

Projet présenté par les députés:

*M^{mes} et MM. Nelly Guichard, Philippe Glatz,
Stéphanie Rueggsegger, Claude Blanc,
Michel Parrat, Pierre Marti, Etienne Membrez,
Henri Duvillard, Pierre-Louis Portier
et Luc Barthassat*

Date de dépôt: 14 novembre 2000

Disquette

- a) PL 8393** **Projet de loi modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05)**
- b) PL 8394** **Projet de loi instituant la surveillance de l'office du personnel par la Chancellerie**
- c) PL 8395** **Projet de loi instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat**
- d) PL 8396** **Projet de loi modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (B 5 15)**

Projet de loi

modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05)

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

Article 1 Modification

La loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 3A Organisation quant au lieu et au temps de travail (nouveau)

¹ Le lieu de travail des membres du personnel est déterminé selon l'organisation de leur administration. Il peut être le lieu de leur domicile.

² Le temps de travail peut être annualisé si l'organisation du service le requiert.

Art. 7, al. 2 (nouvelle teneur)

² Toutefois, la relation de service ne peut excéder une durée maximale de 2 ans, renouvelable une fois au plus. Cette limite ne s'applique pas à l'auxiliaire accomplissant des tâches intermittentes.

Art. 10A Cahier des charges – formation continue et mobilité (nouveau)

¹ Un cahier des charges est établi pour chaque membre du personnel. Il peut évoluer selon les besoins.

² Une formation continue est offerte à chaque fonctionnaire en fonction des besoins identifiés lors de l'appréciation personnelle (art. 13) et de l'entretien de service (art. 14), lorsque l'évolution du service l'exige, ou de manière à favoriser la mobilité au sein de l'administration.

Art. 11, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

al. 5 (abrogé)

¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel et à la nomination de fonctionnaires, et de fixer leur rétribution compte tenu des normes fixées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après loi sur les traitements).

² Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel et à la nomination de fonctionnaires, et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.

Art. 12, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Un changement d'affectation entraîne une adaptation du salaire en rapport avec la nouvelle fonction exercée, sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.

³ Dans le cas d'un changement d'affectation impliquant une promotion de durée limitée, il est prévu une hausse de traitement pour cette durée.

Art. 13 Appréciation personnelle (nouvelle teneur)

¹ Chaque membre du personnel fait l'objet d'une appréciation annuelle, qui porte notamment sur :

- a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué;
- b) le maintien et le développement des compétences du titulaire;
- c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir.

² L'appréciation est déterminée notamment sur la base du cahier des charges prévu pour chaque poste de l'administration conformément à l'article 10A.

Art. 14 Fonctionnement des services et qualité des prestations (nouvelle teneur)

¹ Un processus d'évaluation annuelle prévoyant des entretiens de service est mis en place aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations.

² Ces entretiens doivent permettre aux supérieurs et aux subordonnés d'échanger leurs avis sur l'organisation de leur entité administrative et la qualité des prestations.

Art. 17, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, pour toutes les catégories de membres du personnel.

³ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel.

Art. 26, al. 2 (nouvelle teneur)

² Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de réaffecter l'intéressé dans l'administration ou dans l'établissement. En cas de ré-affectation de l'intéressé, le traitement de sa fonction précédente est garanti, sous réserve d'une modification du temps de travail.

Art. 27, al. 2 (nouvelle teneur)

² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à un ou plusieurs magistrats ou fonctionnaires, en fonction ou retraités. Il doit le faire dans les hypothèses visées aux articles 16, alinéa 1, lettre c (retour au statut d'employé en période probatoire), 21, alinéa 2, lettre b, et 22 (résiliation pour un motif objectivement fondé). Cette compétence appartient également à l'office du personnel (ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique) et à la direction générale de l'établissement à condition d'en informer préalablement le Conseil d'Etat, respectivement le conseil d'administration.

Art. 28, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement le membre du personnel auquel il est reproché une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction. L'office du personnel (ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique) et la direction générale de l'établissement peuvent également exercer cette compétence, à condition d'en informer préalablement le Conseil d'Etat, respectivement le conseil d'administration. Au sein de l'établissement, le président du conseil d'administration peut procéder, à titre provisionnel et sans délai, à la suspension de l'intéressé.

Article 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 3 Dispositions transitoires

Les dispositions concernant l'appréciation personnelle et le processus d'évaluation quant au fonctionnement des services et à la qualité des prestations (articles 13 et 14) sont applicables dans l'année qui suit celle de l'entrée en vigueur de la présente loi, de manière à organiser sereinement la mise en place de ces deux instruments d'évaluation.

Projet de loi **instituant la surveillance de l'office du personnel par la** **Chancellerie**

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

Article unique

¹ L'office du personnel est placé sous l'autorité de la Chancellerie.

² Le Conseil d'Etat prend, par voie de règlements, les dispositions d'exécution de la présente loi.

³ Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Projet de loi

instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat

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

Titre I Champ d'application

Art. 1 But et champs d'application

¹ La présente loi concerne la rémunération des fonctionnaires et des employés qui choisissent la rémunération valorisante dont le but est de récompenser leur engagement et leur rôle décisif dans l'accomplissement de la mission de l'Etat. La loi sur les traitements est par ailleurs applicable.

² Le choix entre le système de rémunération de la présente loi et celui de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (ci-après la loi sur les traitements) est proposé aux fonctionnaires et aux employés de l'Etat.

³ Les fonctions qui relèvent des lois :

- a) sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 ;
- b) sur la police, du 26 octobre 1957,

ne peuvent faire l'objet d'une rémunération valorisante.

