

Date de dépôt : 14 mai 2014

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de M. Olivier Baud : L'opacité et le coût exorbitant du projet SCORE sont-ils confirmés et cautionnés par le Conseil d'Etat ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 27 mars 2014, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Ayant pris connaissance de la réponse du Conseil d'Etat à la question urgente écrite (QUE 160-A) de M. le député Thierry Cerutti, je ne puis que constater que les trois questions précises posées semblent n'avoir pas été prises en compte. Pour quelles raisons le Conseil d'Etat ignore-t-il les questions légitimes ayant trait à un projet qui va toucher quelque 30 000 fonctionnaires ?

Je reprends donc à mon compte certaines interrogations de M. Cerutti en les complétant.

Mes questions au Conseil d'Etat sont les suivantes :

- Quand le Conseil d'Etat transmettra-t-il en toute transparence aux syndicats les critères et les fiches de notation ayant servi à la notation des diverses fonctions, afin que les représentants du personnel puissent informer leurs bases respectives ?*
- Comment le Conseil d'Etat justifie-t-il le coût élevé du projet, compte tenu du fait que GFO ne fait selon toute vraisemblance qu'appliquer une recette toute faite (cf. DECFO-SYSREM dans le canton de Vaud) ?*

- *N'est-il pas anormal que l'employeur de la fonction publique et du secteur subventionné fasse appel à une entreprise privée qui entend conserver son « secret de fabrication » et condamne le Conseil d'Etat à appliquer une méthode dont il ne peut comprendre ou connaître les mécanismes ?*
- *Quelles sont les dépenses réelles totales du projet SCORE à ce jour ? Quel est le montant versé ou promis à GFO et à combien se monte le coût représenté par les heures de travail que les employés de l'Etat, du département des finances notamment, ont dû consacrer à ce projet pour répondre au travail exigé par la méthode de GFO ?*
- *In fine, vu le fort rejet que suscite ce projet, ne serait-il pas plus raisonnable de l'abandonner sans délai, quitte à remettre l'ouvrage sur le métier dans le respect du partenariat social ?*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

L'origine du projet SCORE

Lancé en 2010, le projet Système Compétences, Rémunération, Evaluation (SCORE) vise à moderniser le système salarial de l'Etat de Genève et à le rendre plus équitable. Il s'applique aussi aux établissements publics autonomes soumis à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15) et concerne au total près de 40'000 salariés de la fonction publique genevoise.

Le système actuel de rémunération du canton de Genève a été introduit en 1975 à la suite d'une réforme longuement préparée.

Depuis lors, ce système s'est progressivement éloigné des réalités du marché du travail en Suisse. Il n'a pas intégré les évolutions intervenues en matière de formation. D'innombrables fonctions se sont ajoutées à celles qui avaient été initialement retenues pour atteindre un total de 1'800. De plus, des indemnités ont été créées afin de revaloriser certaines professions, créant un système complexe dénoncé par la Cour des comptes en 2010. Le système salarial de l'Etat a ainsi perdu sa cohérence et n'assure plus l'équité qu'on peut en attendre.

SCORE n'est pas la première tentative de réformer ce système devenu obsolète. Un précédent projet de modernisation du système d'évaluation des fonctions (ModSEF), lancé en 1999, a été abandonné à fin 2005 faute de consensus entre l'employeur et les représentants du personnel qui le menaient de concert.

Choix d'un mandataire spécialisé

Le Conseil d'Etat a opéré le 1^{er} janvier 2009 une première réforme du système de rémunération. Le PL 10249 a abouti au remplacement de la prime de fidélité par un 13^e salaire plus motivant pour les fonctionnaires en début de carrière. Le Conseil d'Etat a annoncé à ce moment que le volet complémentaire de cette réforme consisterait à revoir la grille salariale.

Revoir cette grille en calquant celle d'une autre administration n'est pas réaliste. Evoquée dans la question, l'idée d'utiliser la Description des emplois de classification des fonctions (Decfo) du canton de Vaud ou d'une autre entité reviendrait à ignorer les spécificités du système genevois. Si les critères de notation peuvent être identiques, les notations elles-mêmes doivent tenir compte des réalités cantonales, par exemple du fait que les exigences de formation à l'égard de certains métiers sont spécifiques à Genève et que l'administration cantonale a son organisation spécifique avec un éventail de fonctions qu'on ne retrouve pas ailleurs.

Le Conseil d'Etat, compte tenu de la complexité et de la sensibilité d'un tel projet, a décidé de s'appuyer sur une méthode ayant déjà fait ses preuves.

