

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 23 mars 2016

Projet de loi

ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 F pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Crédit d'investissement

Un crédit global de 3 630 000 F (y compris TVA et renchérissement) est ouvert au Conseil d'Etat pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH).

Art. 2 Planification financière

¹ Ce crédit d'investissement est ouvert dès 2017. Il est inscrit sous la politique publique P – Etats-majors et prestations de moyens et la rubrique 04.11.520000 « Logiciels, application ».

² L'exécution de ce crédit est suivie au travers d'un numéro de projet correspondant au numéro de la présente loi.

Art. 3 Amortissement

L'amortissement de l'investissement est calculé chaque année sur la valeur d'acquisition (ou initiale) selon la méthode linéaire et est porté au compte de fonctionnement.

Art. 4 Suivi périodique

¹ Une fois l'an, les bénéficiaires du crédit d'investissement rendent compte de son utilisation à la commission du Grand Conseil qui a préavisé le projet de loi. Ce suivi porte notamment sur l'état de réalisation des projets, la

consommation des ressources accordées et la planification retenue pour l'année suivante.

² Ce bilan conditionne la libération de la tranche prévue pour l'année suivante, selon la planification retenue.

Art. 5 Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat

La présente loi est soumise aux dispositions de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Anja WYDEN GUELPA

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

En 2007, l'Etat de Genève s'est doté d'un outil unique couvrant l'ensemble des domaines ayant trait à la gestion des ressources humaines. Celui-ci avait aussi pour objectif d'en améliorer le pilotage.

Financé par un crédit d'investissement (loi 8479), ce système d'information des ressources humaines (SIRH) a permis d'avoir un office payeur unique pour l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de l'Etat. Ce système est également utilisé par de nombreuses entités ayant des liens avec l'administration cantonale (Université, HES-SO, fondation genevoise d'action socioculturelle, etc.).

Entre 2007 et 2015, la solution s'est étoffée avec des fonctionnalités importantes permettant de rationaliser le travail de nombreux collaborateurs (filière ressources humaines, supérieurs hiérarchiques). C'est ainsi plus de 38 000 dossiers qui sont gérés au quotidien au travers de cette solution complète (gestion des dossiers du personnel, paie, absences, assurances, formation, gestion du temps, etc.).

Le pilotage des ressources humaines a ainsi été significativement amélioré et permet désormais d'obtenir une photographie en temps réel des ressources à disposition. Le Conseil d'Etat et le Grand Conseil disposent désormais d'un bilan social permettant d'avoir une vision précise des ressources humaines de l'Etat de Genève et également des entités partenaires.

La solution informatique s'appuie sur un logiciel du marché. La version de ce logiciel n'est cependant plus supportée par l'éditeur, il convient de la remplacer.

A l'heure où les enjeux liés à la gestion du personnel sont très importants, disposer d'une vision précise et complète du « capital humain » en présence est un atout précieux qu'il convient de pérenniser.

1. Le SIRH, un outil indispensable pour notre administration

L'option retenue à l'époque de se doter d'un outil unique pour la gestion des ressources humaines présente de nombreux avantages. Il existe de fortes interactions entre les différents composants de ce type de solution. L'intégration des composants est gage de qualité de l'information, mais aussi d'économie dans l'exploitation du système d'information.

Le tableau ci-dessous présente les nombreux modules mis à disposition de l'administration afin de gérer et piloter au mieux ses ressources humaines :



Notre système d'information des RH est l'un des plus complets au sein des cantons suisses. Il permet à la fois au collaborateur de disposer à tout moment des informations sur son dossier, via un espace collaboratif, mais aussi aux supérieurs hiérarchiques et aux services RH, de disposer d'une vision complète en temps réel des ressources à disposition.

Le SIRH permet d'assurer un suivi au quotidien du personnel de l'administration (absences, évaluation, formation, pointage, paie, planification, etc.). De plus, il permet de disposer d'indicateurs précis pour un meilleur pilotage. La transversalité de la solution mise en place dans l'ensemble de l'administration a créé de fait un référentiel commun partagé (vision transversale, comparaisons possibles, formules de calcul identiques). Ce système fait ainsi partie du centre nerveux des systèmes d'information avec une centaine d'interfaces avec d'autres outils internes ou externes à l'administration (par exemple, avec la caisse de prévoyance, la SUVA, les informations de gestion de planning de la Police, les affectations des enseignants, etc.).