Titre II Traitement

Art. 2 Suppression du traitement initial

¹ Les employés liés à la présente loi ne sont pas soumis au traitement initial prévu à l'article 11 de la loi sur les traitements.

² En dérogation à l'article 3 de la présente loi, leur traitement annuel correspond à la position 0 de leur classe respective telle qu'elle est prévue à l'article 2 de la loi sur les traitements.

Art. 3 Echelle des traitements

Le traitement annuel de chaque classe correspond à la position 7 telle qu'elle est prévue à l'article 2 de la loi sur les traitements.

Titre III Prestations supplémentaires

Art. 4 Gratification pour travail collectif satisfaisant

¹ La gratification pour travail collectif satisfaisant remplace la prime de fidélité prévue au chapitre II du IIIème titre de la loi sur les traitements.

² Chaque responsable hiérarchique, à partir du chef de service ou de division, peut disposer d'une somme n'excédant pas le budget mensuel consacré au traitement (fixé conformément au titre II) de l'ensemble du personnel sous sa responsabilité directe et soumis à la présente loi, dans l'optique de lui accorder une gratification globale déterminée en fonction de la qualité du travail effectué.

³ La qualité du travail effectué est évalué en fonction de critères objectifs définis par le Conseil d'Etat. Ces critères doivent notamment prendre en compte la réalisation des objectifs préalablement fixés et la bonne gestion de l'entité administrative.

⁴ La distribution des gratifications s'effectue à la fin de chaque année. Chaque gratification est globale et se répartit sous la forme de parts égales, de manière à ce qu'une part corresponde à un poste à plein temps.

⁵ Ne sont pas compris dans la répartition de la gratification les collaborateurs qui, en vertu de l'article 13 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05), font l'objet d'une appréciation personnelle négative.

Titre IV Dispositions finales

Art. 5 Choix de la rémunération valorisante

Le choix d'adhérer au système de rémunération valorisante s'effectue au moment de l'engagement. Il est définitif.

Art. 6 Dispositions d'exécution

Le Conseil d'Etat prend, par voie de règlements, les dispositions d'exécution de la présente loi.

Art. 7 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 8 Dispositions transitoires

¹ Les fonctionnaires et les employés en fonction qui sont intéressés par la rémunération valorisante disposent d'une durée de trois mois dès l'entrée en vigueur de la présente loi pour choisir d'adhérer au système y relatif.

² Les dispositions de la présente loi sont applicables dans l'année qui suit celle de son entrée en vigueur, de manière à organiser sereinement la mise en place des instruments d'évaluation nécessaires à la mise en œuvre du système de rémunération valorisante.

Projet de loi

modifiant la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (B 5 15)

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

Article 1 Modifications

La loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, est modifiée comme suit :

Art. 1, al. 3 (nouveau)

³ Le choix entre le système de rémunération de la présente loi et celui de la loi instituant une rémunération valorisante est proposé aux fonctionnaires et aux employés. Ceux d'entre eux qui choisissent la rémunération valorisante sont également soumis aux dispositions spécifiques de la loi y relative. Les fonctions qui relèvent des lois sur l'instruction publique et sur la police ne peuvent faire l'objet d'une rémunération valorisante.

Art. 4, al. 1 et 3 (nouvelle teneur)

¹ L'Office du personnel établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements.

³ Les règlements et tableaux de classement des fonctions, établis et tenus à jour par l'Office du personnel ou par d'autres autorités ou organes de nomination dans le cadre de leurs compétences respectives, sont soumis à l'approbation du Conseil d'Etat.

Art. 6, al. 3 (nouveau)

³ Cette compétence peut être déléguée à l'office du personnel de l'Etat, aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, et à la direction générale de l'établissement.

Art. 12 Augmentations annuelles (nouvelle teneur)

¹ Au début de chaque année civile et après 6 mois au moins d'activité dans sa fonction, le membre du personnel a droit, jusqu'au moment où le maximum de la classe dans laquelle est rangée sa fonction est atteint, à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements, à condition qu'il fasse l'objet d'une appréciation personnelle positive sur la base des critères définis à l'article 13 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05).

² Ne sont pas soumises à la condition de l'appréciation personnelle positive les fonctions qui relèvent des lois :

- a) sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 ;
- b) sur la police, du 26 octobre 1957.

Art. 12A Augmentations supplémentaires (nouveau)

¹ Le droit aux augmentations supplémentaires telles qu'elles sont définies à l'article 2 de la présente loi est soumis à la condition que le membre du personnel fasse l'objet, durant l'intervalle de trois ans, d'une appréciation personnelle positive sur la base des critères définis à l'article 13 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05).

² Ne sont pas soumises à la condition de l'appréciation personnelle positive les fonctions qui relèvent des lois :

- a) sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940 ;
- b) sur la police, du 26 octobre 1957.

Art. 13, al. 4 (nouveau)

⁴ Dans le cas d'une promotion liée à une activité de durée limitée, il est prévu une augmentation de traitement pour cette durée.

Article 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le service public est aujourd'hui plus que jamais une question d'actualité, un véritable enjeu de société. Plusieurs tendances réformatrices se font effectivement entendre de manière de plus en plus sensible, et vont jusqu'à proposer de supprimer purement et simplement le statut de la fonction publique. D'autres, plus raisonnables, offrent de redéfinir, améliorer et réactualiser ce statut. Il s'agit donc d'embrasser l'une des trois options suivantes : maintenir le statu quo, abolir le statut de la fonction publique, ou défendre la noblesse du service public en réformant ses structures, en le revalorisant de sorte qu'il réponde mieux aux besoins nouveaux de la collectivité.