A la suite d'un appel d'offres lancé en 2010, le projet d'introduction d'un nouveau système salarial a été confié à la société zurichoise GFO. Celle-ci a déjà réformé les systèmes de rémunération de plusieurs entités publiques ou parapubliques suisses, dont les administrations des cantons de Vaud, Bâle-Ville et Lucerne. Il a été décidé d'emblée que ce nouveau projet serait conduit, sous l'égide de la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, par l'office du personnel de l'Etat (OPE) et que les représentants du personnel seraient consultés sur le résultat des travaux.

Comme la précédente tentative de réforme du système (ModSEF) avait échoué principalement parce qu'aucun accord n'avait pu être obtenu sur la méthode à retenir, le Conseil d'Etat avait décidé d'impliquer les partenaires sociaux seulement au stade des résultats.

Un groupe de 16 personnes de l'OPE et des directions des ressources humaines des entités concernées a évalué 206 fonctions de référence en tenant compte dans chaque cas des compétences nécessaires et, le cas échéant, des contraintes spécifiques. Si GFO a apporté son expertise durant tout le projet, les travaux ont été menés de façon interne à l'Etat.

Ouverture de la consultation

Le Conseil d'Etat a ouvert le 7 novembre 2013 la consultation sur les résultats du projet SCORE, soit la grille des emplois-référence et la courbe salariale. Il a aussi adopté le principe de la suppression du quart environ des indemnités, celles-ci étant intégrées à l'évaluation de métiers spécifiques.

Conformément à la pratique de GFO et au contrat passé avec cette société, il n'était pas prévu de rendre publics les éléments réunis dans le processus de notation.

Les organisations représentatives du personnel ont toutefois demandé à mieux connaître le détail des notations effectuées. Le Conseil d'Etat a alors accepté que les responsables du projet organisent trois sessions de deux jours chacune afin d'expliquer à des groupes de dix représentants des organisations du personnel la façon dont ces notations avaient été effectuées. La première de ces sessions a eu lieu en avril 2014. Elle a permis aux délégués syndicaux de se voir montrer les détails du travail accompli et d'obtenir toutes les réponses nécessaires aux questions qu'ils pouvaient se poser.

Les critères de notation, eux, figurent dans la présentation du projet publiée le 7 novembre 2013 que l'on trouve sur le site Internet de l'Etat.

Le coût de SCORE

SCORE fait l'objet d'un contrat de prestations avec la société GFO d'un montant de 1'540'358 F. Au 31 décembre 2013, les dépenses effectuées à ce titre atteignaient 1'522'000 F. Ce montant est à mettre en rapport avec la masse salariale annuelle de 5 milliards de francs, dont il représente 0,03%. Il peut aussi être comparé avec l'introduction du 13^e salaire au 1^{er} janvier 2009, qui a entraîné pour le budget de l'Etat une hausse de quelque 75 millions de francs par an.

Le temps de travail fourni par des collaborateurs de l'OPE et des services des ressources humaines des entités concernées est partie intégrante de l'activité attendue de ces fonctions, notamment le suivi de la mise à jour des cahiers des charges et l'accompagnement au changement dans l'évolution des organisations en place. Un projet qui s'inscrit dans un tout.

Ces dix dernières années, l'Etat a réformé ses processus de recrutement et de développement des compétences, modernisé le système d'évaluations du personnel, renforcé la formation initiale et continue. Le Conseil d'Etat est convaincu qu'il est indispensable et logique que le système salarial soit mis en adéquation avec les autres pièces de ce puzzle permettant au canton de compter sur un personnel compétent.

La refonte d'un système salarial peut difficilement aboutir à réévaluer l'ensemble des métiers. Le Conseil d'Etat tient à souligner qu'en l'état, SCORE propose de revaloriser les salaires de 58% des collaborateurs concernés alors que personne ne verra son salaire baisser. Les revalorisations profitent en particulier aux métiers de la santé et du social, secteurs majoritairement féminins.

La création d'une grille salariale plus cohérente, qui s'inscrit mieux dans l'ensemble du système de gestion des ressources humaines, constitue un facteur important pour la motivation du personnel et bénéficie ainsi à l'ensemble des usagers.

Soucieux de défendre l'intérêt général et non de céder à la défense d'intérêts particuliers, le Conseil d'Etat ne juge donc pas raisonnable d'abandonner le projet SCORE. Il compte sur les remarques constructives recueillies lors du processus de consultation pour présenter un projet de loi au Grand Conseil qui sera à même de se prononcer sur le résultat des travaux et de déterminer l'enveloppe financière à accorder à cette réforme importante pour la fonction publique genevoise.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
François LONGCHAMP