Comme l'illustrent différents rapports de la Cour des comptes (rapport n° 17 de 2009, rapports n° 27 et 28 de 2010, rapport n° 54 de 2012), le SIRH est maintenant une source d'informations complète permettant de produire des analyses précises et ciblées.

Cette puissance d'analyse conjuguée à des référentiels communs partagés est un atout pour un pilotage fin des ressources humaines de l'Etat, lesquelles représentent plus de 50% des charges de notre administration.

2. Une solution actuelle riche, mais difficilement évolutive

Un logiciel arrivé en fin de support

Cette richesse fonctionnelle repose sur un logiciel intégré, édité par la société Sopra Steria. Il s'agit d'un choix effectué à l'issue d'une procédure internationale de marchés publics. Ce logiciel figure parmi les plus complets du marché sur le plan international.

Dans sa version actuelle, il est toutefois devenu obsolète. Son support, notamment la mise à disposition d'évolutions légales, n'est plus assuré. Or, il est nécessaire d'adapter en permanence le SIRH aux évolutions de la loi, ainsi qu'aux besoins découlant de l'évolution de la politique des ressources humaines de l'Etat. La version actuelle n'est, par exemple, pas compatible avec la nouvelle norme de déclaration unifiée Swissdec.

Une modernisation des ressources humaines difficile

Dans le programme de législature du Conseil d'Etat, un volet important est consacré à la nécessaire modernisation de la gestion des ressources humaines de l'administration. Cela doit se traduire notamment par :

- Une meilleure gestion des compétences présentes dans l'administration. Cela passe par un inventaire des ressources humaines et une définition précise individuelle de leur développement (gestion de carrière).
- Le développement de la mobilité du personnel, point important afin de continuer à assurer un service de qualité aux citoyens. La mobilité nécessite une identification des compétences, mais aussi une certaine souplesse dans la gestion de la ressource devant se traduire dans le système d'information.
- La prise en compte de la nouvelle politique de formation souhaitée par le Conseil d'Etat avec un renforcement de la coordination entre les différentes entités formatrices ce qui implique une harmonisation des procédures laquelle nécessite des changements informatiques.
- Une puissance d'analyse globale et locale. Même si la version actuelle permet de nombreuses analyses, cette possibilité doit aussi être offerte de manière décentralisée aux chefs de service qui souhaitent disposer d'une vision précise de leur secteur. A ce jour, cela est uniquement possible à l'aide d'états de contrôle mis à disposition par l'application. Le chef de service ne peut pas personnaliser son état pour répondre à une problématique précise qui lui est chère.

- La dématérialisation de l'ensemble des documents de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'Etat. Actuellement, seuls le bulletin de salaire et le certificat de salaire sont numérisés. Il est nécessaire de disposer de l'ensemble des documents afin d'éviter un stockage papier (et de la charge administrative qui en découle).

En plus des changements légaux et réglementaires, les évolutions évoquées précédemment du système des ressources humaines apparaissent comme indispensable afin de moderniser la gestion des ressources humaines.

3. Vers une simplification de la solution en place

Une simplification de l'architecture en place

Un volet de cette évolution porte sur une simplification de l'architecture technique actuellement en place. L'outil à disposition des collaboratrices et des collaborateurs de l'Etat repose sur la version 7 du progiciel alors que l'outil principal (référentiels communs, paie, formation, assurances, etc.) repose sur la version 5. La coexistence de deux environnements différents induit une complexité non négligeable. Cette coexistence s'explique essentiellement par le fait que certaines fonctionnalités souhaitées n'étaient fournies que dans la version 7. Cette version n'a été disponible qu'après la mise en place de l'outil principal du SIRH. Il a été jugé plus économique de ne pas migrer ce dernier vers la version 7 et d'attendre la fin du support de cette version pour migrer le tout en version 9 et ainsi obtenir une durée de support plus longue de la part de l'éditeur.

