



RÉPONSE AU POSTULAT

(Motion transformée en postulat au stade du développement)

Auteur	CVPO par Rieder Beat et Bregy Philipp Matthias
Objet	l'utilisation optimisée des collaborateurs au lieu d'engager des nouveaux collaborateurs
Date	17.11.2011
Numéro	6.022 (Présidence en collaboration avec DFIS)

La motion, transformée en postulat en session du juin 2012, demande au Conseil d'Etat que, par des audits externes, chaque département optimise l'utilisation de son personnel au lieu de solliciter, chaque année, la création de nouveaux postes. Jusqu'aux résultats de l'audit, les postes devenus vacants par le départ de collaborateurs ne peuvent être remplacés.

Il est opportun et judicieux de rappeler au parlement les principales raisons pour lesquelles les différentes unités organisationnelles des différents pouvoirs sollicitent des nouveaux postes :

a) Nouvelles bases légales Le législateur crée de nouvelles bases légales conduisant souvent à de nouvelles prestations et tâches sans que d'autres bases légales ne soient supprimées en compensation. Dans ces situations, les services concernés sont de toute façon obligés d'optimiser l'organisation et le fonctionnement du service, voire de changer les priorités ou la notion de qualité dans l'application des bases légales, afin de répondre aux nouvelles bases légales avec les mêmes ressources. Dans le cas où toutes les mesures d'optimisation prises ne suffisent pas, le service demande la création d'un nouveau poste.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que le parlement a approuvé, au cours des dernières années, plusieurs lois d'étatisation d'unités organisationnelles telles que, notamment, les offices des poursuites et de faillite (62 EPT), les offices d'Etat-civil (13 EPT), le secteur de l'asile (58 EPT) et les offices régionaux de placement (112 EPT).

b) Complexité des tâches et attentes des citoyens Dans notre société et notre économie toujours plus complexes, les attentes des citoyens par rapport à la qualité et à la rapidité des prestations publiques est en constante augmentation. Les services veulent garantir une qualité élevée des prestations fournies aux citoyens et demandent la création de nouveaux postes.

Dans une comparaison intercantonale BADAC de 2008 concernant le nombre de citoyens par rapport au nombre d'employés de l'Administration cantonale, le Canton du Valais se situe en 5^e dernière position, tout en ayant en général les mêmes tâches de souveraineté que les autres cantons (VS : 29.97 employé par 1000 habitants, FR : 40.22 employés par 1000 habitants).

c) Bilinguisme du Canton du Valais Dans le Canton du Valais, les prestations doivent en principe être assurées dans les deux langues, afin de respecter l'égalité de traitement des citoyens de tout le canton. Pour donner des informations professionnelles sur un dossier dans l'autre langue, d'excellentes notions de l'autre langue sont nécessaires.

Une administration cantonale orientée clientèle est également soucieuse de mettre à disposition des collaborateurs en interne, mais aussi des citoyens, toute documentation (lignes directrices, messages, internet, etc.) leur concernant dans les deux langues.

- d) Autofinancement de certains postes :** Au nombre des nouveaux postes créés, il y a lieu de tenir compte que certains d'entre eux sont autofinancés soit par le biais d'un subventionnement, soit par des recettes générées. Dès lors, le coût financier de ces postes est neutre au niveau du compte de l'Etat. Ainsi, ces postes, neutres financièrement, permettent un accroissement du service à la population et une meilleure application des dispositions légales.

Il est également opportun et judicieux de rappeler toutes les mesures et instruments législatifs que le Conseil d'Etat a déjà mis en place pour l'optimisation permanente de l'organisation, du fonctionnement et des prestations des collaborateurs :

- a) Optimisation permanente** Afin de contribuer à une administration performante et proche du citoyen, de nombreuses unités organisationnelles optimisent régulièrement leur organisation structurelle et fonctionnelle, leurs processus et la répartition des tâches par rapport au potentiel, aux prestations et aux compétences des collaborateurs selon l'art. 3 de l'ordonnance sur le traitement des employés de l'Etat du Valais et l'art. 6 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais notamment par des transformations de postes et des transferts internes.
- b) Système d'appréciation et de conduite** Depuis 1997, l'administration cantonale dispose d'un système d'appréciation et de conduite basé sur les objectifs ainsi que sur les prestations et le comportement de chaque collaborateur. Le système salarial selon la loi sur le traitement des employés de l'Etat du Valais ne se base pas sur les automatismes, mais sur les prestations des collaborateurs évalués. En évaluant, entre autres, l'atteinte des objectifs, l'exécution quantitative et qualitative du travail, l'entretien d'évaluation permet l'optimisation de la performance des collaborateurs.
- c) Mandats de prestations politiques** La Loi sur la gestion et le contrôle administratifs et financiers du canton du 24 juin 1980 fixe, entre autres, que toutes les prestations de l'administration doivent reposer sur une base légale. Conformément au principe de la transparence, toutes les prestations de l'administration doivent être clairement identifiées et définies. Dans ce but, les objectifs politiques et les mesures prioritaires à atteindre pour chaque année sont notamment décrits dans les mandats de prestations politiques fixés entre le Grand Conseil et le Conseil d'Etat, ainsi que les ressources financières et humaines nécessaires à leur réalisation.

En conclusion nous proposons :

- 1) de continuer d'analyser la nécessité des nouveaux postes lors du traitement du budget.** Dans le cadre du budget, le Conseil d'Etat et le Grand Conseil (y compris la commission des finances et la commission de gestion) ont, jusqu'à présent, analysé la nécessité de créer des nouveaux postes au sein des différents pouvoirs. Il s'agit d'un double contrôle à la suite duquel uniquement les nouveaux postes réellement nécessaires sont créés pour l'année suivante. (Pour le budget 2011, uniquement 32 % des postes demandés pour l'administration cantonale ont été acceptés par le CE et le GC)
- 2) de veiller qu'une égalité de traitement soit garantie pour la création de nouveaux postes entre les pouvoirs et avec les institutions para-étatiques ;**
- 3) de vérifier attentivement la nécessité d'étatiser des unités organisationnelles para-étatiques afin d'éviter d'augmenter l'effectif de l'Etat du Valais ;**
- 4) de continuer à mettre dans les messages accompagnant des projets de loi un chapitre concernant les incidences financières et les incidences en matière de ressources**

humaines. Le Grand Conseil dispose ainsi de toutes les informations utiles à ce sujet conformément à l'art. 100 de la loi sur l'organisation des Conseils et les rapports entre les pouvoirs ;

- 5) **de continuer à optimiser** le fonctionnement des unités organisationnelles de l'administration cantonale par l'analyse régulière des prestations, des priorités et des ressources allouées dans les mandats de prestations politiques ;
- 6) **de continuer à mettre au concours les postes** devenus vacants suite à une analyse conformément à l'art. 3 de l'ordonnance sur le traitement afin de pouvoir garantir le bon fonctionnement de l'Administration cantonale.

Vu que dans le cadre de l'égalité de traitement, un éventuel audit devra se faire auprès de tous les pouvoirs, les écoles et les institutions para-étatiques, vu qu'une plus-value durable d'un audit ne peut pas être garantie, vu que l'analyse des besoins de nouveaux postes ainsi que du fonctionnement de l'administration cantonale se fait déjà maintenant par plusieurs instances et par plusieurs instruments un audit n'est pas opportun.

Il est proposé l'acceptation partielle du postulat.

Sion, le 28 août 2012