

Date de dépôt: 20 mars 2001

Messagerie

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier les projets de lois de M^{mes} et MM. Nelly Guichard, Philippe Glatz, Stéphanie Ruegger, Claude Blanc, Michel Parrat, Pierre Marti, Etienne Membrez, Henri Duvillard, Pierre-Louis Portier et Luc Barthassat :

- a) PL 8393-A modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05)**
- b) PL 8394-A instituant la surveillance de l'Office du personnel par la Chancellerie**
- c) PL 8395-A instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat**
- d) PL 8396-A 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)**

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapporteur : M. Christian Brunier

Mesdames et
Messieurs les députés,

1. Introduction

La Commission des finances a examiné les projets de lois 8393 à 8396 lors de ses séances des 10 janvier, 31 janvier et 14 février 2001 sous la présidence de M. Dominique Hausser.

M^{me} Micheline Calmy-Rey, présidente du Département des finances, M. Patrick Pettmann, directeur général de l'Office du personnel de l'Etat, M. René Gossauer, directeur des ressources humaines et M. Yvan Constantin, chef du service mobilité et développement des ressources humaines, ont participé à ces réunions, totalement ou partiellement.

M^{me} Eliane Monnin et M. Jean-Luc Constant ont tenu les procès-verbaux de ces réunions.

2. Motivations des auteurs de la loi

Les auteurs soulignent que leurs projets de lois ont pour but d'apporter une stimulation en vue de perfectionner le statut de la fonction publique, ceci à travers deux volets, l'un organisationnel, l'autre concernant la rémunération. Le but est de revoir et d'assouplir les structures qui délimitent le cadre de travail des collaborateur-trice-s de l'Etat, ceci en fonction d'un soi-disant souci d'efficacité.

Le personnel de la police et du DIP sont délibérément exclus du projet. Les députés DC précisent qu'il ne s'agit pas, en fait, d'une exclusion, mais d'une non-inclusion. Cette distinction est importante, selon eux, en ce qui concerne les procédures d'évaluation. Ils estiment que les corps de fonctionnaires qui ne sont pas pris en compte dès le départ dans la réflexion, demanderont par la suite de pouvoir y adhérer puisque la base du projet est précisément de pouvoir fonctionner par adhésion.

Il ne s'agit pas non plus d'imposer, mais de proposer. S'agissant du volet rémunération, l'idée du projet est de le laisser très ouvert dans l'appareil d'Etat qui doit pouvoir compter, à l'avenir, sur l'engagement de personnel compétent

en sachant que le secteur privé pratique souvent des salaires supérieurs à ceux que l'Etat offre lors de l'entrée en fonction. De ce fait, chaque fonctionnaire pourra choisir entre 2 systèmes de rémunération à la carte. Par conséquent, il apparaît aux auteurs qu'une des formules proposées permettrait de stimuler et de se remettre à équivalence dans certains domaines.

Que proposent en résumé ces projets de lois :

- le développement du travail à domicile ;
- l'annualisation du temps de travail lorsque l'organisation d'un service le requiert ;
- la limitation de la durée des contrats d'auxiliaires ;
- l'établissement d'un cahier des charges pour chaque poste ;
- la formation continue des fonctionnaires si l'évolution du service le requiert ou lors d'un changement d'affectation ;
- la délégation de compétence pour l'engagement, la nomination et la fixation de la rémunération ;
- la suppression de la compétence réservée au Conseil d'Etat et aux Conseils d'administration des entreprises publiques pour l'engagement d'agents spécialisés ;
- la possibilité de modifier, à la hausse ou à la baisse, la rémunération lors d'un changement d'affectation ;
- la mise en place de promotion temporaire, par exemple lors de réorganisation ;
- l'annualisation de l'appréciation personnelle ;
- la délégation à l'Office du personnel, aux services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique ou aux directions générales des entreprises publiques de la compétence pour prononcer la fin des rapports de services ;
- la délégation de compétence pour l'ouverture d'enquêtes administratives et pour la suspension provisoire d'un-e fonctionnaire ;
- la mise sous surveillance de l'Office du personnel par la Chancellerie ;
- la création de deux systèmes de rémunération (voir tableau suivant).

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

<i>Rémunération valorisante</i>	<i>Rémunération (quasi) statu quo</i>
<u><i>Subsistent :</i></u> • Le principe de l'indexation au coût de la vie • L'allocation unique de vie chère <u><i>Nouvelles dispositions :</i></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	<u><i>Subsiste :</i></u> • Tout le système de rémunération tel qu'il existe aujourd'hui (prime de fidélité, annuités, traitement initial, etc.) <u><i>Nouvelle disposition :</i></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

corresponde à un poste à plein temps. Ne sont pas compris 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).	la loi sur les traitements (B 5 15, cf. ci-dessous).
--	---

3. Position du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat rappelle qu'un nouveau statut du personnel a été adopté à fin 1997. Il a introduit notamment l'entretien individuel, l'entretien de service et le licenciement pour juste motif, ce qui signifie que la garantie de l'emploi n'est pas hermétique. A ceci s'ajoute la réforme de la fonction publique 2005 qui est mise en place de manière participative. Il ne peut pas accepter d'entendre que l'Etat ne se réforme pas.

