

Projet de loi générale sur le traitement dans la fonction publique (projet SCORE)

Un nouveau système d'évaluation des fonctions et de rémunération pour l'administration genevoise

**Point presse du Conseil d'Etat
11 octobre 2017**

Participants

- **M. François Longchamp, président du Conseil d'Etat**
- **M. Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances**
- **M. Grégoire Tavernier, directeur général de l'office du personnel de l'Etat**

Pourquoi un nouveau Système Compétences, REmunération, Evaluation (SCORE)

Le système actuel de rémunération date de 1974

Il a perdu de sa cohérence en raison de

- l'ajout et la modification de multiples fonctions sans vision d'ensemble
- la multiplication des indemnités, qui biaisent le salaire de base

Il ne tient pas assez compte

- des formations apparues depuis lors (HES)
- de l'importance croissante prise par certaines compétences (relationnelles notamment)

Le périmètre de SCORE

- **SCORE s'applique à plus de 45'000 personnes** : Petit Etat, HUG, Université, HES, Hospice général, Imad, EPI, etc. (à l'exception des métiers de l'enseignement et de la recherche de la HES)
- **SCORE est mis en œuvre par le biais d'une nouvelle Loi générale sur le traitement dans la fonction publique.** Cette loi est destinée à remplacer l'actuelle Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (Ltrait)

Les principes de SCORE

- **Intégration du système salarial à une politique globale des ressources humaines** incluant notamment le recrutement, la formation, l'évaluation et la rémunération
- **Cette politique repose sur**
 - la définition d'objectifs clairs
 - l'atteinte mesurable de résultats
- **Le nouveau système**
 - favorise l'évolution personnelle et la formation continue
 - ne comporte pas de salaire au mérite

Les principes de SCORE

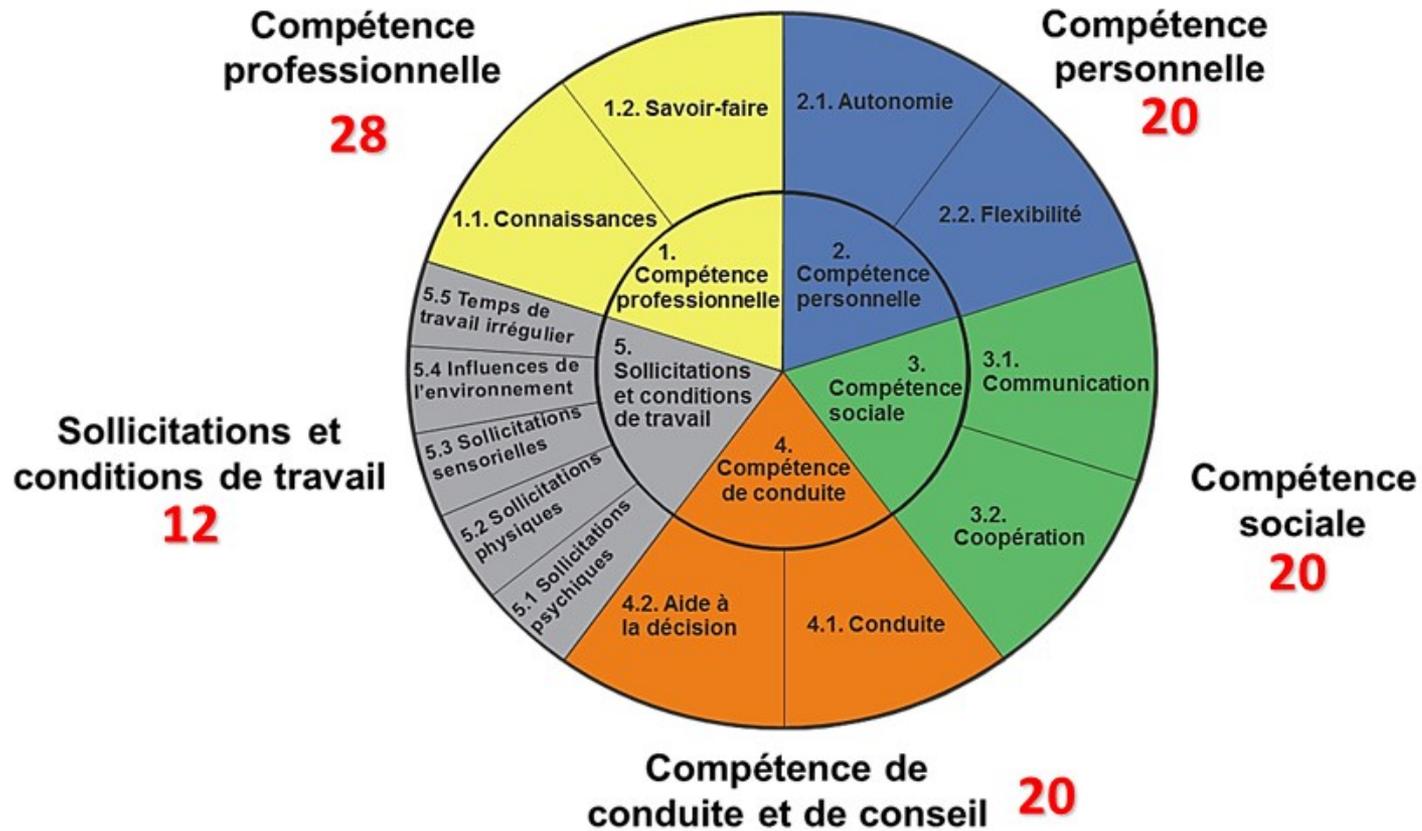
- **Elaboration d'une grille où toutes les fonctions sont mises en relation les unes avec les autres**
- **Intégration des sollicitations et conditions de travail rémunérées par certaines indemnités dans l'évaluation de la fonction**
- **Le projet SCORE assure l'équité**
 - au sein d'une branche professionnelle
 - entre les branches professionnelles
 - au sein de l'Etat au sens large

