Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 34 (1997)
Heft: 1299

Rubrik: Statut des fonctionnaires

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La réforme passera-t-elle par l

Partout, l'équilibrisme politique et budgétaire des collectivités publiques fait vaciller le statut du fonctionnaire. Tous les cantons engagent des réformes, mâtinées du vocabulaire de l'économie et nourries des principes de la gestion publique. Les réformes de l'administration ont des objectifs limpides: économiser dans la fonction publique pour assainir les finances, et simplifier les procédures de licenciement. Et dans tous les cantons, les réformes butent sur les mêmes pierres, hésitent à franchir les mêmes tabous: procédures de licenciements facilitées, utilisation de mesures disciplinaires, salaire au mérite ou bonus à la performance, gel des annuités ou du renchérissement, suppression de postes de travail...

Le Conseil d'État vaudois semble soudain pressé de moderniser le statut du personnel de l'administration. Certes celui-ci date de 40 ans; mais prévoir l'entrée en vigueur du nouveau statut dès janvier 1998 est un pari pour le moins audacieux vu l'état des discussions avec les associations du personnel (Fédération des sociétés de fonctionnaires et Syndicat du service public). Ainsi, le Département des finances sort du chapeau de son argentier le projet émanant du Service du personnel; les associations de fonctionnaires ripostent et annoncent publiquement leur refus d'entrer en matière. Puis, une manifestation est agendée pour le 14 mai et, à un jour près, le Conseil d'État rend une copie – très vague – de la position collégiale. Voilà pour la forme, qui laisse présager de belles crispations, polarisation politique et urticaire préélectorale.

Actuellement le serviteur d'État vaudois peut être engagé selon deux types de contrats: la nomination et le contrat de droit privé. La nomination se fait après une période d'essai d'une année. Passé ce délai, si l'employé donne satisfaction, le Conseil d'État est alors dans l'obligation ou de le nommer définitivement ou de le licencier. Le Conseil d'État peut aussi engager des personnes sous contrat de droit privé, mais après quatre ans «l'autorité de nomination procède à la nomination comme fonctionnaire ou bien résilie l'engagement» (art. 5 du statut actuellement en vigueur). En réalité, le règlement qui régit le statut de la fonction publique n'est pas respecté; d'après le document du Service du personnel, cité par le Syndicat des services publics, «à fin 95, 10795 décomptes de salaires sous contrats dits de droit privé étaient recensés, contre 11445 décomptes de salaire portant le titre de nomination définitive».

Les salariés sous contrat de droit privé sont moins bien protégés que ceux sous contrat de droit public: non seulement ils ne bénéficient pas des avantages du statut du fonctionnaire nommé, mais n'ont aucune garantie contre les licenciements, la seule référence légale restant le code des obligations; par contre, l'employé nommé ne peut être licencié que si «sa fonction est supprimée parce que superflue et qu'il n'est plus possible de lui trouver dans l'administration une autre place correspondant à ses capacités»

Un employeur, un statut

Le Parti socialiste vaudois a publié dans le dernier *Socialistes!* une position détaillée sur la réforme du statut du personnel. Il reconnaît la nécessité d'une révision du statut. Inventaire de quelques propositions.

• Un employeur, un principe: le statut doit prévoir une période probatoire d'une année avant l'engagement définitif. Passé cette période, l'engagement doit être à durée indéterminée. Le statut de temporaire doit disparaître, exception faite des postes destinés à l'apprentissage, au stage ou au mandat.

• Simplifier les fonctions de l'État. Il existe selon le PSV 1300 fonctions différentes, ce qui donne l'image d'une bureaucratie hiérarchisée et peu efficace. Il serait préférable de baser la classification sur un cahier des charges établi dans les départements. La rémunération serait alors adaptée au travail fourni et non aux titres et aux formations antérieures.

• Le PSV souhaite un salaire minimal plus élevé (revenu de départ d'environ 40000 fr.) et s'oppose au salaire au mérite, sauf pour des postes à haut revenu, qui pourraient alors être soumis à évaluation. Cette mesure exigerait la création d'une instance de recours.

• L'indexation annuelle doit être maintenue. Ensuite, «le PSV propose de renoncer à une augmentation fixe et d'adopter un barème dégressif selon l'ancienneté, couplé à un coefficient dépendant de la situation familiale. De la sorte, on permettra aux ménages ayant des charges de familles de disposer plus rapidement d'un revenu suffisant.»

• Le PSV se prononce pour une évaluation, tant qu'elle est formatrice, «c'est-à-dire clairement et expressément dissociée de toute procédure salariale.» L'organisation d'un service nécessite d'être régulièrement évaluée, les responsabilités respectives des salariés aussi. Mais le personnel doit être impérativement associé à la définition des objectifs.

anton de Vaud?

(art. 88 du Statut) ou alors pour ce qui est appelé «de justes motifs», notifiés après de nombreux avertissements.

Nouveau statut

Que prévoit la réforme de la Loi sur le Statut général des fonctions publiques cantonales? Résumé en quatre lettres:

• Licenciement. Les procédures de licenciement sont assouplies et subdivisées en trois catégories: «motifs dépendants de la volonté de l'employé», ce qui signifie que la personne offre des prestations insuffisantes; «motifs indépendants de la volonté de l'employé et non liés à la personne», ce qui équivaut à une suppression de poste jugé superflu; et «départ d'un commun accord moyennant compensation financière». Les mesures disciplinaires sont encore à fixer avec les associations du personnel.