Le projet Service public 2005 est présenté à la commission.

Le concept SP 2005 a été fractionné dans son traitement. La réforme de l'évaluation des fonctions est menée au travers de réunions bipartites, organisations représentatives du personnel et représentants des différents départements. La conduite des outils de gestion est pilotée par le Département des finances. Il en va de même du système d'information des ressources humaines, du projet CFI ou de la réforme de l'informatique de l'AFC. SP 2005 ne concerne donc pas que la politique du personnel, mais c'est une réforme plus vaste avec comme point central : la responsabilisation et la participation du personnel de la fonction publique. L'implication des employé-e-s dans leur travail confirme la motivation et génère donc des performances meilleures. A cet égard, le gouvernement a choisi de miser sur la clarté du management, le suivi des processus et les gratifications non monétaires.

3.1 Les entretiens individuels

La pratique de l'entretien individuel, tous les deux ans, existe déjà dans la fonction publique. Les projets de lois le prévoient chaque année et le lient à un salaire au mérite. Le Conseil d'Etat entend développer les entretiens périodiques mis en place et un entretien annuel selon une procédure allégée, qualitativement améliorée, point de départ d'une prise en charge du personnel (repérage de potentialités, plan de développement et plan de carrière). De plus, le salaire au mérite est une philosophie qui n'est pas partagée dans les réflexions en cours. Par contre, la motivation du personnel est la préoccupation centrale.

Avec des collaboratrices et collaborateurs bien motivés, bien rémunérés, on aura une performance qui permettra de satisfaire les citoyennes et citoyens.

C'est la raison pour laquelle une attention particulière a été attachée à la politique du personnel et les réformes qui ont été entreprises portent précisément sur la prise en charge de la collaboratrice ou du collaborateur à partir de l'entretien individuel, non pas pour aboutir au salaire au mérite, mais pour mener à des plans de carrière, de développement, de formation et à une amélioration de son parcours à l'intérieur de l'administration.

3.2 Les réunions de services et structures participatives

Les réunions de services pourraient être effectivement améliorées en reprenant certains aspects formulés dans le projet démocrate-chrétien. En effet, ils peuvent être le démarrage d'une démarche participative dans des

projets spécifiques, pratique qui porte déjà ses fruits au Département des finances, notamment à l'Administration fiscale cantonale (AFC), mais aussi dans d'autres départements. Cette démarche demande d'être précisée dans des règles de fonctionnement dès l'instant où elle casse les hiérarchies habituelles en modifiant les rapports entre directions et employé-e-s. D'autre part, des expériences visent à changer les règles de gestion des services en proposant « des ententes de mission » basées sur un cahier des charges qui permet de définir ensemble des objectifs et de mieux cadrer les tâches, sans entrer dans des accords de prestations. Elles ont un caractère non financier et n'ont pas pour but la rémunération individuelle, comme dans le cadre du New Public Management (NPM).

La réunion de service réunit périodiquement l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour discuter de leur processus de travail.

Quant aux structures participatives, il s'agit de groupes de travail qui se réunissent au sein des services afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent participer au processus de décision, notamment sur des sujets spécifiques comme la réforme informatique de l'Administration fiscale cantonale (AFC).

Il s'agit concrètement de stimuler les collaborations par la circulation de l'information, le dialogue et le partage des compétences. Il s'agit encore de mettre en place une organisation transversale du travail qui ne soit pas limitée à une vision hiérarchique et de définir les besoins des services au plus près des collaboratrices et collaborateurs.

Ces structures sont bénéfiques à la rationalisation du fonctionnement et à la mobilisation. Il convient d'en clarifier les règles (nécessité, périodicité) car ces structures changent sensiblement les relations entre employé-e-s et employeurs. C'est là une tâche que devra assumer l'Office du personnel dans une optique de généralisation.

3.3 La promotion des droits syndicaux

Le Conseil d'Etat a donné suite au rapport du groupe de travail paritaire en date du 13 décembre 2000. Les textes réglementaires en découlant ont été approuvés le 17 janvier 2001.

Les mesures prises visent à favoriser l'exercice des droits syndicaux et en fixent le cadre. La principale innovation a pour but, au niveau de l'administration centrale, d'accorder pour une période d'essai de 2 ans, une

véritable décharge d'heures pour les membres du personnel assumant des responsabilités syndicales reconnues dans le cadre de la fonction publique.

D'autres principes ont été définis sans limitation dans le temps tels que :

- la réactivation de la commission paritaire prévue par le statut ;
- l'octroi de 5 jours de congé supplémentaires pour les membres de la commission paritaire représentant le personnel ;
- la mise à disposition par l'Etat, 2 fois par an, de jeux d'adresses professionnelles des membres du personnel et l'utilisation de la poste interne ;
- la présence sur l'Intranet de l'Etat (1 page au maximum) d'une publication des organisations représentatives du personnel reconnues par le Conseil d'Etat avec renvoi sur le site Internet de l'organisation, à l'exclusion de toute autre utilisation de l'infrastructure bureautique ou informatique de l'Etat.