Score a été élaboré avec l'appui de la société GFO, qui a mis en place le système de rémunération de nombreuses entités publiques et parapubliques suisses (cantons de VD et BS, Villes de Lausanne, Neuchâtel et Zurich, CFF, La Poste, Swisscom, etc.)

De l'ancien au nouveau système

Systeme actuel	SCORE
2'500 fonctions, dont 700 tombées en désuétude	147 emplois-références regroupés en 23 domaines fonctionnels
30 classes salariales (de 4 à 33)	20 niveaux de salaire (de 1 à 20)
Progression salariale de 1% à 2,65% par an sur 22 annuités	Progression salariale régulière de 1,68% sur 22 annuités

Critères d'évaluation



La compétence professionnelle (formation, savoir-faire) est la plus valorisée.
Les sollicitations et conditions de travail ne s'appliquent pas à toutes les fonctions

Le déroulement de SCORE

Été 2010 : lancement du projet, appel d'offres

Cinq étapes ont permis d'élaborer la grille des emplois références :

- 1. récolte des informations** par fonction: cahier des charges, entretiens avec représentants du métier, questionnaires
- 2. évaluation** des fonctions selon les critères retenus
- 3. détermination des emplois références**
- 4. comparaison** de l'ensemble des emplois référence entre eux
- 5. élaboration de la grille** des emplois référence qui permet de mettre toutes les fonctions en relation les unes avec les autres

Le déroulement de SCORE

2011 - 2013 : Elaboration de la grille des emplois référence, collocation des postes, établissement de l'échelle salariale, intégration d'indemnités au salaire de base

Été 2015 : protocole d'accord avec les syndicats avec trois étapes prévues:

- 1) Évaluation des postes (grille des emplois-référence)
- 2) Courbe salariale
- 3) Maintenance et suivi du système

Été 2015 - septembre 2016 : séances d'information et de concertation avec les syndicats

Fin 2016 : face à la multiplication des demandes des syndicats et à leur refus de valider la grille des emplois-référence, le Conseil d'Etat décide d'aller de l'avant. Finalisation du projet en ce qui concerne la courbe salariale et l'intégration de certaines indemnités au salaire

Mai 2017 : Avant-projet de loi soumis aux organisations représentatives du personnel, au Pouvoir judiciaire et à la Cour des comptes

La nouvelle grille : exemple d'un domaine fonctionnel avec ses emplois-référence

- La nouvelle grille comporte 20 niveaux au lieu de 30 actuellement

15. Organisation et administration

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
15011 Agent	■	■	■																	
15012 Assistant				■	■	■														
15013 Gestionnaire secrétariat					■	■	■	■	■											
15014 Gestionnaire administratif						■	■	■	■											
15015 Spécialiste A									■	■	■	■	■							
15016 Spécialiste B													■	■	■	■				

Agent : niveaux 1 à 3 : scolarité obligatoire, formation en emploi

Assistant: niveaux 4 à 6 : attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)
à certificat fédéral de capacité (CFC)