La première option – le statu quo – n'est manifestement pas la bonne solution, au vu des nouveaux défis auxquels doit répondre l'administration dans son ensemble et des attentes toujours plus précises des citoyens. Il n'est raisonnablement pas admissible ni satisfaisant d'ignorer le manque de souplesse quant à la gestion du personnel, tout comme l'adaptation trop lente des prestations à l'évolution des besoins. Il est par ailleurs nécessaire de gérer de manière optimale les deniers publics, dans le souci permanent d'offrir des prestations de meilleure qualité. Toutes ces raisons militent indéniablement en faveur d'une remise en question de l'Etat au sujet de son fonctionnement global et, plus particulièrement, du statut de sa fonction publique et des mécanismes salariaux.

La deuxième option – l'abolition pure et simple du statut de la fonction publique – n'est pas non plus la solution adéquate. Rappelons simplement qu'il est salubre (voire nécessaire) de distinguer le secteur public du secteur privé, ne serait-ce que pour les enjeux de celui-là qui relèvent couramment du bien commun ; accorder un statut particulier aux fonctionnaires se justifie amplement, notamment lorsque leur activité s'insère étroitement dans une fonction d'autorité incombant à l'Etat (l'exécution des fonctions d'autorité réclamant naturellement une certaine pérennité).

Il convient dès lors d'opter pour la troisième solution, celle qui consiste à revoir et assouplir les structures qui délimitent le cadre de travail des collaborateurs, ceci en fonction d'un souci d'efficacité tant du point de vue

des prestations offertes à la population que du point de vue financier. Les projets ci-joints, sans révolutionner la fonction publique telle qu'elle est aujourd'hui conçue, proposent certains changements quant à sa structure et son fonctionnement, dont les principaux sont commentés et dûment motivés ci-dessous.

Pour information, l'ordonnancement des quatre projets de loi s'articule de la manière suivante :

- nous avons en premier lieu le volet organisationnel de cette réforme de la fonction publique, défini par le projet modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale (B 5 05) et le projet instituant la surveillance de l'office du personnel par la Chancellerie ;
- en second lieu : le volet « rémunération » défini par le projet instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat, et par le projet modifiant la loi sur les traitements (B 5 15).

Projet de loi modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05).

Article 3A Organisation quant au lieu et au temps de travail (travail à domicile et annualisation du temps de travail)

Al. 1 Travail à domicile

Certains postes de l'administration requièrent une présence physique du collaborateur à un endroit donné (soit le plus souvent dans les locaux de l'administration), notamment pour des questions organisationnelles. Si ce n'est pas le cas, il doit exister la possibilité pour un collaborateur de travailler à son domicile, si le chef de service en question se prononce en faveur d'une telle possibilité, et si, bien entendu, le travail du collaborateur peut objectivement être réalisé aussi efficacement que dans les locaux de l'administration.

Une telle mesure permettrait tout d'abord aux collaborateurs concernés d'organiser de manière plus souple leur vie (notamment leur vie familiale), mais aussi, pour l'Etat, de réaliser des économies en espace (et en énergie) plus ou moins conséquentes suivant l'ampleur de cette mesure.

Al. 2 Annualisation du temps de travail

Il est nécessaire de donner la possibilité, lorsque l'organisation d'un service le requiert, d'annualiser le temps de travail de certains membres du personnel. Cette souplesse permettra assurément de réaliser un travail plus efficace sur l'année.

Article 7 Auxiliaire

Actuellement, un auxiliaire peut être engagé pour une durée déterminée ou indéterminée de trois ans au maximum, ce qui paraît pour le moins excessif au vu de la définition de l'auxiliaire donnée à l'alinéa 1 (« Est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires. »). Il semble donc plus judicieux de ramener cette durée à deux ans, et de donner la possibilité de renouveler cet engagement pour deux ans si nécessaire (afin d'éviter l'ajout d'une contrainte du point de vue de la gestion du personnel).

Article 10A *Cahier des charges*

Al. 1 Etablissement d'un cahier des charges pour chaque poste

Nombreux sont les postes de l'administration qui ne sont pas définis clairement par un cahier des charges précis. Cette situation n'est tout simplement pas acceptable, et doit être résolue pour, d'une part, clarifier le rôle exact de chaque membre du personnel et, d'autre part, permettre la mise en place d'un système d'évaluation du travail effectué par chaque collaborateur (cf. article 13 du projet). Par ailleurs, chaque membre du personnel pourra, en fonction des tâches qui lui sont dévolues dans son cahier des charges et du fonctionnement général de son service, émettre des critiques et autres observations dans le cadre des entretiens visant l'amélioration du fonctionnement des services (cf. article 14 du projet relatif à la B 5 05). Les rapports de service seraient ainsi beaucoup mieux définis et présenteraient la caractéristique d'être évolutifs en fonction des besoins du service ; cette possibilité de faire évoluer le cahier des charges des fonctionnaires est d'ailleurs expressément prévue dans le cadre du premier alinéa.

Al. 2 Formation continue et mobilité

Un fonctionnaire doit pouvoir bénéficier d'une formation continue si l'évolution du fonctionnement de son service le requiert, si son poste doit être redéfini, ou encore s'il est amené à changer d'affectation selon sa volonté

et/ou selon les besoins de l'administration. La réalisation de cette mesure matérialiserait assurément un facteur de valorisation et de motivation supplémentaire.

Article 11 *Délégation de la compétence d'engager les membres du personnel, de nommer les fonctionnaires et de fixer leur rétribution*

Al. 1 Délégation à l'office du personnel ou aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique

Actuellement, le Conseil d'Etat a la possibilité de déléguer à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique, la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes fixées dans la loi sur les traitements (B 5 15).