3.4 Les règles de gestion du personnel

Dans le but d'augmenter l'autonomie des services et conformément à l'article 49, alinéa 6, de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (D 1 05) LGF, entrée en vigueur le 12 février 2000, les services de l'Etat sont autorisés à dépasser les crédits alloués sur les dépenses générales sans demande de crédit supplémentaire, pour autant que la nature à deux positions 31 ne présente pas de dépassement par centre de responsabilité.

L'OPE a établi une règle allant dans le même sens **pour les dépenses de personnel à deux positions 30** à l'exclusion du personnel permanent (employé-e-s fonctionnaires) qui ne pourrait être engagé sans qu'un poste soit vacant dans le cadre du budget voté.

Par contre, à condition de ne pas dépasser l'enveloppe budgétaire globale (30), les services peuvent engager du personnel non permanent afin de :

- réaliser des projets ponctuels définis par le département ou par le Conseil d'Etat ;
- faire face à des surcroûts de travail momentanés ;
- pallier des absences de personnel de longue durée (maladie, maternité, accidents, congés, etc.).

3.5 Les outils de gestion non financiers

Le développement de la participation par la mise en œuvre d'outils de gestion non financiers est proposé dans le cadre d'une sorte de cahier des charges par service appelé « entente de mission », soit la consignation des prestations, des objectifs et des indicateurs de performance dans une entente de mission entre le/la conseiller/ère d'Etat et le/la chef-fe de service.

Ce terme « d'entente de mission » évite toute confusion avec l'accord de prestations (lié à l'enveloppe budgétaire) utilisé dans le cadre de l'expérience NPM. Il évite également toute confusion avec les contrats de prestations, à utiliser pour les établissements publics autonomes. Cette phase d'analyse et de définition des indicateurs et des objectifs est importante. Les services doivent y consacrer les efforts nécessaires en s'assurant de l'implication de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs (démarche participative). La mise en œuvre de cette phase est prévue à très court terme.

Les projets d'amélioration de la gestion des ressources humaines sont intimement liés aux outils de gestion « comptabilité financière intégrée » (CFI) et du système d'information des ressources humaines. Ces deux outils sont indispensables pour mieux gérer les compétences sur le terrain et l'évolution des collaborateur-trice-s dans leur fonction.

3.6 La politique de rémunération

La non-indexation des traitements ou l'indexation très partielle des traitements durant les années 1993 à 2000 ont entraîné pour l'Etat une économie de l'ordre de 12 à 13 % sur la rémunération, et donc une perte importante de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires.

A l'heure de la reprise économique, il en résulte un manque de compétitivité évident des traitements offerts par l'Etat par rapport au secteur privé. A l'exception des fonctions ne nécessitant aucune qualification, tous les métiers sont touchés et tout particulièrement ceux exigeant des compétences de management ou d'expertise.

La compensation de 12 à 13 % n'étant pas envisageable pour l'ensemble de la fonction publique, le Conseil d'Etat a accepté quant au principe, en date du 13 décembre 2000, d'améliorer les conditions d'engagement du personnel déjà en fonction se trouvant en période probatoire (3 ans), ainsi que des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs.

L'amélioration principale pourrait consister à supprimer le différentiel de 2 classes par rapport à la classe prévue pour la fonction, d'où une amélioration de 9% des normes d'engagement touchant environ 2'900 collaboratrices et collaborateurs.

De plus, une série d'améliorations structurelles prévues à l'engagement permettrait une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les candidates et les candidats.

De telles mesures entraîneraient, lors de leur mise en œuvre, une dépense supplémentaire (un investissement pour l'avenir) de l'ordre de 30 millions. Elles sont en cours de discussion au Conseil d'Etat.

3.7 *La compensation en temps*

Par décision du Conseil d'Etat du 8 avril 1998, 4 sites-pilotes ont été choisis, en raison de leur diversité, pour conduire une expérience de partage du travail aux conditions suivantes :

- réduction de 10 % de l'horaire au moins (36 heures hebdomadaires) ;
- pas de diminution de salaire ;
- obtention des gains de productivité et maintien de la qualité des prestations sans remplacement systématique du personnel.

L'expérience s'est déroulée du 1^{er} octobre 1998 au 31 mars 1999 et a été évaluée assez négativement par une commission interdépartementale paritaire. L'observatoire universitaire de l'emploi a été mandaté afin d'établir des propositions sur des projets de nouvelles organisations du travail au sein de l'administration cantonale.