Une ergonomie moderne, facilitant la conduite du changement

Sur le plan technique, même si le produit a conservé le même nom, il s'agit d'un nouveau logiciel, reposant sur des technologies différentes, qui implique un transfert des données de l'ancien vers le nouveau système. Pour cette raison, il s'agit d'une réelle refonte technique. Ce nouveau logiciel bénéficie d'une ergonomie moderne. Son utilisation est donc beaucoup plus intuitive que les 2 versions utilisées. Dès lors, les utilisateurs disposeront d'une solution simple et rapide pour chercher l'information souhaitée, ce qui est un gage de productivité. A noter que cette nouvelle ergonomie est également compatible avec les outils de mobilité actuellement disponibles (téléphone, tablette) pour des actes de gestion simples.

Un retour vers le standard de l'éditeur

La couverture fonctionnelle offerte par l'éditeur ne permettait pas de gérer certaines fonctionnalités. C'est ainsi que la gestion des notes de frais, la déclaration d'un accident, le suivi des remboursements des assurances, la gestion de la rentrée scolaire pour les enseignants, par exemple, ont dû être développés spécifiquement pour l'Etat de Genève. Certains de ces développements spécifiques intéressant l'éditeur, il les intégrera dans son logiciel afin d'en enrichir sa couverture.

Concernant les autres développements spécifiques, avec le recul et compte tenu des changements dans l'organisation ou les processus, un retour au standard du logiciel est envisageable et envisagé.

Enfin, plus de 800 états de contrôle, formulaires automatiques, tableaux de bord sont disponibles dans le SIRH. Un passage en revue exhaustif de cette offre permettra de gagner en lisibilité et de limiter le coût de portage de ces développements tout en garantissant le même service offert.

C'est ainsi que la part de développement spécifique, source de surcoût, va passer de 65% de la solution complète à environ 30%. Une migration technologique est aussi l'occasion de revoir la solution en place dans le but de la rationaliser.

4. Une solution cible déjà clairement définie avec l'éditeur

L'objectif du Conseil d'Etat est de minimiser les coûts de la gestion des RH pour les prochaines années. La refonte technique prévue permet de pérenniser les investissements initiaux consentis pour une durée minimale de 8 ans supplémentaires sachant que le noyau principal du SIRH est en place depuis 2007, soit bientôt 10 ans.

Une étude a été effectuée dans le courant de l'année 2015 afin de définir précisément les travaux nécessaires à ce changement de version. Il s'agissait d'identifier les simplifications possibles, les fonctionnalités développées spécifiquement pouvant être intégrées dans le logiciel de l'éditeur, d'évaluer le coût du projet et de définir une stratégie quant au planning de mise en œuvre.

Cette étude s'est faite en partenariat avec l'éditeur de la solution qui a étudié nos développements spécifiques en vue de leur intégration dans la nouvelle version 9 proposée. Cette reprise permet non seulement à l'Etat de Genève d'éviter de maintenir des spécificités avec les coûts récurrents, mais également de diminuer le coût du projet de migration grâce à une remise exceptionnelle consentie par l'éditeur.

Pour obtenir ce résultat, plus de 50 ateliers multidisciplinaires d'une demi-journée se sont déroulés afin de vérifier les possibilités d'intégrer nos spécificités à la nouvelle version de l'éditeur. Chaque spécificité a fait l'objet d'une pesée d'intérêt dans une logique de simplification, tout en tenant compte des contraintes légales et réglementaires propres à notre institution. C'est le résultat de ce travail qui a permis de déterminer que quelque 35% de nos fonctionnalités complémentaires s'intégreront à la solution proposée par l'éditeur.

Ce travail précis a été audité par un cabinet d'expertise neutre afin de valider la pertinence de l'approche.

5. Une gestion des risques projet maîtrisée

Comme déjà relevé, il ne s'agit pas d'un projet visant une simple installation d'une nouvelle version, mais d'un projet de refonte technique pour lequel l'éditeur dispose d'une expérience importante. La très grande majorité des utilisateurs de ce logiciel a déjà fait ce changement et il nous sera possible de capitaliser sur cette expérience.

De plus, nos services disposent d'une équipe en place maîtrisant parfaitement ce système d'information, car elle en assure la maintenance et l'évolution depuis plus de 8 ans. L'expertise technologique nécessaire pour ce type de projet de migration est assurée.