Le projet, tel qu'il modifie cet alinéa, vise notamment à étendre cette possibilité à la nomination de fonctionnaires et à la fixation de leur rétribution. Le Conseil d'Etat garde donc la compétence d'engager lui-même les membres du personnel, de nommer les fonctionnaires et de fixer leur rétribution, mais détiendrait désormais la possibilité de déléguer cette compétence à l'office du personnel (ou aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique) lorsqu'il le juge utile. Le but principal de cette disposition est de donner à l'office du personnel les moyens d'être le véritable gestionnaire du personnel en matière d'engagement et de nomination ; ceci permettra, d'une part, de dépolitiser ces mesures qui devraient systématiquement être prises en toute objectivité et, d'autre part, de décharger dans une assez large mesure le Conseil d'Etat en la matière. L'office du personnel incarne en effet l'organe le mieux adapté de l'Etat pour assumer efficacement ce type de responsabilités, et doit logiquement devenir le véritable responsable de la gestion du personnel (cf. également les articles 17, 27 et 28 concernant respectivement la fin des rapports de service, l'ordonnance de l'ouverture d'une enquête administrative et la suspension provisoire pour enquête).

Al. 2 Délégation à la direction générale de l'établissement

Au vu de ce qui précède (cf. al. 1), il s'agit de la même modification, mais concernant cette fois la délégation de cette compétence par le conseil d'administration à la direction générale de l'établissement.

Al. 5 Suppression de la compétence réservée du Conseil d'Etat et du conseil d'administration pour l'engagement d'agents spécialisés

Partant du principe que l'office du personnel et, respectivement, la direction générale de l'établissement sont le plus souvent les mieux placés pour appliquer la politique d'engagement du personnel, la suppression de cet alinéa semble nécessaire et permet de considérer les agents spécialisés comme n'importe quels autres membres du personnel (du point de vue de l'engagement et de la fixation de leur rétribution). Comme mentionné ci-dessus, ce sont effectivement ces deux entités qui ont pour devoir de gérer le personnel et qui doivent, par conséquent, disposer de la possibilité d'engager, sur délégation de l'autorité hiérarchiquement supérieure, les membres du personnel, quel que soit leur statut ou leur rôle au sein de l'administration.

Article 12 *Affectation*

Al. 2 Relation entre le changement d'affectation et le traitement

Dans un système moderne de gestion du personnel, il est évident que le changement d'affectation d'un employé entraîne une modification de son traitement, en fonction des nouvelles responsabilités qu'il doit assumer. Si celles-ci sont plus importantes, ce qui est le plus souvent le cas, le traitement sera logiquement revu à la hausse ; dans le cas contraire, le traitement est diminué. Autrement dit, le nouveau traitement est déterminé selon la classe à laquelle correspond le nouveau poste, ce qui revient à modifier la loi actuelle pour la rendre plus juste et conforme au principe de l'égalité de traitement (il est en effet inopportun, voire inacceptable qu'un collaborateur puisse être mieux payé qu'un autre assumant la même fonction, ou encore mieux payé que son supérieur hiérarchique).

A cette règle doit toutefois être jointe la réserve de la ré-affectation pour cause d'invalidité, laquelle ne doit en aucun cas être à l'origine d'une diminution de traitement ; celui-ci sera toutefois recalculé en fonction d'un éventuel nouveau temps de travail (cf. modifications de l'article 26 de la présente loi).

Al. 3 Changement d'affectation impliquant une promotion temporaire

Si, pour une question de réorganisation de l'administration, un collaborateur se voit être réaffecté de manière temporaire à un poste qui lui fait supporter davantage de responsabilités (promotion temporaire), son salaire

doit être augmenté en fonction de ces nouvelles responsabilités. Bien entendu, une fois la réorganisation aboutie, le collaborateur en question regagne son affectation usuelle (à moins bien entendu qu'il ne fasse l'objet d'une promotion durable) et le salaire correspondant.

Article 13 *Appréciation personnelle*

Al. 1 Annualisation de l'appréciation personnelle

La loi actuelle prévoit d'ores et déjà une appréciation de chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire. La modification de cet alinéa propose d'une part d'étendre cette appréciation aux membres ayant le statut de fonctionnaire et, d'autre part, de fixer la fréquence à laquelle cette appréciation doit se réaliser. Logiquement, elle devrait être effectuée à la fin de chaque année, à l'heure du bilan d'un exercice. Pour des raisons organisationnelles, elle doit toutefois pouvoir être éventuellement accomplie à un autre moment dans l'année, d'où l'absence de précision à ce sujet.

Ce type d'institution est absolument essentiel, d'une part pour évaluer la qualité du travail de chaque membre du personnel, mais également pour redéfinir éventuellement son cahier des charges et rendre plus efficient son poste au sein du service. Il est par conséquent nécessaire de systématiser cette appréciation personnelle, en rendant son exécution obligatoire une fois par an.

Al. 2 Référence au cahier des charges pour déterminer l'appréciation personnelle

Logiquement, l'appréciation personnelle d'un collaborateur doit être établie en fonction des tâches telles qu'elles sont définies dans son cahier des charges.

Article 14 *Fonctionnement des services et qualité des prestations*

De manière à remettre en question régulièrement le fonctionnement général des services (ou autres entités administratives), il est nécessaire de systématiser le processus d'évaluation (qui est sensé exister selon la loi actuelle), de sorte qu'il soit effectué une fois par an. Contrairement à l'article 13 qui prévoit une appréciation personnelle des collaborateurs, il est ici question d'un forum de discussion caractérisé par un échange de points de vue parmi tous les collaborateurs d'un service (ou autre entité administrative),

quel que soit leur rang hiérarchique, dans l'optique de résoudre les éventuels dysfonctionnements et autres problèmes au sein de leur service.

