

Date de dépôt : 11 mars 2015

Réponse du Conseil d'Etat

**à la question écrite urgente de Mme Lydia Schneider Hausser :
Quelle transparence dans SCORE ?**

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 18 février 2015, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Quelle transparence dans SCORE ?

L'étude « Système, compétences, rémunération, évaluation » (SCORE), menée par l'agence GFO, a été présentée en novembre 2013 par le Conseil d'Etat.

Le Parti Socialiste a pris position sur ce projet SCORE en rappelant que des conditions de travail et de rémunération exemplaires et transparentes doivent être la règle dans la fonction publique pour assurer la bonne réalisation des missions de service public et pour s'assurer de la confiance des administrés.

Le PSG reconnaissait que des améliorations pouvaient être apportées en regard de la situation actuelle, notamment au niveau du nombre de fonctions existantes, de l'intégration dans le salaire des trop nombreuses indemnités et de la déconsidération structurelle de certaines compétences qui pénalisent principalement des fonctions occupées majoritairement par des femmes.

Mais le PSG relevait que toute une série d'autres objectifs étaient contestables : augmentation significative des écarts salariaux théoriques par le biais d'une révision de l'échelle des traitements, tendance générale à l'approfondissement de l'inégalité salariale concrète, avec plutôt des fonctions à haute rémunération revalorisées et plutôt des fonctions à basse rémunération dévalorisées, ces dernières étant de surcroît souvent occupées à nouveau par des femmes. La réforme des fonctions ne peut pas être liée à une modification de l'échelle des traitements.

A cette époque déjà, le PSG relevait de sérieux problèmes de méthodologie, en particulier en matière de négociation avec les organisations du personnel. Nous préconisons et préconisons encore et toujours que le travail réalisé par l'agence spécialisée en ressources humaines GFO que le Conseil d'Etat a commandé soit une base de négociation entre les partenaires sociaux.

Malheureusement, nous avons appris qu'actuellement les négociations sont au point mort avec les partenaires syndicaux et donc la fonction publique et que le Conseil d'Etat s'acheminerait plutôt vers un travail avec des fonctionnaires choisis dans chaque service pour une approche technique des propositions formulées dans SCORE. L'Etat ne peut être comparé à un service dans lequel la hiérarchie peut faire appel à des compétences « métier » pour valider des changements d'outils techniques.

Nous restons convaincu-e-s que cette réforme devra être lancée uniquement lorsque les négociations entre partenaires sociaux seront réalisées et qu'un projet accepté par tous ressortira des travaux, ceci en assurant une transparence totale autant des méthodes que des implications futures.

Est-ce véridique que le Conseil d'Etat désigne/choisit des fonctionnaires pour travailler dans des « sous-groupes de concertation » ? Cas échéant, quelles sont leurs objectifs ? En quoi ces « sous-groupes » peuvent-ils avoir un rôle en matière de concertation s'ils sont constitués par des fonctionnaires n'ayant pas de mandat de représentation ?

Des rumeurs disent que le Conseil d'Etat a comme objectif de présenter un projet de loi de réforme en septembre 2015. Est-ce véridique ? Sinon, quel est l'échéancier du Conseil d'Etat concernant SCORE ?

Le Conseil d'Etat laisse-t-il encore une marge à la négociation entre partenaire sociaux jusqu'à la mise en pratique de SCORE ? Comment le Conseil d'Etat justifie-t-il son refus de discuter des critères d'évaluation et de notation utilisés par SCORE alors qu'il rappelle régulièrement son attachement à la négociation entre partenaires sociaux s'agissant du secteur privé ?

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Afin de moderniser la gestion des ressources humaines de l'administration cantonale, le Conseil d'Etat a décidé de mener à bien la réforme du système de rémunération (13^e salaire) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, puis d'actualiser l'évaluation des fonctions avec le projet d'un nouveau Système Compétences, Rémunération, Evaluation (SCORE).

Remontant à 1974, le système actuel d'évaluation n'a pas pu intégrer suffisamment l'évolution des formations et des métiers ainsi que le rôle croissant de certaines compétences, notamment sociales (communication et coopération). Au fil des retouches, il a vu se multiplier à l'excès les fonctions pour atteindre le nombre de 1'800. De nombreuses indemnités ont été créées dont certaines devraient être intégrées dans le salaire de base.

Changer un système d'évaluation des fonctions est un travail de longue haleine. Le canton de Vaud y a consacré une décennie (1998-2008). A Genève, de précédentes tentatives avaient échoué, la dernière étant le projet de modernisation du Système d'évaluation des fonctions (ModSEF) qui s'est déroulé de 1999 à 2005. Mené de façon conjointe par des représentants de la hiérarchie et du personnel, il n'a pas permis de trouver les convergences nécessaires.

Le Conseil d'Etat a décidé en 2010 de recourir aux services d'un mandataire externe spécialisé. A la suite d'un appel d'offres, son choix s'est porté sur la société GFO, qui a déjà mené avec succès des réformes similaires dans plusieurs entités publiques et parapubliques suisses.

Des informations détaillées ont été recueillies sur plus de 200 fonctions de référence afin de les analyser, de les comparer et de les situer sur une nouvelle grille des emplois métiers. Les représentants des ressources humaines des départements et des établissements autonomes ont mené à bien cette tâche avec l'appui et l'expertise de GFO.

Le projet de nouvelle grille, qui redonne sa cohérence au système, a été rendu public le 7 novembre 2013. Chaque fonction a trouvé une place qui correspond aux compétences attendues. Des filières au sein des métiers facilitent l'évolution professionnelle et favorisent la motivation du personnel.