3.8 *La mobilité*

En vue d'améliorer la mobilité du personnel, le Conseil d'Etat a décidé de prévoir annuellement une dotation extraordinaire en personnel correspondant à 1 % des crédits des rubriques 301 à 305 des services, destinée à alimenter un fonds dit de mobilité dont la gestion a été cédée à l'OPE. Les objectifs de ce fonds sont les suivants :

- *permettre aux services de remplacer leur personnel absent pendant de longues durées ou de faire face à une augmentation du volume de travail ;*

- *doter des ressources nécessaires les projets prioritaires définis par le Conseil d'Etat ;*

- *accorder un appui ponctuel lors d'opérations de restructuration ;*
- *couvrir les frais des dépenses relatives à Carrefour mobilité.*

En 2000, première année de l'expérience, les services qui ont utilisé ce fonds ont été satisfaits. Les demandes ont été justifiées de la manière suivante :

1. remplacement pendant une maladie de longue durée :	31 %
2. nouvelles tâches confiées au service :	23 %
3. augmentation du volume de travail :	21 %
4. remplacement pendant un congé de maternité :	15 %
5. restructuration, autres :	10 %

3.9 La formation et le perfectionnement professionnel

La formation et le perfectionnement professionnel sont en plein développement.

A titre d'exemples, au niveau des nouvelles technologies, trois expériences-pilotes ont été organisées dans le contexte de la bureautique. Au terme de ces expériences, une évaluation circonstanciée permettra de définir un nouveau concept de formation bureautique qui devrait notamment permettre de mieux individualiser les formations de masse en tenant compte des besoins des services et des compétences préalables des apprenant-e-s.

Le Centre de formation a répondu à près de 80 demandes d'aide au parcours professionnel et de formation ou d'accompagnement individuel ou d'équipe (coaching). Il a accompagné trois services dans des démarches qualité visant la certification aux normes 9001 et un service pour un audit de renouvellement de la certification. De plus, 31 actions sur mesures ont été menées. Ce type de prestations sera développé.

Au niveau des apprenti-e-s, l'objectif est d'en doubler le nombre. Ainsi en 3 ans, le nombre total d'apprenti-e-s à l'Etat s'est accru de 74,3 %. A l'augmentation du nombre de places d'apprentissages traditionnels, s'est ajoutée une offre de nouvelles filières de formation comme par exemple : assistant-e en information documentaire (17 apprenti-e-s). Cet effort, avec l'aide des services, pour promouvoir l'apprentissage de type technique, doit se poursuivre. Actuellement, l'Etat forme 190 jeunes et offre à des administrations para-étatiques des prestations de formation pour 33 apprenti-e-s de commerce et 3 de bureau. 11 jeunes suivent en outre un stage de maturité professionnelle post-diplôme au sein des divers services de l'Etat.

La volonté est aussi de développer l'apprentissage pour adultes. Le Centre de formation, en collaboration avec l'Office d'orientation et de formation professionnelle, a mené avec succès une campagne d'information auprès des services pour mieux faire connaître ces possibilités de certification. A l'automne 2000, 18 personnes adultes employées par l'Etat suivaient cette formation contre 4 en septembre 1997.

L'évolution du Centre de formation est au programme. Le sens de ce projet a pour origine les analyses et demandes formulées au Centre de formation et les orientations du plan SP 2005.

Ce projet concerne la structure et l'organisation des services. Il est axé sur des principes de responsabilité, d'autonomie, de reconnaissance et d'anticipation des équipes et des personnes. Le point d'ancrage s'articule autour de la notion de développement des compétences individuelles et collectives. Le projet prend en compte les besoins de mobilité, d'adaptabilité et de maîtrise des nouvelles technologies pour des actions spécifiques à des services et transversales à des départements. Il s'inscrit, dans une vision stratégique de promotion, de plans de carrière et de relève.

3.10 La réforme de la méthode d'évaluation des fonctions

Une grande réforme a été entreprise au plan de l'évaluation des fonctions. Elle est dans la phase de travail paritaire entre les organisations représentatives de personnel et les représentants des différents départements, sous l'égide de l'Office du personnel de l'Etat. Elle tente en particulier d'élargir l'éventail des fonctions dans la possibilité d'introduire des cahiers des charges individuels qui permettent des rémunérations différenciées.

De nouveaux critères devront être introduits dans la méthode actuelle afin de mieux prendre en compte de nouveaux paramètres tels que :

- les prestations fournies aux usagers de l'administration cantonale,
- l'innovation, la créativité,
- la communication,
- les nécessités du management d'un service public,
- les exigences de nouveaux métiers,
- les principes de non-discrimination liés au sexe,
- l'expertise.

Ces notions viennent en complément des exigences déjà prises en considération par la méthode actuelle.

Ce projet ambitieux prendra sans doute quelques années et nécessitera des forces de travail supplémentaires. Le Conseil d'Etat, en date du 20 septembre 2000, a fixé le cadre de cette opération.

Concernant l'engagement dans la classe de fonction, le Département des finances est prêt à envisager une modification réglementaire pour introduire l'engagement dans la classe de fonction. Cette condition doit être examinée dans le cadre budgétaire, mais elle est souhaitée dans la mesure où l'Etat commence à avoir des difficultés de recrutement de personnel.

3.11 La promotion de l'égalité homme/femme

L'ensemble des règles appliquées dans la fonction publique intègre la non-discrimination entre femmes et hommes au sens de la loi fédérale et des dispositions de la loi d'application de la loi cantonale.