Article 17 *Autorités compétentes pour prononcer la fin des rapports de service*

Al. 2 Délégation à l'office du personnel (et aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique) de la compétence pour prononcer la fin des rapports de services, pour toutes les catégories de membres du personnel

Au vu de l'article 11 qui offre au Conseil d'Etat la possibilité de déléguer à l'office du personnel, respectivement aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique, la compétence d'engager tout membre du personnel et de nommer les fonctionnaires, il est logique que la délégation de compétence concernant la fin des rapports de service puisse également être étendue aux rapports de fonctionnariat. Sans reprendre les arguments déjà développés concernant l'article 11, il est utile de souligner l'importance de dépolitiser le plus possible ce type de mesures (telles que l'engagement ou la résiliation des rapports de service) qui doivent être prises en toute objectivité. Or, comme nous l'avons déjà vu, l'office du personnel ou les services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique sont, le plus souvent, les mieux placés pour assumer en toute sérénité et de manière efficace ce type de responsabilités.

Al. 3 Délégation à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel

L'argumentation développée pour l'alinéa 2 (cf. ci dessus) peut ici être reprise, à la différence qu'il s'agit du conseil d'administration en lieu et place du Conseil d'Etat, et de la direction générale de l'établissement en lieu et place de l'office du personnel.

Article 26 *Invalidité*

Al. 2 Ré-affectation d'un membre touché par une invalidité partielle, et conséquence sur son traitement

Au vu de l'article 12 qui prévoit qu'une baisse de salaire peut découler d'un changement d'affectation, il convient de traiter à part les cas de ré-affectation pour cause d'invalidité ; il semble en effet pour le moins normal

de garantir le revenu de l'intéressé dont la situation médicale malheureuse ne répond nullement de sa volonté. Cette exception à la règle de l'article 12 se justifie donc pleinement pour des raisons qui relèvent tout simplement d'un certain altruisme. Si, toutefois, le temps de travail du nouveau poste devait ne pas être le même que celui de l'ancien poste, le salaire de l'intéressé serait bien entendu modifié en conséquence.

Article 27 Etablissement des faits dans la procédure pour sanctions disciplinaires et résiliation des rapports de service

Al. 2 Octroi à l'office du personnel (ou aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique) et au conseil d'administration de la compétence d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative

Pour les nombreuses raisons développées ci-dessus concernant les articles 11 et 17, l'office du personnel doit aussi pouvoir disposer de la compétence d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. Il s'agit en effet de dépolitiser cette démarche qui ne doit évidemment pas être entreprise pour des motifs politiques, mais également de faire de l'office du personnel le principal responsable de la bonne gestion du personnel, et de lui en donner les moyens (cf. également les articles 11, 17 et 28).

A noter enfin que, quoi qu'il en soit, l'autorité du Conseil d'Etat ne serait pas remise en question malgré l'attribution légale de cette compétence à l'office du personnel, comme le prévoit d'ailleurs l'article 1, al. 3 de la loi sur l'exercice des compétences du Conseil d'Etat et l'organisation de l'administration (B 1 15). Une opposition du Conseil d'Etat à l'ouverture ordonnée par l'office d'une telle procédure est donc tout à fait envisageable, d'autant que l'article 27, al. 2, tel qu'il est ici modifié, pose expressément comme condition à l'usage de cette compétence le devoir d'en informer préalablement le Conseil d'Etat, respectivement le conseil d'administration.

Article 28 Suspension provisoire pour enquête

Al. 1 L'office du personnel, les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique et la direction générale de l'établissement parmi les autorités compétentes

Dans la logique des articles 11, 17 et 27 (cf. ci-dessus), l'office du personnel et les autres entités susmentionnées doivent pouvoir disposer de la compétence de suspendre provisoirement pour enquête un membre du

personnel selon les conditions fixées dans le présent article 28. Tout comme la compétence d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative (cf. article 27), la suspension provisoire ne pourra être exercée par l'office du personnel que s'il en informe préalablement le Conseil d'Etat, de manière à ce que celui-ci puisse s'y opposer s'il le juge nécessaire, en vertu de l'article 1, al. 3 de la loi sur l'exercice des compétences du Conseil d'Etat et l'organisation de l'administration (B 1 15).

Projet de loi instituant la surveillance de l'office du personnel par la Chancellerie

Article unique

En raison de l'octroi de compétences nouvelles et substantielles à l'office du personnel (cf. articles 11, 17, 27 et 28 de la B 5 05 telle qu'elle est modifiée ci-dessus), visant à faire de lui le principal responsable de la bonne gestion du personnel, il serait souhaitable, pour optimiser l'atteinte de cet objectif, de le rendre indépendant de tout département et, partant, de le faire dépendre directement de la Chancellerie dont le détachement politique vis-à-vis des compétences octroyées assurerait une surveillance directe optimale de leur exercice.

L'article unique de ce projet de loi prévoit par conséquent de placer l'office du personnel sous l'autorité de la Chancellerie.

Projet de loi instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat

Avant de commenter le projet article par article, il est souhaitable d'introduire le sujet par un petit tableau explicatif offrant une vue d'ensemble du système global de rémunération des fonctionnaires qui, selon ce projet, serait en fait subdivisé en deux sous-systèmes de rémunération. Succinctement, les fonctionnaires et les employés pourront en effet choisir entre la rémunération correspondant (quasiment) au statu quo (cf. loi sur les traitements, B 5 15) et la rémunération valorisante proposée et développée par ce projet de loi.

