



Date de dépôt : 19 août 2024

Rapport

de la commission des travaux chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat de bouclement de la loi 11866 ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 francs pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH) et d'un crédit supplémentaire de 550 000 francs accordé par la commission des travaux

Rapport de Sandro Pistis (page 3)

Projet de loi (13331-A)

de bouclement de la loi 11866 ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 francs pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH) et d'un crédit supplémentaire de 550 000 francs accordé par la commission des travaux

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

Art. 1 **Bouclement**

Le bouclement de la loi 11866 ouvrant un crédit d'investissement de 3 630 000 francs pour la refonte technique du système d'information des ressources humaines (SIRH) se décompose de la manière suivante :

– Montant brut voté	3 630 000 francs
– Crédit supplémentaire adopté le 8 avril 2020 par la commission des travaux	550 000 francs
– Dépenses brutes réelles	4 303 810 francs

Dépassement	123 810 francs
--------------------	-----------------------

Art. 2 **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.

Rapport de Sandro Pistis

La commission des travaux a traité ce projet de loi lors d'une seule séance, brillamment présidée par M^{me} Francine de Planta, le mardi 5 septembre 2023. Le procès-verbal a été tenu avec exactitude par M^{me} Garance Sallin qui est remerciée de son travail.

Présentation du projet de loi de bouclement

- *M. Eric Favre, directeur général de l'OCSIN*
- *M. Nicolas Roth, directeur DOSIL au DF*

M. Favre annonce que c'est un beau projet, qui était très important pour l'administration et qui a aussi été assez compliqué. Il le présente aujourd'hui avec M. Roth, directeur de la DOSIL du DF. Chaque département a une DOSI (direction de l'organisation et de la sécurité de l'information) ; la DOSI du DF traite également la logistique, c'est pourquoi il s'agit d'une DOSIL. Les projets traités avec le DF et sa DOSIL sont toujours de grosse envergure ; celui-ci était tout aussi important, et ils ont bénéficié de toutes les compétences qui étaient à disposition au DF.

M. Roth rappelle ce qu'est le SIRH à l'Etat de Genève. C'est un outil transversal. Il permet d'assurer les bulletins de paie, non seulement de l'administration cantonale, mais aussi du pouvoir judiciaire et d'entités publiques comme les HES-SO, l'université, etc. Ce système permet le décaissement de 2,8 milliards (chiffres uniquement pour le petit Etat) ; les enjeux financiers sont ainsi très importants. Il y a une couverture des besoins très large. Cet outil permet d'anticiper (départs, arrivées, discipline enseignée...), ce qui est utile notamment dans l'élaboration des budgets. Pour les managers, c'est un outil essentiel pour divers aspects : suivi des ETP, des postes vacants, de la répartition hommes-femmes... Il a aussi permis d'uniformiser le calcul du taux d'absentéisme, afin qu'il n'y ait qu'un seul taux d'absentéisme permettant de comparer les services.

Cet outil est un ERP, à savoir que c'est un seul progiciel qui couvre différentes facettes. Cela couvre aussi des éléments très concrets vis-à-vis de la rentrée des enseignants au DIP, comme les vœux de chacun pour l'année suivante. Il a été mis à disposition de chacun un espace collaboratif RH, qui permet à chaque collaborateur de disposer de l'ensemble des informations quant à son activité au quotidien (pointage, bulletin de salaire, etc.). Pour un manager, c'est un outil quotidien, grâce à un certain nombre d'indicateurs.

La solution est éditée par Sopra HR Access. Un appel d'offres a été lancé au début des années 2000. Ce système complet a été mis en service en 2007. Depuis 2007, rien n'avait été fait sur ce système, et il était donc temps de procéder à une refonte. L'éditeur ne maintenait plus cette très ancienne version et il était ainsi nécessaire de la changer. A cela s'est ajoutée une nécessité normative : la norme Swissdec est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 ; en tant qu'employeur, l'Etat se devait de s'y conformer, les versions précédentes n'étant pas compatibles avec cette norme. La migration vers la nouvelle solution avait également de nombreux avantages technologiques. Ce projet a toutefois été compliqué. La loi initiale prévoyait une mise en production au 1^{er} janvier 2020. Cependant, en 2019, il a fallu payer rétroactivement l'annuité 2016, ce qui a été assez complexe et a occupé une bonne partie de l'année 2019, avec une mise en œuvre par les mêmes parties prenantes que celles du projet SIRH (plus de 320 jours-homme de travail ont été nécessaires rien que du côté des ressources OCSIN).