L'approche intégrée de l'égalité homme-femme comporte plusieurs objectifs :

- développement d'une nouvelle stratégie de promotion de l'égalité ;
- Intégration du principe de l'égalité à tous les niveaux et dans toutes les activités de l'Etat ;
- décentralisation vers les départements de la responsabilité de la mise en oeuvre de l'égalité au sein de l'administration cantonale ;
- modification du rôle du Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme qui devient un centre d'expertises, de ressources et de conseil ,
- sensibilisation de l'ensemble des cadres et des collaboratrices et des collaborateurs à la problématique de l'égalité.

Le Conseil d'Etat a accepté, en date du 13 décembre 2000, le rapport du groupe de travail paritaire déposé le 22 août 2000 ; il convient de déposer prochainement les modifications légales ou réglementaires en vue d'une entrée en vigueur en 2002.

Les mesures proposées concernent principalement :

- la prise en compte à l'engagement des années consacrées à l'éducation des enfants ;
- l'instauration du congé parental (non rémunéré) ;

- l'amélioration des dispositions statutaires en rapport avec la maternité (congé de naissance pour le père, remplacement systématique des mères en congé-maternité, temps partiel, aménagement d'horaires, congé lors d'une maladie d'enfant jusqu'à l'âge de 6 ans, etc.) ;
- l'adaptation des principes de l'entretien d'embauche et de divers documents administratifs respectant la sphère personnelle des collaboratrices et collaborateurs.

La création de la crèche au Département des finances entre dans ce concept.

Est également en phase de démarrage, un programme de promotion des femmes à des postes d'encadrement.

3.12 La lutte contre le mobbing

Conformément aux articles 2 et 3 du règlement d'application B 5 05.01 : « Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information. » (article 2, alinéa 2).

Le Conseil d'Etat attend des membres du personnel qu'ils respectent, dans leurs relations, l'intégrité de chacun-e. Il ne tolère pas les actes de harcèlement psychologique (mobbing) ou de harcèlement sexuel. Il veille au respect de la protection de la personnalité des membres du personnel et donne à chacun-e le moyen de clarifier sa situation, de se défendre et de faire valoir ses droits.

A cet effet, le Conseil d'Etat a mis en place un dispositif précis consistant dans le choix de deux procédures : la médiation ou la plainte.

3.13 La santé

Plusieurs projets sont en cours pour améliorer la santé des collaboratrices et collaborateurs :

- la prévision des risques psychoaffectifs. C'est un risque majeur qui provoque des effets délétères importants depuis plusieurs années, auquel il faut continuer à apporter des réponses multiples ;
- la poursuite du concept « pour une meilleure gestion du stress professionnel », comprenant particulièrement des audits-stress, des formations-actions, la création d'un site Intranet sur ce thème, le développement d'une méthodologie et la prise en charge des personnes ;

- l'application de la directive fédérale en matière de santé et de sécurité au travail axée par exemple sur la fourniture de statistiques, l'établissement de la cartographie des risques (localisation des sites et identification des personnes exposées), la mise sous contrôle progressive du solde du personnel exposé à des risques, la création de comités « santé et sécurité » et la formation des personnes concernées.

3.14 Le rattachement de l'Office du personnel de l'Etat

La proposition de rattacher l'Office du personnel de l'Etat à la Chancellerie apparaît négative au Conseil d'Etat qui estime que la politique du personnel doit être assumée par un-e élu-e de la population et non pas considérée comme une tâche purement administrative.

3.15 Les statuts différenciés

Un autre point considéré comme négatif est l'introduction de statuts du personnel différenciés. L'implantation de nouveaux outils de gestion vise précisément à avoir une vision transversale de l'Etat et il serait regrettable d'envisager le morcellement de la politique du personnel.

L'Office du personnel souligne que le point lié à la rémunération valorisante est effectivement mal perçu. Dans la réalité, l'engagement dans la classe de fonction tient compte de la pratique professionnelle au travers de l'octroi d'un certain nombre d'annuités. A titre d'exemple, une infirmière débutante est engagée actuellement en classe 11.0 avec un salaire de 59'000 F. Elle serait avantagée dans la proposition du projet de loi puisqu'elle serait engagée en classe 13.0, salaire 64'000 F. Par contre, si l'infirmière a dix années d'expérience, elle est engagée actuellement en classe 11.9, ce qui correspond à un salaire de 72'734 F. Les collaborateur-trice-s qui n'auraient aucune pratique professionnelle seraient ainsi avantagé-e-s dans la proposition du groupe démocrate-chrétien au détriment des collaborateur-trice-s expérimenté-e-s.