Choix à disposition de chaque fonctionnaire et chaque employé entre deux options :

Rémunération valorisante	Rémunération (quasi) statu quo
<u>Subsistent :</u> - Le principe de l'indexation au coût de la vie - L'allocation unique de vie chère <u>Nouvelles dispositions :</u> - Remplacement de la lente progression salariale (liée à la prime de fidélité) par la gratification collective, laquelle permet à une unité administrative d'être récompensée annuellement et collectivement à hauteur d'une somme n'excédant pas le budget mensuel consacré au traitement de l'ensemble du personnel en question (ayant choisi la rémunération valorisante). Cette somme sera déterminée par le responsable hiérarchique direct de l'unité (à partir du chef de service ou de division) en fonction de la qualité du travail effectué collectivement. Cette gratification globale se répartit sous la forme de parts égales, de manière à ce qu'une part corresponde à un poste à plein temps. Ne sont pas compris	<u>Subsiste :</u> - Tout le système de rémunération tel qu'il existe aujourd'hui (prime de fidélité, annuités, traitement initial, etc.) <u>Nouvelle disposition :</u> - Faire dépendre l'obtention de chaque annuité d'une bonne appréciation personnelle (telle qu'elle est définie dans l'article 13 de la loi générale relative à la fonction publique, B 5 05) ; cette seule et unique modification poursuit le but d'éviter qu'un fonctionnaire qui choisit le statu quo (et qui, par conséquent, bénéficie des mécanismes salariaux liés exclusivement au temps) fasse preuve d'une certaine démotivation par rapport à ses autres collègues dont le salaire dépend dans une assez large mesure de l'engagement collectif (c'est-à-dire ses collègues qui ont choisi la rémunération valorisante). Cette modification se situe dans le cadre de l'article 12 de la loi sur les traitements (B 5 15, cf. ci-dessous).

dans la répartition de la gratification les collaborateurs qui font l'objet d'une appréciation personnelle négative.

- Remplacement de la grille salariale actuelle (caractérisée par les annuités) par une grille fixant un seul et unique salaire par classe, dont le montant correspond à la position médiane de chaque classe (cf. grille actuelle).
- Suppression du traitement initial, partant du principe que l'Etat engage des personnes compétentes et motivées (en ce sens que les nouveaux collaborateurs de la fonction publique devraient logiquement se mettre très rapidement "dans le bain" sans avoir à souffrir des inégalités flagrantes et injustifiées liées au système actuel).

Article 1^{er} But et champs d'application

Le but de cette loi vise à offrir la possibilité aux fonctionnaires et employés d'être rémunérés en fonction de leur engagement et leur rôle dans l'accomplissement de la mission de la fonction publique, et d'être ainsi récompensés non plus selon le temps passé au sein de l'administration, mais selon la reconnaissance à laquelle ils ont droit si les objectifs de leur entité administrative ont été réalisés. Ainsi, ils auront véritablement le choix entre :

- a) une rémunération correspondant au statu quo,
- b) une rémunération dynamique et valorisante.

Comme nous allons le voir ci-dessous, ce système de rémunération valorisante offre aux collaborateurs qui choisissent de s'y lier la possibilité d'une progression salariale bien plus rapide (et donc bien plus motivante) que l'actuelle (progression salariale) dont la lenteur est certainement sa principale caractéristique.

Le champ d'application de cette loi couvre ainsi le traitement des fonctionnaires et employés qui auront choisi ce système de rémunération valorisante, en conséquence de quoi les dispositions spécifiques de cette loi auront la primauté sur les dispositions générales correspondantes de la loi sur les traitements (B 5 15). Celle-ci restera applicable par ailleurs (notamment en ce qui concerne l'indexation au coût de la vie et l'allocation unique de vie chère).

L'alinéa 3 précise par ailleurs que les fonctions qui relèvent des lois sur l'instruction publique et la police ne peuvent faire l'objet d'une rémunération valorisante. La raison de cette « mise à l'écart » de l'instruction publique et de la police relève des spécificités de ces deux types de fonctions. Le système de rémunération valorisante requérant en effet la mise en place d'instruments d'évaluation du travail collectif et individuel (cf. ci-dessous), il semble opportun et judicieux de prendre davantage de temps et de précautions pour déterminer précisément quelle est la meilleure manière d'évaluer le plus justement possible le travail effectué dans le cadre de ces fonctions très particulières.

Article 2 *Suppression du traitement initial*

Actuellement, les employés reçoivent, pendant la période probatoire, un traitement initial substantiellement plus bas que le traitement correspondant à leur poste. Cette mesure ne se justifie plus si l'on part du principe que l'administration engage des gens compétents, et si l'on admet par ailleurs que l'employé (supposé futur fonctionnaire) choisissant le système de rémunération valorisante fera logiquement tout pour fournir le plus rapidement possible un travail très efficace au sein de son entité administrative. Cet employé sera en effet conscient que l'obtention de la gratification collective dépendra aussi de la qualité de son propre travail au sein de son « équipe ».

Ainsi, la suppression du traitement initial ne peut être qu'un facteur de motivation supplémentaire pour un nouveau membre du personnel (même si l'alinéa 2 du présent article prévoit que la position 0 est applicable pendant la période probatoire, et non pas la position 7 conformément à l'article 3). A titre

illustratif, un employé engagé en classe 17 gagne actuellement 57'022 F (soit le salaire de base prévu pour la classe 15) et gagnerait, s'il décidait de se lier à la rémunération valorisante, 62'269 F par année ; le salaire mensuel passe ainsi de 4'751 F à 5'189 F (différence = 438 F par mois).

