



Conseil d'Etat
Staatsrat

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

RÉPONSE AU POSTULAT (EN COLLABORATION AVEC LE DFS)

Auteur	Le groupe PLR, par le député Julien Monod (suppl.)
Objet	Pour une vraie prime à la performance
Date	8 mars 2016
Numéro	1.0166

Introduction

Le postulat invite le Conseil d'Etat à étudier un système de rémunération permettant de récompenser l'engagement, la motivation et la performance des employés d'Etat.

Système salarial des employés de l'Administration cantonale

Le système salarial des employés de l'Administration cantonale est basé sur une rémunération liée aux prestations. Lors de la création du système salarial dans la loi sur le traitement des employés de l'Etat du Valais du 12 novembre 1982, le parlement a émis un vœu clair de supprimer les automatismes et moderniser le système salarial afin de se rapprocher des systèmes salariaux existants au niveau de l'économie privée afin d'accroître les performances et la motivation des employés.

Le postulant mentionne que les jeunes ou nouveaux employés n'ont que peu d'incitation à être performants durant l'année car aucun bonus ne leur sera accordé. Or, chaque année, les collaborateurs sont évalués par leur supérieur sur leurs objectifs, leur comportement et leurs prestations. Comme tel est le cas dans les entreprises privées, les chefs de service disposent d'une enveloppe budgétaire qui les incite à récompenser la performance de leurs collaborateurs. En fonction des prestations fournies, une augmentation salariale se situant entre 0 et 3% peut leur être attribuée.

Une prime de performance peut être octroyée à l'employé qui a atteint les 140% de l'augmentation individuelle liée aux prestations. Cet octroi fait suite à une appréciation des objectifs réalisés, de ses prestations et de son comportement. Ainsi son maximum salarial atteint en moyenne 144% - 145% ce qui est analogue au système salarial des enseignants.

Via le système salarial actuel, la performance des collaborateurs est donc reconnue et récompensée durant toute la carrière professionnelle. Contrairement à ce que le postulant mentionne, il n'y a donc pas d'automatismes systématiques, puisque la rémunération se base bel et bien sur une analyse approfondie des objectifs réalisés, du comportement et des prestations de l'année.

En associant la rémunération à la performance, l'entreprise encourage en effet ses employés à s'impliquer, à prendre des initiatives, à réaliser les objectifs fixés et à consolider leurs performances. Ce système permet également de fidéliser les employés à travers un système moderne qui reconnaît de manière durable la performance. Le canton du Valais est parmi les rares cantons qui n'appliquent pas des automatismes systématiques dans l'évolution du salaire, mais qui tient compte des performances des collaborateurs.

Par ailleurs, ce système aide l'Etat du Valais à être concurrentiel – le marché de l'emploi (notamment le secteur privé) pratiquant la rémunération liée à la performance. Il permet donc d'attirer les compétences nécessaires à l'efficacité de l'administration et atténue la difficulté de recruter des cadres compétents et performants à l'externe de l'Etat du Valais.

Système salarial des enseignants

Le système salarial des enseignants se base sur un système d'automatismes annuels jusqu'à un salaire maximum de 145%. La mise en place d'un système de rémunération lié aux appréciations annuelles serait extrêmement difficile à réaliser du fait de nombreuses contraintes inhérentes au domaine de l'enseignement (par ex : qui peut légitimement évaluer le personnel enseignant ? quels seraient les critères objectifs d'évaluation ? quelles seraient les fréquences d'évaluation au vu du nombre d'enseignants par établissement ? etc...).

Système salarial des employés para-étatiques

Concernant les systèmes salariaux des employés para-étatiques, il existe différentes catégories :

1. Les institutions qui ont défini leur système salarial sur la base de ce qui est appliqué au sein de l'Etat du Valais (administration / enseignement)
2. Les institutions qui ont défini, en partie, leur système salarial sur la base de ce qui est appliqué au sein de l'Etat du Valais. D'autres thématiques sont réglées de manière indépendante.
3. Les institutions qui ont défini leur propre système salarial de manière totalement indépendante des systèmes existant à l'Etat du Valais.

Introduire de manière systématique une prime à la performance pour le personnel para-étatique signifierait également mettre sur pied un système d'appréciation avec des critères d'évaluation objectifs. A titre d'exemple, il s'agirait de définir des critères permettant de d'évaluer la performance d'un médecin urgentiste ou encore d'une infirmière d'un EMS, etc.

Si le Grand Conseil souhaite agir sur le système salarial des institutions, il doit tout d'abord agir sur les dispositions légales cantonales relatives aux institutions pour lesquelles il verrait la nécessité d'introduire un tel système de rémunération, car les bases légales actuelles ne donnent pas la marge de manœuvre nécessaire au Conseil d'Etat pour intervenir directement sur les systèmes salariaux de ces institutions.

Au vu de la complexité de la démarche à entreprendre, le Gouvernement a donc actuellement peu de moyens d'influencer directement la politique salariale de ces institutions.

Conclusion

La performance du personnel de l'administration cantonale détermine déjà actuellement sa rémunération tout au long de sa carrière professionnelle. Cela signifie que la demande du postulant d'avoir un système de rémunération lié à la performance est déjà concrétisée au sein de l'administration cantonale.

Pour le personnel enseignant, le Conseil d'Etat juge adéquat de maintenir le système de rémunération actuel basé sur des automatismes, tenant compte qu'il est difficile de disposer de critères d'évaluation objectifs et mesurables de la performance des enseignants.

Pour le personnel du para-étatique, les bases légales actuelles permettant d'agir sur les systèmes salariaux des institutions font défaut. De plus, il est également difficile de disposer de critères d'évaluation objectifs et mesurables de la performance du personnel des institutions para-étatiques.

Au vu de ces éléments, Il est proposé le rejet du postulat.

Incidence(s) financière(s) : aucune

Sion, le 13 septembre 2016