De plus, certains pans complets de la solution n'étaient pas finalisés. Le comité de pilotage a donc décidé de ne pas basculer en production. Ils sont venus devant la commission des travaux pour indiquer que l'échéance au 1^{er} janvier 2020 ne serait pas tenue et qu'ils avaient besoin d'un crédit complémentaire. La commission a répondu favorablement à cette demande et un crédit supplémentaire de 550 000 francs a été accordé. L'année 2020 a ensuite été compliquée en raison du covid, avec une phase d'inertie qui a fait perdre du temps. Une autre raison du délai est que beaucoup de temps a été consacré au projet SCORE, qui n'a malheureusement pas abouti. L'éditeur de la solution a eu du retard pour livrer plusieurs composants, et a subi des attaques qui font qu'il n'a pas pu répondre à leurs exigences pendant un certain temps. Ces difficultés de démarrage sont maintenant résolues, mais ont fait que, pendant une période, quelques applications métiers n'ont pas été alimentées correctement. Cela dit, toutes les paies ont pu être assurées, ce qui n'est pas forcément le cas sur des projets aussi complexes. Il y a eu quelques couacs sur le portail pour l'utilisateur final, mais cela est depuis rentré dans l'ordre.

Cette solution a permis à l'administration d'avoir un système d'information avec une architecture stable, qui permet d'absorber un grand nombre de demandes, ainsi qu'un portail à destination du personnel, accueillant toujours plus de services à l'utilisateur. Dès le 1^{er} janvier 2021, ils ont pu être en conformité avec Swissdec. Les utilisateurs disposent d'outils (cockpit) qui permettent d'analyser assez finement toutes les questions que posent le parlement ou le Conseil d'Etat en matière de gestion des ressources humaines.

En termes de bilan financier, grâce au crédit complémentaire, le budget total de cette opération était de 4 180 000 francs. Il y a un léger dépassement.

M. Favre explique que, lorsqu'ils ont demandé un crédit complémentaire, c'était sur la base d'une planification financière qu'ils ont en fin de compte bien tenue. Cependant, il y a eu entre-temps un rapport du SAI sur le projet, avec une recommandation qu'ils ont appliquée et qui disait qu'il aurait fallu activer la charge (comptabiliser le coût du salaire sur le crédit d'investissement) du chef de projet. En effet, celui-ci était rattaché au DF, alors que les chefs des projets informatiques sont usuellement à l'OCSIN. Pour répondre à la recommandation, ils ont dû l'imputer au dernier moment sur le crédit, ce qui a généré ce léger dépassement.

M. Roth présente le retour sur investissement. Cette solution sert à l'administration et est maintenue par l'éditeur. Les nombreux développements souhaités par la filière des ressources humaines peuvent à nouveau être envisagés sur des composants techniques maintenus. Cela concerne par exemple les entretiens de développement du personnel : l'idée est d'avoir une amplitude plus riche durant l'entretien avec le collaborateur grâce à une sorte de bloc-notes dans SIRH. Sur l'exploitation du SIRH, l'OCSIN a pu faire l'économie d'un poste. L'ergonomie de l'outil mis à la disposition du personnel a été améliorée. Il ajoute que, dès la première année de service, 1,2 million de transactions ont été effectuées sur ce portail. Enfin, le SAI a fait un audit sur ce projet. Il est intervenu en milieu de parcours. Au regard des recommandations, le SAI n'a fait aucune remarque sur la gestion de projet en tant que telle.

Un député Vert comprend que l'Etat travaille avec cet éditeur depuis une vingtaine d'années. Il demande si, prochainement, il faudra remettre au concours pour choisir un autre éditeur. Il évoque le fait que plusieurs organisations utilisent SAP.

M. Favre répond que SAP a été mis en place à la Ville de Genève. La volumétrie n'est toutefois pas comparable. Le système SAP est très carré ; il lui paraît un peu illusoire, ou du moins très coûteux, de passer à ce système à l'Etat. En tant que directeur de l'OCSIN, il est assez réticent à lancer une refonte complète en changeant d'éditeur, car il y a déjà tant d'attentes que refaire quelque chose qui existe déjà n'est pas la piste privilégiée.

M. Roth ajoute que le projet initial était de 25 millions de francs (achat et mise en place jusqu'en 2007). Investir 4 millions de francs pour sa refonte technique une quinzaine d'années plus tard lui paraît raisonnable. Cela achète une durée de vie d'au moins encore 5 ou 6 ans.

Ce député Vert demande s'il y a une obligation légale de remettre au concours.

M. Favre répond par la négative. En termes d'économicité, maintenir le produit est une option plutôt favorable. Par ailleurs, la question du cloud va se généraliser ; tous les grands éditeurs sont en train de changer de modèle d'affaires et cela amène plein de questions en termes de protection des données. La position du Grand Conseil à ce sujet va peser sur les choix de l'administration dans les années à venir.

