

Question présentée par le député :

M. Thomas Bläsi

Date de dépôt : 2 novembre 2017

Question écrite urgente

SCORE : pourquoi de tels changements en quatre ans ?

En date du 11 octobre 2017, le Conseil d'Etat a présenté le projet SCORE.

Il ressort de cette présentation que le nombre de collaborateurs concernés par SCORE est passé à plus de 45 000, alors que dans une présentation similaire en date du 7 novembre 2013 le Conseil d'Etat annonçait que le projet SCORE concernait 37 800 personnes (15 600 de l'Etat et 22 200 des établissements autonomes).

Entre les deux variantes, les critères d'évaluation et leur pondération n'ont pas changé.

Le nouveau projet ne pipe mot si la prime de 8,3% octroyée aux cadres avec management dès la 27^e classe était maintenue, alors que le parlement l'a récemment refusée.

En 2013, le coût théorique de SCORE, en cas de mise en œuvre immédiate et sans garantie des acquis, représentait 35 millions de francs pour l'ensemble des employeurs. Le coût théorique pour le budget de l'Etat était estimé à 12 millions en fonction des taux de subventionnement appliqués, étant précisé qu'une prise en charge au prorata de ces taux de subventionnement était considérée comme impossible dans la plupart des cas. En résumé, l'incidence financière pour le budget de l'Etat de Genève devait s'établir entre 12 et 35 millions.

Si SCORE avait été introduit en 2016, le coût maximal temporaire réel aurait été estimé à 65 millions de francs en 2021 pour l'ensemble des employeurs, la part de l'Etat étant comprise entre 36 et 65 millions de francs, soit moins que le coût d'une annuité et de 0,5% d'indexation.

Dans sa présentation du 11 octobre 2017, le Conseil d'Etat affirme que le coût du projet SCORE qui concerne plus de 6200 collaborateurs supplémentaires qu'initialement prévu sera de 60 millions de francs après six ans et décroîtra ensuite pour atteindre un montant de 40 millions de francs.

Il est encore plus surprenant d'apprendre que des secteurs d'activité déjà très bien rémunérés en comparaison intercantonale ont vu leur évaluation salariale sensiblement progresser entre les deux projets alors que les critères d'évaluation et leur pondération n'ont pas changé.

Pour les professions de la santé prise en compte dans les deux variantes nous arrivons à la situation suivante (p. ex : plus de 97 000 F pour une aide-soignante en annuité 22) :

	Minimum annuité 0 2017	%	Maximum annuité 22 2017	%	Minimum annuité 0 2013	%	Maximum annuité 22 2013	%
Aide-soignant qualifié (EMS)	8688	13,9	12 564	14,8				
Aide-soignant qualifié (HUG)	5968	9,2	9844	11,2	3476	5,3	5200	5,9
Infirmier (HUG)	5954	6,9	10 167	8,7				
Infirmier (EMS)	7314	8,6	11 527	10,0	3900	4,5	5737	4,9

Mes questions sont les suivantes :

- 1. Qui sont ces 6200 collaborateurs supplémentaires (nombre par employeur, nombre par métier et classe de traitement actuelle) ?***
- 2. Quelles sont les différences d'évaluation salariale entre les deux projets pour les 147 emplois-référence ? La prime de 8,3% octroyée aux cadres avec management dès la 27^e classe est-elle maintenue dans le nouveau projet ?***
- 3. Quel sera le coût de SCORE à charge des établissements autonomes, par établissement (hors subventionnement) au cours des six années de mise en œuvre, charges sociales comprises ?***

4. *Quelle est l'incidence au niveau de la CPEG, respectivement la CP, pour les employés et les employeurs (rattrapage de cotisations/ remboursement de cotisations) ? Le Conseil d'Etat maintient-il les informations fournies dans sa réponse à la QUE 620 ?*
5. *Quelle est l'incidence financière de ce projet de loi sur l'équilibre financier de la CPEG ?*

Je remercie le Conseil d'Etat pour ses réponses.