l'augmentation réelle de salaire frise le ridicule quant elle n'est pas encore plus faible, de l'ordre de quelques francs !

Le SPO s'est rendu compte que cette solution n'était pas la bonne. Il a alors introduit « *le ripage amélioré* ». Cela veut dire que lorsque le ripage entraîne une augmentation dérisoire, une augmentation plus conséquente est donnée par l'octroi d'un palier supplémentaire. Exemples :

Anc. classe	8 / 20	5415,55		16 / 20	7281,55
Nv. classe	9 / 19	5529,10		17 / 19	7432,10
Augmentation		113,55			150,55

Cette solution, non intégrée dans les ordonnances du Conseil d'Etat, se fait ainsi à bien plaisir : à partir de quel plancher, l'augmentation est dérisoire ? Plusieurs personnes ont reçu des augmentations au-dessous de 20 francs, sans qu'il soit fait usage de cette possibilité.

3. Fonctions diverses (décision du 3 mai 2004)

Système utilisé : ripage amélioré. A noter que l'ordonnance du Conseil d'Etat ne dit rien sur la manière d'effectuer le passage !

4. Fonctions de l'enseignement (décision du 6 juillet 2004)

Système utilisé : ripage. A noter que l'ordonnance du Conseil d'Etat ne dit rien sur la manière d'effectuer le passage ! Le SPO affirme que cette méthode, jumelée avec le passage au nouveau système salarial, n'est pas moins favorable que le ripage amélioré.

Malgré les explications fournies par le SPO et que nous avons résumées ci-dessus, nous restons quelque peu amers. Nous n'arrivons pas à nous défaire de ce sentiment d'inégalité de traitement. Nous ne savons pas ce qui a justifié ce changement de politique, si ce n'est une volonté de freiner l'augmentation de la masse salariale lors de la mise en vigueur des revalorisations. Or, une revalorisation n'est pas un cadeau que l'on fait au personnel mais une reconnaissance que la fonction a évolué et qu'elle mérite un salaire plus élevé. Pourquoi dès lors différer cette revalorisation ?

Il y aura d'autres étapes, les fonctions ayant demandé une réévaluation sont nombreuses, elles font l'objet du troisième mandat confié à la commission d'évaluation des fonctions (CEF). Il reste également encore plusieurs fonctions qui faisaient partie du deuxième mandat mais qui ont été mises en attente d'une évaluation définitive.

La FEDE a un représentant au sein de la CEF. Si vous avez des questions au sujet d'EVALFRI, vous pouvez les adresser par écrit ou par courriel au secrétariat, voir ci-dessous.