Article 3 *Echelle des traitements*

Il s'agit ici de remplacer la grille salariale actuelle (caractérisée par les annuités) par une grille fixant un seul et unique salaire par classe, dont le montant correspond à la position médiane de chaque classe (cf. grille actuelle). Le but poursuivi est de mettre fin aux inégalités salariales motivées uniquement par le temps passé au sein de l'administration, partant du principe que les fonctionnaires qui choisissent la rémunération valorisante admettent logiquement que l'engagement et l'efficacité dans le travail sont les critères les plus justes pour déterminer un salaire, et qu'il n'y a par conséquent plus de place pour le critère de la longévité.

Comme le précise cet article, le traitement annuel de chaque classe correspond à la position 7 telle qu'elle est prévue à l'article 2 de la loi sur les traitements (B 5 15). Ainsi, chacun bénéficie d'une base salariale identique, le reste (du salaire) étant déterminé par les prestations supplémentaires définies notamment en fonction des critères de l'article suivant (article 4).

L'une des conséquences qu'il convient de souligner est la disparition naturelle du système de coulissement appliqué actuellement à l'occasion de promotions. En effet, si un fonctionnaire ayant choisi la rémunération valorisante est promu, son nouveau salaire correspondra à la position 7 de sa nouvelle classe ; il n'aura donc pas à subir le coulissement lié au système actuel (ou statu quo) qui, rappelons-le, amène à une diminution de sa position dans la grille salariale.

Article 4 *Gratification pour travail collectif satisfaisant*

Al. 1 Remplacement de la prime de fidélité par une gratification pour travail collectif satisfaisant

Conformément à ce qui vient d'être mentionné (cf. article 3), nous partons du principe que, concernant la rémunération valorisante, le critère déterminant pour fixer le montant supplémentaire d'un salaire ne doit pas être le nombre d'années de service, mais les compétences et l'engagement de chaque collaborateur. Partant, il est nécessaire de remplacer la prime de fidélité (dont le montant est déterminé par le temps passé au sein de l'administration) par un système beaucoup plus souple, dynamique et motivant qui permettra aux

fonctionnaires et aux employés d'obtenir rapidement des prestations supplémentaires substantielles, grâce au mécanisme décrit ci-dessous (alinéas 2 à 5).

Al. 2 Montant maximum de la gratification

Comme indiqué dans le texte de l'alinéa 2, ce sont les responsables hiérarchiques, à partir des chefs de service ou de division, qui pourront disposer d'une somme au maximum égale au budget mensuel consacré au traitement de l'ensemble du personnel (ayant choisi la rémunération valorisante) sous leur responsabilité directe respective. La finalité de cette mesure est d'accorder une gratification globale au personnel d'une unité administrative (à partir du service ou de la division), dont le montant est déterminé en fonction de la qualité du travail collectif effectué. Les chefs de service ou de division ne sont ainsi pas compris dans le calcul et la répartition de la gratification allouée à leur service respectif, mais doivent être considérés comme faisant partie intégrante d'une entité « supérieure » (définie selon l'organisation de l'administration) dont la gratification est déterminée par le supérieur hiérarchique direct de cette entité (et ainsi de suite jusqu'au secrétaire général de chaque département dont la gratification est déterminée par leur chef respectif de département).

Ainsi, si le travail collectif d'une entité administrative n'est pas satisfaisant, il n'y a pas lieu d'accorder une gratification. Au contraire, si le travail collectif a démontré un engagement sans faille et a abouti à des résultats parfaits, alors la gratification pourra correspondre au maximum prévu par cet alinéa. Enfin, la gratification pourra par exemple se monter à 40 % du budget en question si les résultats sont satisfaisants, mais qu'ils auraient pu l'être bien davantage au vu des circonstances (etc.). Chaque responsable hiérarchique concerné sera donc amené à évaluer dans quelle mesure l'entité qu'il dirige a fait du bon ou du mauvais travail, et fixera sur cette base quelle doit être le montant de la gratification. L'évaluation devra bien entendu être déterminée selon des critères objectifs préalablement fixés par le Conseil d'Etat (cf. alinéa suivant).

A noter enfin que la dynamique de groupe induite par la perspective d'une gratification collective et d'une progression salariale rapide devrait logiquement empêcher la réalisation de l'éventualité d'un travail collectif totalement insatisfaisant.

Al. 3 Critères d'évaluation du travail collectif

Comme mentionné ci-dessus, il est nécessaire que l'évaluation soit effectuée sur la base de critères objectifs, lesquels doivent être déterminés en fonction de la mission, des activités et des spécificités de chaque entité. Il

appartient naturellement au Conseil d'Etat de définir quels sont les critères respectifs qui doivent être pris en considération dans cette évaluation.

L'alinéa 3 précise par ailleurs que ces critères doivent notamment se référer à la réalisation des objectifs préalablement fixés et à la bonne gestion de l'entité évaluée.

Al. 4 Distribution et répartition des gratifications

Logiquement, les gratifications sont distribuées à la fin de chaque année. Concernant le partage d'une gratification, celle-ci se répartit entre les collaborateurs concernés sous la forme de parts égales de manière à ce qu'une part corresponde à un poste à plein temps. Ainsi, les différences de traitement au sein d'une entité n'auront aucune incidence sur la part des collaborateurs, afin de favoriser et privilégier encore davantage l'esprit de groupe et, partant, la responsabilisation de chacun dans la poursuite des objectifs collectifs.

Al. 5 Exclusion de certains collaborateurs dans la répartition de la gratification

Cet alinéa vise simplement à prévenir l'éventualité d'un « collaborateur resquilleur » qui profiterait de l'engagement des uns et des autres pour percevoir au bout du compte la même part de gratification que ses collègues dont les efforts ont permis l'atteinte des objectifs. Un tel comportement serait aisément identifié dans le cadre de l'appréciation personnelle annuelle (cf. modifications de l'article 13 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05)).