Gestionnaire : niveaux 6 à 9 : CFC à Ecole supérieure (ES)

Spécialiste A : niveaux 8 à 12 : bachelor (universitaire ou HES) à master

Spécialiste B : niveaux 13 à 16 : master et post-grade à doctorat

Simplification du système des indemnités

- La cour des comptes avait dénoncé dans son rapport no. 27 de mars 2010 le système des indemnités comme "un exemple édifiant de complexité bureaucratique "
- Avec SCORE, la plupart des indemnités sont regroupées sous
 - week-end et jours fériés
 - piquet
 - remplacement dans une fonction
 - responsabilité additionnelle (par ex. : doyen d'un collège)
- 43 % des montants actuellement versés en indemnités sont intégrées dans l'évaluation SCORE

L'échelle salariale

Niveau	Minimum	Maximum	Spectre	Max-Min en %
1	52'378	72'854	20'476	39.1%
2	55'646	76'424	20'778	37.3%
3	59'130	81'002	21'873	37.0%
4	62'854	86'104	23'250	37.0%
5	66'850	91'578	24'728	37.0%
6	71'152	97'471	26'320	37.0%
7	75'800	103'839	28'039	37.0%
8	80'841	110'745	29'904	37.0%
9	86'328	118'262	31'933	37.0%
10	92'322	126'473	34'151	37.0%
11	98'895	135'477	36'582	37.0%
12	106'129	145'387	39'258	37.0%
13	114'120	156'334	42'214	37.0%
14	122'981	168'473	45'492	37.0%
15	132'842	181'981	49'139	37.0%
16	143'857	197'071	53'214	37.0%
17	156'207	213'990	57'782	37.0%
18	170'106	233'030	62'924	37.0%
19	185'807	254'539	68'732	37.0%
20	203'611	278'928	75'317	37.0%
Ratio	1 : 3.9	1 : 3.8		

La progression salariale au sein d'un niveau

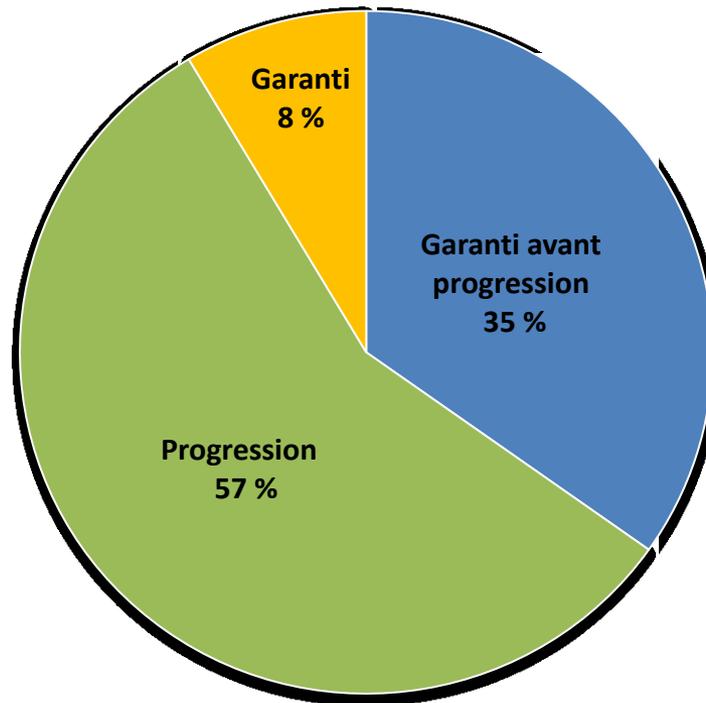
- La nouvelle grille conserve 22 annuités
- La courbe est rendue plus régulière. Le taux de progression, qui est actuellement de 2,65 fois plus élevé du niveau 4 au niveau 11, est uniforme à 1,68 %
- Ce changement a été proposé par les organisations représentatives du personnel
- Il valorise l'acquisition de compétences indépendamment de l'âge