4. Débats de la commission

Position du groupe libéral

Le groupe libéral ne voit guère de changements fondamentaux dans le cadre de la fonction publique. Il n'y a pas de système d'incitation et les progressions salariales ne sont basées que sur l'ancienneté, qu'on travaille bien, moyennement ou mal. Les changements peuvent donc être qualifiés de « peanuts » si l'on ajoute que les possibilités de licenciement sont extrêmement rigides. Or, le statut de la fonction publique est le principal problème que le canton connaît actuellement. A savoir si le projet de loi propose une bonne formule ou s'il faut en appliquer une autre, le fait est que le statut de la fonction publique est un bon sujet de réflexion qui mérite au moins un débat. En faire l'économie au niveau du Parlement ne serait pas légitime et il est aisé de dire qu'on n'entre pas en matière dès le moment où le statut du personnel de la fonction publique ne doit pas être imposé par les partis. D'autre part, ne pas entrer en matière par rapport à un travail important mené par un groupe ne paraît pas, au groupe libéral, une attitude responsable d'autant plus que certaines propositions sont dignes d'intérêt.

Position des Verts

Une modification de statut représente un coût et il est nécessaire d'avoir le disponible financier qui permette de répartir d'éventuelles augmentations salariales. S'agissant des évaluations, les Verts se montrent surpris que le projet de loi présente les choses comme s'il n'en existait pas. Or, ils n'imaginent pas un service, qu'il soit privé ou public, qui n'évalue pas son personnel ou qu'il n'y ait pas d'entretien de service pour surveiller la bonne marche de l'entreprise. D'autre part, dès l'instant où l'on introduit dans la fonction publique des statuts relevant partiellement du salaire au mérite, il y aura forcément des exclu-e-s. Quant à la non-inclusion du personnel de la police et de l'instruction publique dans le projet, il est évident qu'on ne peut pas évaluer un-e enseignant-e sinon par le taux de réussite. Par contre, il y a aussi dans l'administration centrale des fonctions difficiles à évaluer et il faudrait commencer par faire le point. Les Verts soutiennent l'effort qui est conduit actuellement par le Conseil d'Etat à travers SP 2005 et refusent d'entrer en matière sur les projets proposés.

Position de l'Alliance de gauche

La Commission des finances a voté, à fin 1997, une révision totale des statuts de la fonction publique qui est entrée en vigueur en 1998. Il apparaît donc surprenant, deux ans après, que l'on dise déjà que le projet de loi n'est pas suffisant, d'autant plus que les propositions émanaient du gouvernement monocolore de droite. Si tel était effectivement le cas, la droite aurait pu s'abstenir de le voter. L'Alliance de gauche l'avait d'ailleurs accepté du bout des lèvres, poussée par les organisations syndicales qui estimaient que cela aurait pu être pire. En réalité, les propositions PDC posent des principes très importants qui vont de l'annualisation du temps de travail à une flexibilité accrue, sans poser la question de savoir si cette flexibilité est liée à des besoins réels par rapport aux services. L'Alliance de gauche estime au contraire que les deux aspects, flexibilité et annualisation, doivent être considérés en fonction des besoins et des prestations à offrir à la population, ce qui est d'ailleurs le cas dans les EMS et la police. Dans le secteur privé comme dans le public, les conditions de vie des salarié-e-s ne doivent pas être détériorées pour des critères purement économiques ou de rendement.

Le projet de loi parle ensuite d'une appréciation annuelle au-delà de la période de nomination. Ladite appréciation se fait à deux niveaux, l'un sur le fonctionnement des services et la qualité des prestations par une évaluation en groupe. Or, cette pratique existe déjà dans la plupart des services au travers de réunions annuelles qui servent à établir des bilans des activités. Toutefois, le problème est autre, à savoir que les critiques exprimées dépassent rarement le cadre du chef de service. Elles restent lettre morte et découragent le personnel à être actif. Par contre, lorsque le projet de loi parle d'appréciation individuelle, il introduit le salaire au mérite. Personne ne s'interroge sur le coût d'évaluer quelque 25'000 fonctionnaires.

Par rapport à la question des licenciements évoquée par les Libéraux, l'Alliance de gauche ne veut pas de licenciement sans justification. Elle estime au contraire que c'est la situation dans le secteur privé qui n'est pas normale. Dans le secteur public, les règles sont établies pour que les personnes aient un droit de recours, ce qui paraît légitime. D'autre part, prétendre que le secteur public ne licencie pas est erroné. La loi le permet moyennant un certain nombre de procédures qui évitent l'arbitraire et des avertissements préalables. En conclusion, l'Alliance de gauche n'entre pas en matière sur ces projets de lois.

Position du groupe radical

Le cahier des charges et les appréciations annuelles existent déjà, mais il est vrai qu'on peut améliorer certains aspects. La révision du statut de la fonction publique de 1997 était en fait un toilettage de la loi, les uns estimant que c'était trop, les autres, pas assez. Il n'en demeure pas moins que le statut actuel protège relativement bien la fonction publique, notamment face à son rôle de pérennité, principe de base que le politique doit respecter. Quant à l'appréciation individuelle, il semble qu'elle se fasse déjà, en dehors de la période de probation. Si le dossier est bien établi, le-la collaborateur-trice qui fait mal son travail ne mérite pas de conserver sa place et sur ce point il faut que les responsables soient clairs. Les radicaux s'abstiendront par rapport aux propositions du PDC.