Il convient toutefois de relever que la simplification de certains processus implique des modifications dans les modes opératoires. La conduite du changement est confiée au centre de compétences SIRH du département des finances qui traite déjà cette problématique lors de la mise en œuvre de nouveaux composants. Cette même équipe assurera également la coordination des très nombreux tests indispensables avant la mise en production de la nouvelle version.

La direction de l'office du personnel a été intégrée dans l'étude et s'est prononcée sur les options de simplification retenues et sur sa capacité à absorber un tel projet.

Ces équipes devront assumer cette charge importante tout en garantissant le fonctionnement opérationnel de la solution existante. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de recourir à de l'expertise externe. En parallèle, il est évident qu'il convient de limiter les évolutions de la solution actuelle aux strictes modifications légales et réglementaires.

L'expertise externe proviendra majoritairement de l'éditeur du logiciel qui réalisera ses prestations au forfait, avec une responsabilité quant au résultat. Ainsi, tous les modules pour lesquels l'éditeur va faire évoluer sa

solution pour intégrer tout ou partie de nos spécificités seront de sa responsabilité. Leur mise à disposition fera l'objet d'un protocole de recette formel avant même une intégration de ces modules dans la solution globale.

Des équipes performantes avec une responsabilisation par intervenant sur des domaines précis sont des facteurs clés de succès de cette démarche innovante incluant aussi la recherche et développement de l'éditeur. Il est évident que la gestion de projet utilisera les standards de l'Etat de Genève au travers de la méthode Hermès.

6. Planning

L'étude susmentionnée a conduit au planning ci-dessous. Sous réserve du vote par le Grand Conseil du présent projet de loi, le projet débutera à l'issue du délai référendaire. Les colonnes représentent les semestres nécessaires.

| | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 |
|---|----|----|----|----|----|
| Développement des modules confiés à la R&D Sopra Steria | | ◆ | | | |
| Mise en place des modules de référentiels de paie et absences | | ◆ | | | |
| Tests de la solution initiale | | | ◆ | | |
| Développement des modules formation, enseignants, gestion des temps, recrutement | | | | ◆ | |
| Tests de la solution complète sans les restitutions (états de contrôle, formulaires automatiques, tableaux de bord) | | | | | ◆ |
| Migration des données | | | | | ◆ |
| Mise en place de la nouvelle solution collaborative | | | | | ◆ |
| Développement des restitutions | | | | | ◆ |
| Fonctionnement en parallèle | | | | | ◆ |

Les losanges indiquent les jalons importants du projet. Les cellules grisées correspondent aux périodes pendant lesquelles les développements concernés seront réalisés. Compte tenu du cycle annuel de paie, la mise en production du nouveau système se fera un 1^{er} janvier. Si le projet doit débuter en cours d'année, le planning ci-dessus sera adapté pour tenir compte de cette contrainte.

La direction générale des systèmes d'information, qui aura la responsabilité de développer certains modules pourra entreprendre ses travaux sur la dernière version dans un environnement dédié avant la

livraison formelle de la solution réalisée par l'éditeur. Cette démarche permettra de paralléliser certaines actions dont le développement n'est pas totalement corrélé aux livraisons attendues par l'éditeur.

Les périodes de tests prévues dans le planning sont relativement longues. Ce type de projet nécessite un important investissement des équipes en place tant pour le centre de compétences SIRH que pour les collaboratrices et collaborateurs en charge de la gestion des RH (office du personnel de l'Etat, services RH et tous les services de l'administration).

Il est important de noter que la migration de la solution actuelle doit se faire vers un nouvel environnement SIRH ce qui implique une reprise des données présentes dans le système actuel.

7. Coûts des investissements

La valorisation de la charge de travail a été faite par la direction générale des systèmes d'information forte de son expérience avec cette application, mais également sur la base de l'expertise de l'éditeur.