Le changement au moment de la bascule

Personne ne verra son salaire baisser

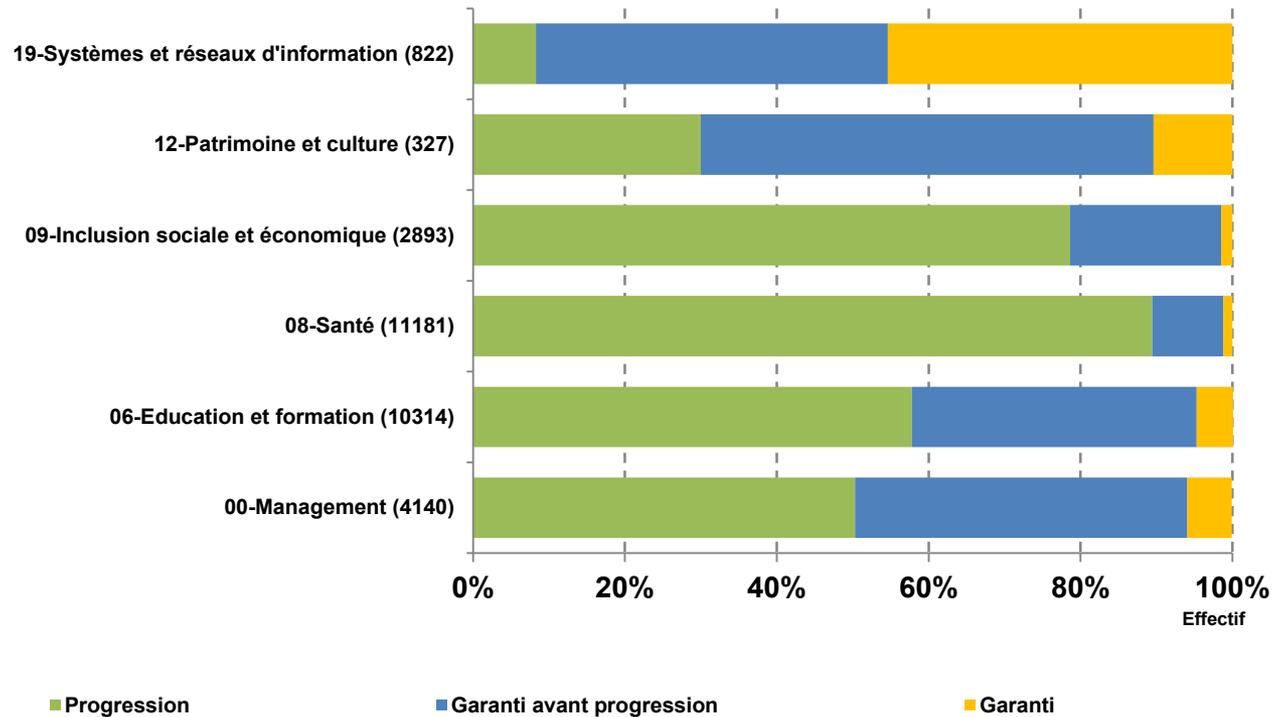
- **Progression:** en cas de revalorisation salariale, la progression se fera sur six ans afin de lisser la hausse des coûts salariaux
- **Salaire garanti avant progression:** les personnes dont le métier est moins valorisé avec SCORE verront leur progression de l'annuité ralentie
- **Salaire garanti :** les personnes dont le traitement est supérieur au maximum de leur niveau verront leur traitement bloqué

SCORE : impact salarial



L'impact salarial sera immédiatement positif pour 57 % des personnes en poste. A terme ce taux atteint 75 %

SCORE : impact salarial



Les revalorisations touchent en particulier les professions du social et de la santé

Exemples de changements : enseignement, sécurité

Echantillon de fonctions de référence actuelles	Classe actuelle	Niveau Score	Score vs. rémunération actuelle				
			Minimum (Annuité 0)	%	Maximum (Annuité 22)	%	40 ans de carrière
Education et formation							
Maître spécialiste de l'enseignement primaire	16	10	3'488	3.9%	6'353	5.3%	3.9%
Maître généraliste de l'enseignement primaire	18	11	1'885	1.9%	4'305	3.3%	1.9%
Maître d'enseignement général (secondaire I et II)	20	12	191	0.2%	2'145	1.5%	0.1%
Ordre et sécurité publique							
Assistant en sécurité publique 3	12	7	-9'006	-10.6%	-7'197	-6.5%	-8.3%
Agent de détention	14	9	-6'283	-6.8%	-2'993	-2.5%	-4.4%

**yc indemnités annuelles fixes intégrées*

NB : L'évolution entre le minimum et le maximum se fera en 22 annuités. Leur progression sera régulière