Position du groupe socialiste

La réforme de l'Etat est une bonne chose et tout le monde a certainement envie de l'optimiser pour que les services de l'administration soient plus proches de la population. Les groupes n'ont pas tous le même programme, mais la même volonté. Toutefois, les réformes qui tombent du haut, qui sont provoquées par des partis politiques, voire une partie du Parlement, ne peuvent que créer des réticences et des blocages au niveau du personnel. Ce fait a d'ailleurs été constaté par M. Segond qui ne cesse de dire que les réformes qui fonctionnent sont celles qui sont menées dans la discussion avec les acteur-trice-s de terrain, ceci de manière peu spectaculaire. Les collaborateur-trice-s deviennent en quelque sorte les acteur-trice-s de leur propre changement. En outre, une série de chantiers sont actuellement ouverts dans la fonction publique qui ont des effets très positifs. C'est notamment le cas à l'Hôtel des finances. Par conséquent, c'est la direction qui lui paraît la plus convaincante et le groupe socialiste n'entre pas en matière sur l'ensemble des projets de loi déposés par le groupe démocrate-chrétien. Vouloir améliorer le fonctionnement de l'Etat, en multipliant les statuts, en introduisant un salaire au mérite en perte de vitesse dans les entreprises et en proposant des remèdes qui existent déjà, est une mauvaise démarche que le PS refuse.

En conclusion ...

En fait, ces projets de lois s'inscrivent dans la série des actes manqués qui ont marqué ces dernières années la politique genevoise face à la réforme de l'Etat. De l'audit Andersen, commandité par un gouvernement discrédité auprès des acteur-trice-s de la fonction publique, à l'initiative libérale, avortée, voulant casser le statut de la fonction publique, toutes les actions « coup de poing » au parfum électoraliste, voire démagogique, ont échoué et c'est tant mieux ! Celles et ceux qui pensent que l'Etat se réformera à partir de coups médiatiques se trompent. La fonction publique n'est pas uniforme. Elle est composée d'êtres humains pluralistes. Les grandes recettes dogmatiques et caricaturales ne génèrent que la crainte et ne favorisent que le repli. En agissant comme ceci, la partie de l'échiquier politique – pour qui le dénigrement systématique de la fonction publique est un vrai fond de commerce – prend le risque de scléroser l'Etat et de provoquer le désordre social. Evidemment, l'Etat et les entreprises publiques doivent se réformer et s'améliorer constamment. Les besoins de la société changeant rapidement, l'Etat doit être en mouvement perpétuel. Dans plusieurs secteurs, dans plusieurs entreprises publiques, cette conduite du changement est fort active. Dans d'autres entités, le travail est plus conséquent. Mais, durant nos travaux de commission, nous avons constaté que les actions ne manquaient pas et que la volonté gouvernementale était forte. La manière est aussi adéquate puisque le concept du Conseil d'Etat repose essentiellement sur l'implication des personnes concernées. C'est bien en employant une telle méthodologie que nous améliorerons le service public – le service au public – et non pas par la menace, le dénigrement et le démantèlement. Pour se réformer la fonction publique doit être valorisée, motivée, impliquée et non pas insultée comme nous l'avons malheureusement entendu trop souvent lors des travaux en commission ou dans le débat politique.

5. Votes d'entrée en matière sur ces différents projets

PL 8393 modifiant la loi relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05)

Entrée en matière :

5 OUI (3 L, 2 DC)

6 NON (2 AdG, 3 S, 1 Ve)

2 Absentions (2 R)

L'entrée en matière est refusée.

PL 8394 instituant la surveillance de l'Office du personnel par la Chancellerie

Entrée en matière

5 OUI (3 L, 2 DC)

6 NON (2 AdG, 3 S, 1 Ve)

2 Absentions (2 R)

L'entrée en matière est refusée.

PL 8395 instituant une rémunération valorisante allouée aux fonctionnaires et employés de l'Etat

Entrée en matière

5 OUI (3 L, 2 DC)

6 NON (2 AdG, 3 S, 1 Ve)

2 Absentions (2 R)

L'entrée en matière est refusée.

PL 8396 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)

Entrée en matière

5 OUI (3 L, 2 DC)

6 NON (2 AdG, 3 S, 1 Ve)

2 Absentions (2 R)

L'entrée en matière est refusée.

Projet de loi (8393)

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 **(8394)**

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

(8395)

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 **(8396)**

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.

Date de dépôt : mars 2001

Messagerie

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapporteur: M. Philippe Glatz

Mesdames et
Messieurs les députés,

C'est au cours d'une très brève séance, à la suite de discussions et communications ayant déjà très largement mobilisé l'attention, le mercredi 10 janvier 2001, que les quatre volumineux projets de lois présentés par le groupe démocrate-chrétien ont été examinés et discutés pour l'essentiel, par la Commission des finances, ceci en présence de M^{me} Micheline Calmy-Rey, présidente du DF et de M. Patrick Pettmann, directeur général de l'Office du personnel de l'Etat.