Il appartiendra en fin de compte au Grand Conseil de décider, sur la base des propositions du Conseil d'Etat, du cadre financier et des montants à allouer à la mise en œuvre du nouveau système.

Est-ce véridique que le Conseil d'Etat désigne/choisit des fonctionnaires pour travailler dans des « sous-groupes de concertation » ? Cas échéant, quelles sont leurs objectifs ? En quoi ces « sous-groupes » peuvent-ils avoir un rôle en matière de concertation s'ils sont constitués par des fonctionnaires n'ayant pas de mandat de représentation ?

Dès le lancement de SCORE en 2010, les organisations représentatives du personnel ont été régulièrement informées de la méthode employée, du processus suivi et de l'avancement des travaux. Les critères employés, leur pondération et le processus de notation ont été présentés de façon transparente.

La présentation du 7 novembre 2013 a ouvert la phase de consultation. Des remarques, des critiques et des revendications ont été formulées par divers groupements syndicaux, associations professionnelles et des représentants de métiers peu syndiqués ou peu organisés. Le Conseil d'Etat a pris note de toutes les observations.

Certaines organisations représentatives du personnel ont parallèlement demandé à obtenir plus de détails, notamment sur la façon dont les notations ont été effectuées. Le Conseil d'Etat a répondu positivement en organisant au premier trimestre 2014 plusieurs séminaires de deux jours au cours desquels les représentants du personnel ont pu poser leurs questions. Elles ont reçu de la part des responsables du projet toutes les informations souhaitables sur les notations et l'ensemble du projet. GFO a dit n'avoir jamais connu avec ses autres mandants un processus de communication aussi approfondi. Malgré cela, certaines organisations syndicales ont refusé le dialogue, se bornant à réclamer toujours plus de détails sur les innombrables données réunies au cours du projet.

Comme cela était prévu dès le lancement de SCORE, un groupe de travail paritaire chargé de traiter la grille des emplois référence, de la courbe salariale et de la mise en œuvre de SCORE a été mis sur pied. Le Conseil d'Etat l'a annoncé au personnel le 24 septembre 2014. Pour aborder la grille des emplois référence avec le soin voulu, il a été décidé de travailler dans un premier temps avec un groupe restreint de 5 représentants puis par sous-groupes pour chacun des 23 domaines fonctionnels.

Ces séances techniques ont été programmées au cours du premier semestre 2015. Elles ont pour objectif d'analyser les éventuelles anomalies signalées dans la nouvelle grille et, s'il s'agit d'erreurs, de les corriger. La consultation aura ainsi permis de s'assurer que chaque fonction est correctement située, selon les critères retenus, par rapport à l'ensemble des autres. Il n'a pas été prévu en revanche d'ouvrir des négociations salariales qui pourraient laisser supposer l'existence d'une enveloppe budgétaire à partager.

Toutes les organisations et associations qui se sont manifestées au cours de la consultation ont été invitées à ces séances. Certaines ont choisi la politique de la chaise vide. Leur attitude ne saurait remettre en cause la légitimité des fonctionnaires qui n'ont pas confié la défense de leurs intérêts à des organisations syndicales et qui souhaitent se faire entendre au même titre que leurs collègues mieux organisés

Des rumeurs disent que le Conseil d'Etat a comme objectif de présenter un projet de loi de réforme en septembre 2015. Est-ce véridique ? Sinon, quel est l'échéancier du Conseil d'Etat concernant SCORE ?

Le calendrier de SCORE prévoit effectivement, comme le Conseil d'Etat l'a annoncé en septembre 2014, le dépôt d'un projet de loi au cours du deuxième semestre 2015 pour une entrée en vigueur du nouveau système en 2017.

Le Conseil d'Etat laisse-t-il encore une marge à la négociation entre partenaire sociaux jusqu'à la mise en pratique de SCORE ? Comment le Conseil d'Etat justifie-t-il son refus de discuter des critères d'évaluation et de notation utilisés par SCORE alors qu'il rappelle régulièrement son attachement à la négociation entre partenaires sociaux s'agissant du secteur privé ?

Le Conseil d'Etat a présenté les critères d'évaluation et de notation, qui sont maintenant connus, et n'a pas refusé d'en discuter. En revanche, il reste fidèle à sa proposition de travailler sur les résultats obtenus afin d'obtenir une grille cohérente, et non de reprendre et négocier chaque détail des notations effectuées selon une méthode objective. Les séances techniques restent ouvertes à tous. Le Conseil d'Etat est réceptif à toute demande de discussion sur SCORE tout en maintenant son souci de voir avancer le projet.

Il reste néanmoins convaincu de la nécessité de trouver une voie pour que toutes les professions soient évaluées de manière équitable, sur la base des mêmes critères objectifs, qu'elles soient ou non organisées de manière corporative, et sans tenir compte des rapports de force qui ont conduit par la passé à l'appréciation de certains au dépens des autres.

Le 24 février 2015, la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et les organisations représentatives du personnel, qui se rencontrent habituellement une fois par mois se sont mises d'accord pour intensifier leurs discussions au sujet de la concertation en cours.

Ces séances, dont la première aura eu lieu le 4 mars 2015, ont pour but de trouver un terrain d'entente sur la manière de parvenir à réinstaurer un climat serein propice à la recherche de solutions. Le Conseil d'Etat pourra ouvrir à la négociation le positionnement de certaines des fonctions de référence et est ouvert à d'autres demandes des associations du personnel.

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