Santé

Echantillon de fonctions de référence actuelles	Classe actuelle	Niveau Score	Score vs. rémunération actuelle ¹					
			Minimum (Annuité 0)	%	Maximum (Annuité 22)	%	40 ans de carrière	
Santé								
Aide-hospitalier (HUG)	6	4	2'934	4.9%	5'632	7.0%	5.4%	
Aide-familial (IMAD)	8	6	8'688	13.9%	12'564	14.8%	13.4%	
Aide-soignant qualifié / Aide en soins et accompagnement (HUG)	8	6	5'968	9.2%	9'844	11.2%	9.6%	
Aide-soignant qualifié / Aide en soins et accompagnement (EMS)	8	6	8'688	13.9%	12'564	14.8%	13.4%	
Technicien en analyses biomédicales 1 (HUG)	13	8	1'637	2.1%	4'131	3.9%	2.4%	
Infirmier (HUG)	15	10	5'954	6.9%	10'167	8.7%	7.2%	
Infirmier (EMS)	15	10	7'314	8.6%	11'527	10.0%	8.6%	
Ergothérapeute, Physiothérapeute, Psychomotricien (HUG)	15	10	5'954	6.9%	10'167	8.7%	7.2%	
Technicien en radiologie médicale (HUG)	15	10	5'954	6.9%	10'167	8.7%	7.2%	
Infirmier spécialisé (HUG)	16	11	10'061	11.3%	15'357	12.8%	11.3%	
Médecin interne (HUG)	20	13	8'183	7.7%	13'093	9.1%	7.7%	

¹yc indemnités annuelles fixes intégrées

Administration, technique et social

Echantillon de fonctions de référence actuelles	Classe actuelle	Niveau Score	Score vs. rémunération actuelle				
			Minimum (Annuité 0)	%	Maximum (Annuité 22)	%	40 ans de carrière
Finances publiques							
Taxateur 1	11	6	-131	-0.2%	1'095	1.1%	-0.2%
Conseiller fiscal 1	23	13	-6'774	-5.6%	-7'117	-4.4%	-5.6%
Organisation et administration							
Secrétaire 2 (école)	11	6	-131	-0.2%	1'095	1.1%	-0.2%
Systèmes et réseaux d'information							
Technicien support/assistance 3	14	8	-506	-0.6%	754	0.7%	-0.7%
Ingénieur système 2	21	12	-4'577	-4.1%	-4'303	-2.9%	-4.2%
Logistique technique							
Aide à domicile (IMAD)	6	4	5'654	9.9%	8'352	10.7%	9.4%
Inclusion sociale et économique							
Travailleur social	15	10	7'314	8.6%	11'527	10.0%	8.6%
Conseiller en personnel ORP	16	9	-2'506	-2.8%	-1'858	-1.5%	-2.9%
Intervenant protection enfant / adulte / socio judiciaire	16	11	10'061	11.3%	15'357	12.8%	11.3%

Métiers de l'encadrement

- Toutes les fonctions d'encadrement sont regroupées dans un seul métier : le management
- Elles sont ventilées selon les domaines (organisation et administration, logistique, santé, ordre et sécurité publique) sur trois ou quatre niveaux correspondant à chef de groupe, chef de secteur, chef de service, directeur

Un projet qui bénéficie aux femmes et aux bas salaires

Parmi les personnes actuellement en fonction, les revalorisations de fonctions bénéficieront à

- **61% des femmes**, notamment parce qu'elles sont majoritaires dans les métiers du social et de la santé
- **60% des personnes situées en classes 4 à 18**

Le coût du projet

- La progression des traitements est mise en œuvre sur une période de 6 ans
- Les économies réalisables dans le nouveau système se matérialisent par deux effets
 - la non progression du traitement versé lors de l'octroi de l'annuité aux membres du personnel dont le salaire est garanti
 - la rotation du personnel
- Le coût sera de 60 millions de francs après 6 ans et décroîtra ensuite pour atteindre un montant de 40 millions de francs

Les prochaines étapes

- Traitement du projet de loi par le Grand Conseil
- Collocation des fonctions dont les cahiers des charges ont évolué depuis 2012
- Adoption du règlement d'application, qui définira la grille des emplois-référence, l'échelle des traitements et les règles de gestion
- Adoption d'un règlement sur la commission de recours, qui définira le processus de recours contre les collocations
- Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2019

Un projet nécessaire pour l'administration genevoise

La nouvelle loi permettra de

- placer le système salarial dans une politique des ressources humaines moderne, qui valorise la compétence et son développement
- mettre en œuvre un système salarial global, cohérent et équitable
- supprimer plus d'un quart des indemnités en les intégrant au salaire
- favoriser la durabilité du système, qui peut évoluer de façon dynamique, avec une vision d'ensemble et en gardant sa cohérence

Merci de votre attention

Place aux questions