Le chiffrage des différents éléments se présente comme suit :

| | Investissement |
|---|--------------------|
| Référentiel | 116 000 F |
| Gestion administrative | 476 000 F |
| Enseignants | 402 000 F |
| Absences, gestion des temps | 254 000 F |
| Paie, comptabilité | 571 000 F |
| Espace collaboratif | 265 000 F |
| Formation | 79 000 F |
| Recrutement | 58 000 F |
| Notes de frais | 0 F |
| Assurances | 0 F |
| Restitutions (états, formulaires, tableaux de bord) | 403 000 F |
| Exploitation | 212 000 F |
| Interfaces | 265 000 F |
| Sécurité, confidentialité | 74 000 F |
| Infrastructure, performances | 32 000 F |
| Licences complémentaires pour le portail collaboratif | 423 000 F |
| Total | 3 630 000 F |

Ce chiffrage inclut l'ensemble des charges de conception, de développement, de pilotage et certains coûts liés aux tests. Ils concernent les équipes de la direction générale des systèmes d'information et de l'éditeur. Les coûts des équipes de recherche et de développement de l'éditeur ne nous sont pas facturés ce qui explique l'absence de charge des modules « Notes de frais » et « Assurances » et certaines autres fonctionnalités des modules « gestion administrative ». Comme déjà indiqué, l'étude a conduit l'éditeur à enrichir sa couverture sur ces modules.

Il convient de relever que des coûts de fonctionnement liés de la DGSI sont évalués à 850 000 F. Ils portent sur les phases d'initialisation et de déploiement qui ne peuvent être activées selon les normes en vigueur. En majorité ces coûts correspondent aux salaires du personnel interne actuellement en place qui réalisera les activités.

En outre, les équipes métiers en charge notamment des tests représentent une charge de 2500 jours/homme.

Les coûts d'investissement se répartissent comme suit:

| | Investissement |
|---------------------------------|--------------------|
| <u>Coûts internes :</u> | |
| Charges de personnel activables | 2 050 000 F |
| <u>Coûts externes :</u> | |
| Licences | 420 000 F |
| Mandats externes | 1 160 000 F |
| Total | 3 630 000 F |

Ce coût est à mettre en regard des investissements déjà consentis pour ce système d'information: 25 millions de francs (montant de la loi d'investissement), montant auquel il convient de rajouter le coût des compléments réalisés au fil des ans. Globalement, depuis 10 ans, les investissements dans le SIRH s'élèvent à quelque 30 millions de francs. Le nouvel investissement proposé représente 12% de ce total. Il permettra à l'Etat de Genève d'assurer la pérennité de ce SI durant 8 à 10 années supplémentaires tout en disposant d'une évolutivité nécessaire à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

La réalisation du présent projet n'induit pas de nouvelles charges de fonctionnement récurrentes, dès la mise en service des développements (charges de fonctionnement induites). En d'autres termes, le coût de maintenance et d'exploitation restera inchangé par rapport à la situation actuelle. En effet, même si cette nouvelle version implique une augmentation

des coûts de maintenance annuelle, celle-ci sera compensée par une économie découlant de la simplification de l'architecture technique (abandon d'un environnement et de l'exploitation associée).

8. Retour sur investissement et risques à ne pas faire le projet

Le retour sur investissement

Du point de vue métier, le nouveau système permettra de poursuivre la modernisation des ressources humaines, traduisant ainsi l'évolution de la politique de l'Etat dans ce domaine. Sur ce premier pan, il est évident que le retour sur investissement est difficilement quantifiable, il se traduira principalement par une productivité accrue dans la gestion des ressources humaines de l'Etat.

Du point de vue technologique, le projet de refonte technique du SIRH est basé sur 3 principaux axes : un retour vers le standard du logiciel, une simplification de l'architecture technique et une pérennisation du système.

Le premier axe va permettre à la direction générale des systèmes d'information de réaliser une économie récurrente sur la maintenance et l'évolution du système d'information des ressources humaines (SIRH). Ainsi, un ETP, sur les 5.5 ETP permanents affectés au SIRH, sera transféré sur d'autres activités nouvellement prises en charge par cette même équipe.

La nouvelle interface utilisateur plus conviviale et compatible avec les solutions mobiles, va générer des gains de productivité pour les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat ainsi qu'une augmentation dans la productivité des développements.

Cela étant, l'objectif principal sur le plan économique est de pouvoir garantir la pérennité pendant 8 à 10 années supplémentaires (cycle moyen d'arrêt du support d'une version par l'éditeur) d'un système d'information important non seulement pour notre administration, mais également pour de nombreux partenaires (Université, HES-SO, FASe, etc).