M. Roth précise que les éditeurs s'ouvrent : un socle est construit, mais s'il y a d'autres modules plus performants sur le marché faits par d'autres éditeurs, il est possible de les intégrer. Cela amène de l'évolutivité au système.

Un député S évoque les nombreuses cyberattaques visant des services publics et se demande si le fait de centraliser présente vraiment un avantage.

M. Favre explique qu'il y a chaque seconde 5000 événements liés à la sécurité à l'Etat. Ce risque est donc important. Quant à la question de savoir s'il vaut mieux centraliser ou disperser pour diminuer le risque, il n'y a pas de solution miracle.

L'avantage de la centralisation est que l'on sait ce que l'on fait et on maîtrise les choses de bout en bout, mais l'inconvénient est que, s'il y a une attaque, il y a un risque plus important d'avoir une attaque qui permettrait de récupérer plus de données que si elles étaient dispersées, malgré des mesures qui ont été prises pour rendre le système plus hermétique. Si on met les données dans le cloud, il est très difficile de savoir où se trouvent effectivement les données. Les orientations politiques données par le Conseil d'Etat et le Grand Conseil sont des axes forts sur lesquels il s'est appuyé pour déterminer s'il valait mieux centraliser ou, dans certains cas, héberger hors de l'administration. Une pesée d'intérêts est faite à chaque fois, selon la sensibilité des données en question. La question reste ouverte, car la pression exercée par l'ensemble des éditeurs va dans le sens d'une dispersion.

En outre, il évoque l'exemple de la demande de la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat, s'agissant d'une anonymisation des dossiers des candidats à l'embauche à l'Etat. Construire cela de toutes pièces aurait pris des mois et aurait coûté très cher. Or, une solution existe sur le marché, dans un cloud. Il a fallu mettre en place un dispositif garantissant la sécurité, mais le fait d'opter pour cette solution du marché a permis une rapidité de mise en place sans faire de dépenses considérables.

Un député LJS demande combien de sociétés ont travaillé pour développer cette solution, et si ce sont des sociétés suisses.

M. Favre répond qu'il n'y a eu qu'une société, Sopra HR. Après, ce sont essentiellement des ressources internes. Il y a également eu une ressource externe. Leur salaire a été activé sur le crédit.

M. Roth explique qu'il y a une société suisse Sopra HR. Des consultants français sont toutefois intervenus.

Le député LJS demande combien il y a de collaborateurs.

M. Roth répond qu'il y a environ une centaine de collaborateurs sur la filière des RH dans tous les départements. En termes d'utilisateurs totaux, il y a tous les employés de l'Etat, à savoir près de 19 000 collaborateurs. Tout fonctionnaire de l'Etat accède à cette solution. L'application permet notamment de consulter ses certificats de salaire, de valider les congés des collaborateurs pour les managers, ou d'avoir sous les yeux le calendrier des absences de son équipe. En comparaison intercantonale, cet outil est très riche et offre un très grand nombre de fonctionnalités.

La présidente demande si l'outil est facile à utiliser et a été bien accepté.

M. Roth répond qu'il est en effet facile à utiliser. En termes d'adhésion, il y a eu quelques soucis au départ en raison d'anomalies, notamment pour les enseignants du DIP qui n'arrivaient pas à accéder à l'outil pour indiquer leurs préférences en matière d'horaires, mais cela est désormais réglé.

Le député Vert demande si ce logiciel s'occupe de la gestion des horaires, par exemple pour les enseignants ou les policiers.

M. Favre répond par la négative. Cet aspect est traité par un autre projet d'investissement également voté par le Grand Conseil.

La présidente remercie les auditionnés et les libère.

Votes

1^{er} débat

La présidente met aux voix l'entrée en matière du PL 13331 :

Oui : 13 (3 S, 2 Ve, 1 LJS, 2 MCG, 4 PLR, 1 UDC)

Non : –

Abstentions : –

L'entrée en matière est acceptée.

2^e débat

Titre et préambule pas d'opposition, adopté

Art. 1 pas d'opposition, adopté

Art. 2 pas d'opposition, adopté

3^e débat

La présidente met aux voix l'ensemble du PL 13331 :

Oui : 13 (3 S, 2 Ve, 1 LJS, 2 MCG, 4 PLR, 1 UDC)

Non : –

Abstentions : –

Le PL 13331 est accepté.

Mesdames et Messieurs les députés, au vu de ce qui précède, je vous invite à soutenir ce projet de loi de bouclage qui n'a fait l'objet d'aucune contestation.