Dans un souci d'ouverture et de recherche de consensus, d'emblée, le soussigné déclarait au nom des initiants que ces projets de lois, bien que déjà très élaborés et très construits, fruits d'un travail de réflexion et de recherche avec la collaboration de fonctionnaires sur plus d'une année, avaient pour modeste but de contribuer à l'amélioration du statut de la fonction publique, en soumettant à l'attention de chacun un certain nombre de propositions très concrètes comme base de travail.

Ces projets de lois ont donc été soumis à l'appréciation de notre Parlement sous la forme de deux volets, l'un ayant trait aux aspects organisationnels et relationnels du travail, l'autre ayant trait à une amélioration de la rémunération du travail, dans le but de permettre une meilleure reconnaissance formelle des efforts fournis par les services de l'Etat et de tous leurs collaborateurs.

L'important étant de permettre une modernisation du statut de la fonction publique dans le sens que celui-ci peut être mieux adapté aux nouvelles situations et relations de travail telles que le permettent par exemple les technologies de l'information, il s'agissait donc principalement d'initier par ces projets de loi une nouvelle réflexion quant aux progrès et assouplissements qu'il peut être possible d'apporter aux conditions faites aux collaborateurs de l'Etat.

C'est pourquoi le soussigné rappelait encore à la Commission des finances que les initiants étaient tout à fait prêts à admettre que leurs projets de loi pouvaient encore être améliorés, affinés et amendés, dans le cadre d'une réflexion plus large et partagée avec les représentants de toutes les composantes politiques de notre Parlement telles que représentées démocratiquement en notre Commission des finances.

C'était sans doute naïveté que de croire que les représentants de la majorité parlementaire de notre Commission des finances puissent reconnaître un quelconque intérêt aux propositions qui leur étaient ici soumises et, ne serait-ce qu'un instant, se départir de considérations de politique politicienne, particulièrement en année préélectorale, puisque d'emblée les commissaires socialistes et commissaires de l'Alliance de Gauche, dans leurs déclarations liminaires, déclaraient tout de suite vouloir refuser l'entrée en matière sur ces projets.

Les commissaires du parti libéral se déclaraient favorables à une entrée en matière et fustigeaient la position du refus pur et simple, position qui ne leur paraît pas une attitude responsable compte tenu de l'important travail mené par le groupe démocrate-chrétien, d'autant plus que certaines propositions leur semblent tout à fait dignes d'intérêt.

A ce stade, les commissaires radicaux se cantonnaient quant à eux dans une abstention peu motivée.

Bien que le groupe écologiste ait également déclaré être d'emblée défavorable aux projets de loi présentés, c'est à un commissaire écologiste que l'on doit cependant d'avoir pu habilement différer un refus d'entrée en matière sur ces quatre projets pour une autre séance, afin que celui-ci n'apparaisse pas comme trop brutal. Il lui a semblé, en effet, pertinent, avant que d'enterrer définitivement ces propositions, de faire préalablement le point sur la politique du personnel de l'Etat.

M^{me} Calmy-Rey, s'exprimant au nom du Conseil d'Etat, déclarait qu'il ne serait pas vain d'ouvrir la discussion sur la base du projet de loi du groupe démocrate-chrétien au regard non seulement des changements importants qui ont déjà été introduits dans le statut de la fonction publique adopté à fin 1997, mais également au regard des évolutions en cours, en particulier la réforme de la fonction publique.

C'est ainsi qu'au cours de la séance de la Commission des finances du 31 janvier 2001, M^{me} Calmy-Rey eut l'occasion de présenter dans le détail à la Commission des finances un document récapitulant les projets en cours dans le cadre de la politique du personnel de l'Etat.

Cette présentation comme l'important document qui l'accompagnait suscita force discussions et il apparut à chacun que des efforts non négligeables en matière de politique du personnel étaient, soit inscrits au programme, soit, pour une partie d'entre eux, déjà en cours.

Les projets de lois que nous examinons ce soir ne furent cependant plus réellement rediscutés, en cette occasion et faute de temps, l'exposé de M^{me} Calmy-Rey et de ses collaborateurs ayant très largement suscité l'attention et questions.

L'attitude positive et constructive du Conseil d'Etat, en matière de politique du personnel, confirma aux yeux de la minorité de la Commission des finances, l'intérêt qu'il y aurait à examiner plus avant les propositions contenues dans les projets de loi du groupe démocrate-chrétien ainsi que de les adjoindre peut-être au projet de politique du personnel de l'Etat, tant certaines d'entre elles sont complémentaires.

Cependant les positions des commissaires de la majorité parlementaire ayant été très arrêtées dès le départ, c'est sans nouvelle discussion et sans surprise que le refus d'entrée en matière fut prononcé au cours de la séance de la Commission des finances qui suivit, le 14 février 2001.

C'est pourquoi, Mesdames et Messieurs les députés, le rapporteur de minorité vous invite à réviser la position des commissaires de la majorité de la Commission des finances – exprimée de manière un peu expéditive – et d'accepter de renvoyer à nouveau ces projets de lois en Commission des finances pour un examen plus approfondi des propositions qu'ils contiennent.