Si une appréciation personnelle négative devait être constatée, le collaborateur concerné serait privé de sa part, laquelle se répartirait alors entre ses collègues. Toutefois, la réalisation de cette hypothèse ne devrait être qu'exceptionnelle au vu de la dynamique de groupe induite par la perspective d'une gratification collective et d'une progression salariale rapide ; cette dynamique devrait logiquement assurer un soutien mutuel entre les collaborateurs d'une même entité administrative.

Article 5 *Choix de la rémunération valorisante*

Les employés devront, au moment de leur engagement, faire le choix d'adhérer ou non au système de rémunération valorisante, après avoir été bien

entendu dûment informés de l'existence des deux systèmes de rémunération et de leurs différences.

Il est par ailleurs précisé que ce choix est définitif afin d'éviter des changements inopportuns et répétés de système de rémunération.

Article 8 *Dispositions transitoires*

Al. 1 Mise en place du système de rémunération valorisante

Il semble nécessaire de différer l'applicabilité de ce système par rapport à l'entrée en vigueur de la loi, afin d'organiser sereinement la mise en place des instruments d'évaluation sans lesquels la rémunération valorisante ne peut tout simplement pas être appliquée. Pour rappel, ces instruments sont ceux qui permettront de mesurer la qualité du travail collectif (cf. article 4 al. 3 de la présente loi) et d'apprécier l'engagement personnel de chaque collaborateur (cf. articles 4, al. 5 de la présente loi et 13 de la B 5 05 tel qu'il est modifié).

Al. 2 Choix de la rémunération valorisante par les fonctionnaires et les employés en fonction

Un temps de réflexion de trois mois est logiquement laissé aux collaborateurs en fonction afin qu'ils puissent se déterminer posément quant aux choix d'adhérer ou non au système de rémunération valorisante.

Modifications de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (B 5 15).

Article 1 *Champs d'application*

Al. 3 Soumission de certains collaborateurs à la loi concernant la rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés

Etant donné le choix mis à disposition des fonctionnaires et employés quant à leur rémunération, ce nouvel alinéa prévoit que ceux d'entre eux qui choisissent la rémunération valorisante sont également soumis aux dispositions spécifiques de la loi concernant ce système de rémunération (cf. ci-dessus projet y relatif). Ainsi, les règles spécifiques contenues au sein de cette *lex specialis* s'appliqueront (aux intéressés) en lieu et place des règles générales prévues dans la B 5 15 dont il est ici question. Pour le reste, celle-ci est applicable.

Concernant les fonctions qui relèvent des lois sur l’instruction publique et la police, il est prévu de ne pas les soumettre au choix en question pour les raisons mentionnées ci-dessus (cf. motifs relatifs à l’article 1, al. 3 de la loi instituant une rémunération valorisante).

Article 4 *Classement des fonctions*

Al. 1 et 3 Règlements et tableaux de classement des fonctions sont établis et tenus à jour par l’office du personnel

Suivant logiquement la tendance des modifications apportées aux articles 11, 17, 27 et 28 de la loi relative au personnel de l’administration cantonale et des établissements publics médicaux (cf. projet relatif à la B 5 05), l’office du personnel se voit attribuer toute une série de compétences supplémentaires qui lui donneront les moyens d’assumer lui-même une véritable gestion du personnel. Il est donc juste et cohérent que cet office soit également en charge d’établir et de tenir à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel (en conformité de l’échelle des traitements); quoi qu’il en soit, ces règlements et tableaux restent soumis à l’approbation du Conseil d’Etat, comme le prévoit d’ailleurs expressément l’alinéa 3.

Article 6 *Autorité ou organe de nomination ou d’engagement*

Al. 2 Délégation à l’office du personnel ou à la direction générale de l’établissement

Cf. motifs relatifs à la modification de l’article 11 de la loi relative au personnel de l’administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05).

Article 12 *Augmentation annuelle liée à une bonne appréciation personnelle*

Al. 1 En général

Il s’agit ici de faire dépendre l’obtention de chaque annuité d’une bonne appréciation personnelle (telle qu’elle est définie à l’article 13 modifié de la B 5 05). Cette mesure poursuit le simple but d’éviter qu’un fonctionnaire qui choisit le statu quo salarial (et qui, par conséquent, bénéficie des mécanismes salariaux liés exclusivement au temps) fasse preuve d’une certaine démotivation par rapport à ses collègues dont le salaire dépend en partie de

l'engagement collectif (soit ceux qui auront choisi la rémunération valorisante). Ainsi, l'augmentation annuelle ne sera due que si le collaborateur fait preuve d'une certaine efficacité dans son travail.

Al. 2 Exception pour les fonctions relevant des lois sur l'instruction publique et la police

Etant donné que les fonctions relevant des lois sur l'instruction publique et la police ne peuvent pas faire l'objet d'une rémunération valorisante (cf. exposé des motifs relatif à l'article 1, al. 3 de la loi instituant une rémunération valorisante), il est juste et cohérent de ne pas soumettre les employés et fonctionnaires concernés à la condition de l'appréciation personnelle positive pour l'obtention des annuités. Par conséquent, leur situation salariale reste strictement la même.

Article 12A Augmentation supplémentaire liée à une bonne appréciation personnelle

L'argumentation développée ci-dessus (article 12) peut ici être réitérée concernant les augmentations supplémentaires.

Article 13 Promotions

Al. 4 Promotion liée à une activité de durée limitée

Cf. exposé des motifs relatifs à l'article 12, al. 3 de la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05).

Au vu de ces explications, nous vous demandons, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un accueil favorable à ce projet visant à réformer la fonction publique.