A ce sujet, il convient de relever que le coût d'évolution d'un système d'information (implémentation de nouvelles fonctionnalités) diminue les premières années après sa mise en production, jusqu'à ce que le système devienne obsolète. Ensuite, plus le degré d'obsolescence augmente, plus les coûts sont élevés (cf. le schéma ci-après).

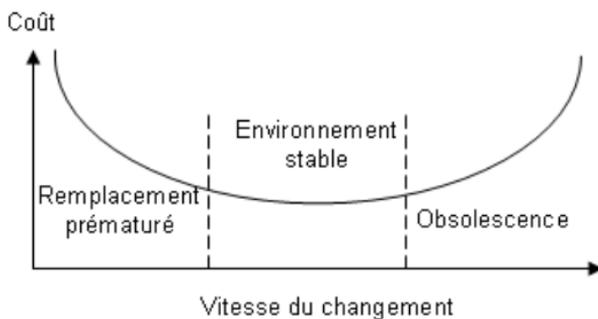


Figure 1: Rapport coût / vitesse du changement d'un système logiciel de [MEYE 2001]

Ne pas procéder à cette refonte technique pourrait donc se traduire par un surcoût, car la solution en place a atteint un niveau d'obsolescence élevé alors que les besoins métiers continuent et continueront d'évoluer.

Les risques à ne pas faire le projet

Si le projet de refonte technique du SIRH ne pouvait être lancé, le logiciel devrait alors être remplacé à court terme avec un investissement sensiblement égal à l'investissement initial consenti. Cette version ne bénéficie de plus aucun support de l'éditeur et il n'est pas envisageable que l'Etat se retrouve bloqué, par exemple pour l'édition de la paie des collaborateurs. En outre, pour tout changement de version d'un des composants techniques (serveurs, base de données, système d'exploitation, etc.), de nouveaux coûts devraient être supportés par la DGSi. En effet, il conviendrait alors de multiplier les versions, donc des environnements distincts pour éviter toute incompatibilité et blocage du système.

Enfin, des contraintes réglementaires nous imposent de disposer d'une solution de paie certifiée Swissdec (transmission de données électroniques relatives à la comptabilité salariale). La version du logiciel actuellement utilisée ne l'est pas, alors que la version 9 bénéficie de cette certification.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) *Préavis financier (art. 30 RPF CB – D 1 05.04)*
- 2) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet (art. 31 RPF CB – D 1 05.04)*
- 3) *Planification des dépenses et recettes d'investissement découlant du projet, le cas échéant (art. 31 RPF CB – D 1 05.04)*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENEVE

PREAVIS FINANCIER

Ce préavis financier ne préjuge en rien des décisions qui seront prises en matière de politique budgétaire.

1. Attestation de contrôle par le département présentant le projet de loi

- ♦ Projet de loi présenté par le département de la sécurité et de l'économie.
- ♦ Objet : Projet de loi ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 F pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH).
- ♦ Rubrique(s) budgétaire(s) concernée(s) : 04.11.00.00 nature 520000
- ♦ Politique(s) publique(s) concernée(s) : P Etats-majors et prestations de moyens
- ♦ Coût total du projet d'investissement : 3'630'000 F

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Dépenses d'investissement | 3'630'000 |
| - Recettes d'investissement | 0 |
| = Investissements nets | 3'630'000 |

- ♦ Coût total du fonctionnement lié :

| | |
|--|-----------|
| Charges liées de fonctionnement | 3'060'000 |
| - Revenus liés de fonctionnement | 0 |
| = Impacts nets sur les résultats annuels | 3'060'000 |

- ♦ Planification pluriannuelle de l'investissement :

| (en mio de F) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Dépense brute | 0.0 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 |
| Recette brute | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Invest. net | 0.0 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 |

- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement liés et induits :

oui non Les tableaux financiers annexés au projet de loi intègrent la totalité des impacts financiers découlant du projet.