• Nomination. Le Conseil d'État prévoit de maintenir le principe de la nomination définitive. Mais la période probatoire passe d'un an à quatre ans. De plus, en cas de transfert, la nomination ne suit pas la personne.

• Maîtrise des coûts. C'est sans doute à ce chapitre que le politicum s'exprimera le plus vivement. Comment comprendre la phrase «rééquilibrer la masse salariale brute par une meilleure prise en compte du respect de l'équité interne et externe»? Et juste en dessous, «maîtriser l'évolution de la masse salariale brute, sachant que celle-ci représente presque la moitié des dépenses de fonctionnement de l'État»? L'explication du gouvernement y est lacunaire. Celle du chef du Service du personnel pousse à croire qu'il n'y aurait plus de dispositions légales prévoyant une indexation des salaires et une augmentation annuelle en fonction de l'ancienneté. Le Grand Conseil déciderait chaque année du montant de l'augmentation de la masse salariale, déterminée à partir de «la capacité financière de l'État» et de l'évolution du coût de la vie. Les délais de rédaction ne nous ont pas permis d'obtenir la version définitive du texte du Conseil d'État, à un jour près. Si l'on en croit le Service du personnel, le document final est expurgé de cette proposition.

• Rémunération. Le Conseil d'État veut introduire des «augmentations de salaire selon les performances pour les cadres». De plus, il propose d'accroître la responsabilité des chefs de services en leur déléguant des compétences pour les engagements, les licenciements et les transferts de service. Enfin il prévoit d'augmenter le salaire des hauts fonctionnaires de telle sorte qu'il soit concurrentiel face au privé

Questions. Qu'adviendra-t-il des propositions gouvernementales? Le texte, soumis aux fonctionnaires, à la presse, et aux députés est un outil de travail. Tout peut donc être négocié... pour autant que les partenaires sociaux le souhaitent.

Qu'adviendra-t-il du statut du personnel? Au vu des crispations respectives, ne faudrait-il pas plutôt abandonner le délai prévu pour l'introduction de la réforme et négocier uniquement la convention salariale bisannuelle? *gs*

Tour d'horizon des cantons romands

Valais. Le Conseil d'État a engagé depuis 1993 déjà une réforme de la politique du personnel. Baptisé «Administration 2000», le projet englobe une vaste restructuration de l'État. La démarche valaisanne a ceci d'original qu'elle a dès le départ associé le personnel à sa mutation. C'est sur le mode de rémunération que se portent les efforts. Les progressions salariales automatiques sont remplacées par un système qui tient compte de la performance – les primes pourront ainsi varier considérablement. Des solutions seront proposées à ceux qui ne sont pas performants. Par contre, les moyens affectés à la formation continue ont constitué une priorité.

Jura. Il peine à engager sa réforme de l'administration. Un groupe de travail planche depuis quelques mois sur le mode de rétribution du personnel de l'État. Le Jura, avant de s'engager dans la mise en vigueur d'un nouveau règlement, a choisi de passer au crible de l'analyse et de ses moyens financiers les prestations accomplies par les services en y associant chefs de service et collaborateurs. Il engage ainsi une réforme de fonds de son administration.

Fribourg. Les secrets sont bien gardés et l'avant-projet du Conseil d'État est actuellement soumis aux associations de fonctionnaires. Ceux-ci refusent d'entrer en négociation tant que le nouveau statut ne sera pas analysé sous l'angle de la Nouvelle gestion publique, introduite récemment dans l'administration. Le débat porte, comme dans le canton de Vaud, sur les modes de licenciement et l'autonomie des services: faut-il introduire un système sans nomination avec une qualification annuelle? Décharger le Conseil d'État, seul compétent pour les licenciements, en responsabilisant les directions? Introduire des primes d'excellence, augmenter la flexibilité dans les horaires? Réponses au début de l'été.

Neuchâtel. La nouvelle loi sur le statut de la fonction publique entre progressivement en vigueur depuis janvier 1996. Réformes importantes: passage au contrat à durée indéterminé, introduction d'une modeste part de salaire au mérite (les primes d'ancienneté ne sont plus automatiques), partage du congé maternité entre un père et une mère travaillant à l'État. Bien que le gouvernement neuchâtelois n'ait pas prévu de suppressions de postes, depuis 1994 les fonctionnaires participent à l'effort d'assainissement des finances cantonales: leur salaire a été ponctionné de 2,5% et le renchérissement plafonne encore cette année pour les hauts salaires.

Genève. Les grèves de l'automne ont bloqué le processus de réforme. Celui-ci, présenté en même temps que le gel des salaires, a suscité une telle opposition que le gouvernement a préféré bâcher... et laisser le bébé, l'eau du bain, et le matériel de plongée au prochain gouvernement. Concessions du Cartel syndical: introduire un système «d'appréciation» plutôt que d'évaluation de la prestation des fonctionnaires; les dispositions qui devaient assouplir les conditions de licenciement sont maintenues, mais plus nuancées. *gs*