



RÉPONSE À LA MOTION

Auteurs	MM. les Députés Diego Clausen CSPO et Beat Rieder DVPO
Objet	Système salarial uniforme sans prime de performance
Date	13.11.2015
Numéro	1.0154

Les motionnaires demandent une modification des différentes bases légales de l'ensemble des catégories de personnel de la fonction publique (employés, enseignants, magistrats, etc.) en y créant un seul système salarial pour l'ensemble du personnel sans liens avec les prestations (primes, etc.). Le nouveau système salarial unique pour l'ensemble du personnel se baserait uniquement sur des automatismes.

Législation actuelle

Il existe actuellement différentes bases légales régissant les questions de traitement des agents de la fonction publique, notamment :

- La loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais
- La loi sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel
- La loi fixant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure
- La loi concernant le traitement des autorités judiciaires et des représentants du ministère public
- La loi concernant le traitement des magistrats de l'ordre exécutif
- L'ordonnance sur le traitement des membres de la police
- Etc.

Nous soulignons que les bases légales citées ci-dessus n'intègrent pas le domaine de la rémunération du personnel des institutions para-étatiques.

Les bases légales actuelles prévoient différents outils pour agir au niveau de la politique salariale, notamment :

- l'application d'un coefficient sur les augmentations progressives liées à la prestation et les primes de performance pour le personnel administratif, ainsi que sur les parts d'expérience pour les enseignants
- l'application d'une classe d'attente lors de l'engagement du personnel

Rémunération liée aux prestations

Il est important de rappeler que les enseignants, les magistrats, les greffiers et la grande majorité des institutions para-étatiques fonctionnent avec des automatismes salariaux.

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 du niveau de l'économie privé afin d'accroître les performances et la motivation des employés.

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.

Par ailleurs, ce système aide l'administration cantonale à être concurrentielle – 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...).

Conclusion

Le système salarial lié à la performance a fait ses preuves auprès des employés de l'Administration cantonale en permettant d'accroître leurs prestations et leur motivation. Avec l'introduction d'un système salarial automatique auprès des employés, on reviendrait en arrière en perdant tout impact positif et motivant lié aux performances des employés.

Vu tout ce qui précède et la complexité de la problématique, le Conseil d'Etat propose la transformation de cette motion en postulat, permettant à un groupe de travail d'examiner en lien avec le groupe de travail CPVAL les questions de cette motion.

Conséquences sur la bureaucratie : aucune

Conséquences financières : aucune

Conséquences équivalent plein temps (EPT) : aucune

Conséquences RPT : aucune

Il est donc proposé de transformer la motion demandant plus d'équité dans les adaptations de traitements en postulat.

Lieu, date Sion, le 19 décembre 2016