Dn. Mo 1/3
LM

| (en mios de F) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Dès 2023 |
|-------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| NET LIE et INDUIT | 0.00 | -0.66 | -0.74 | -2.03 | -0.53 | -0.53 | -0.53 | -0.53 |

♦ Planification financière (modifier et cocher ce qui convient) :

- oui non Le crédit d'investissement sera ouvert dès 2017, conformément aux données des tableaux financier.
- oui non Les charges et revenus de fonctionnement liés et induits de ce projet seront inscrits au projet de budget de fonctionnement 2017.
- oui non Le crédit d'investissement et les charges et revenus de fonctionnement liés et induits de ce projet sont inscrits au plan financier quadriennal 2016-2019.
- oui non Ce projet génère des charges de fonctionnement induites nécessaires à sa réalisation (ces charges n'étant pas comprises dans la demande de crédit du présent projet de loi, elles doivent faire l'objet d'une inscription annuelle au budget de fonctionnement). Ces éléments seront inscrits au projet de budget 2017.
- oui non Autre(s) remarque(s) : ce crédit d'investissement est inscrit au plan décennal des investissement 2016-2025 approuvé par le Conseil d'Etat.

Le département atteste que le présent projet de loi est conforme à la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF), à la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), au modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes (MCH2) et aux procédures internes adoptées par le Conseil d'Etat.

Genève, le :

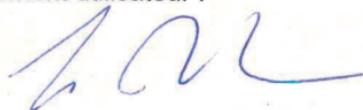
Signature du responsable financier du département investisseur :

Dominique RITTER
DIRECTEUR DU SERVICE FINANCIER



Genève, le : *3 mars 2016*

Signature du responsable financier du département utilisateur :



AWO

2. Approbation / Avis du département des finances

oui non Remarque(s) complémentaire(s) du département des finances : -

Genève, le : 2 mars 2016

Visa du département des finances :

A. ROSSER


N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, les tableaux financiers et ses annexes transmis le 1 mars 2016.

1. PLANIFICATION DES DEPENSES ET RECETTES D'INVESTISSEMENT DU PROJET

Projet de loi ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 F pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH)

Projet présenté par le département de la sécurité et de l'économie

| (montants annuels, en mios de F) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | TOTAL |
|---|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Dépenses d'investissement | 0.0 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 |
| Recettes d'investissement | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Investissement net | 0.0 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 |
| Informatique (DGSI) - Application 8 ans | 0.0 | 0.5 | 1.6 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 |
| Recettes | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Aucun | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Recettes | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Aucun | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Recettes | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Aucun | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Recettes | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

Remarques :

Date et signature direction financière (investisseur) :

Dominique RITTER

DIRECTEUR DU SERVICE FINANCIER

Date et signature direction financière (utilisateur) :

3 mars 2016

[Signature]

2. PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DU PROJET

Projet de loi ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 F pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH)

Projet présenté par le département de la sécurité et de l'économie

| (montants annuels, en millions de F) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | dès 2023 |
|--|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL charges liées et induites | 0.00 | 0.66 | 0.74 | 2.03 | 0.53 | 0.53 | 0.53 | 0.53 |
| Charges en personnel [30] | 0.00 | 0.30 | 0.69 | 1.70 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| Biens et services et autres charges [31] | 0.00 | 0.35 | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| Charges financières | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.30 | 0.53 | 0.53 | 0.53 | 0.53 |
| Intérêts [34] 2.125% | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.08 |
| Amortissements [33 + 366 - 466] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.23 | 0.45 | 0.45 | 0.45 | 0.45 |
| Subventions [363 + 369] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| Autres charges [30 à 36] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| TOTAL revenus liés et induits | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| Revenus [40 à 46] | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| RESULTAT NET LIE ET INDUIT | 0.00 | -0.66 | -0.74 | -2.03 | -0.53 | -0.53 | -0.53 | -0.53 |
| RESULTAT NET LIE | 0.00 | -0.65 | -0.69 | -1.73 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| RESULTAT NET INDUIT | 0.00 | -0.01 | -0.05 | -0.30 | -0.53 | -0.53 | -0.53 | -0.53 |

Remarques : Les éléments liés à l'activation des charges de personnel ne sont pas indiqués dans ce tableau,

Date et signature direction financière (investisseur) :


Dominique RITTER
DIRECTEUR DU SERVICE FINANCIER

Date et signature direction financière (utilisateur) :

3 mars 2016 