



N° 17
29 juin 1998
Bimensuel

 **DOSSIER**

Dans ce numéro

 **COURRIER**

Les apprentis à l'Etat **2**

 **ACTUEL**

Nouveau prix pour une ramoneuse **2**

 **SUBJECTIF**

Les vicissitudes d'un employé mobile **3**

 **EMPLOI**

11 postes vacants **8**

 **MODERNISATION**

Projet de nouveau statut retiré **12**

 **CONSEIL D'ETAT**

Les décisions de la quinzaine **14**

 **MEMENTO**

Le quotidien des mineurs vaudois **16**



La fonction publique



au pays de la mobilité

L'un des maîtres mots de la démarche générale de modernisation de l'Etat, la mobilité, fascine et fait peur à la fois. Mais de quoi parle-t-on en évoquant ce terme dans l'air du temps? De beaucoup de réalités à la fois: l'évolution des professions, telle que le travail de secrétaire. Mais aussi, et de plus en plus souvent, un changement de poste ou de métier qui touche à l'identité profes-

sionnelle de la personne. Comme dans le secteur privé, la mobilité s'impose dans les administrations publiques: les fonctionnaires doivent s'adapter aux nouvelles structures, et trouver les moyens de développer leur attractivité professionnelle. Un défi pour le Bureau des ressources humaines (BRH). Une gageure pour les professionnels.

Pages 4 à 7

 **CULTURE**



Fidèle au rendez-vous depuis vingt-cinq ans, le festival de la Cité fait revivre les rues de la vieille ville chaque été. Tout d'abord associé à la Fête à Lausanne, il a su trouver ses propres marques culturelles. Une culture qui n'a rien d'élitaire puisque son credo reste la gratuité, la convivialité, et un savant dosage entre professionnalisme et bénévolat. Danse, musique et théâtre sont au programme du 3 au 11 juillet.

Pages 10 et 11

Quelle place pour les apprentis à l'Etat?

Après un apprentissage de commerce au sein de l'Etat de Vaud, on nous a fait comprendre qu'il n'y aurait pas de place après les examens. Tout en nous assurant que le Bureau des ressources humaines (BRH) ferait tout son possible pour nous réinsérer.

J'écris donc au BRH qui me répond en substance que pour avoir du travail à l'Etat, il faut déjà en avoir un! Donc ce bulletin n'est qu'une liste de possibles rocares au sein de l'administration, et non un véritable outil de réinsertion.

Après 18 mois de chômage, le bouche à

oreille qui est tombé dans la bonne oreille m'a permis d'être engagé par une jeune entreprise dynamique, mais en aucun cas grâce à une quelconque aide de l'Etat!

Plusieurs jeunes fonctionnaires compétents essaient de se faire une place à l'administration, mais avec peine. Pourquoi ne pas engager du sang neuf à l'Etat, ce qui permettrait par la même occasion de diminuer les charges salariales?

Extrait d'un message de M. S. Huonder sur le site Internet de l'Etat de Vaud

L'engagement après formation

Pour favoriser la mobilité interne, sont considérées comme prioritaires les personnes nommées ou au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée (contrat de droit privé). Par leur statut, les apprentis ne sont pas prioritaires, puisque assimilés à des contrats de durée déterminée. Cela dit, lorsqu'un poste ne peut être pourvu par voie interne, les

apprentis au terme de leur formation peuvent parfaitement faire acte de candidature au BRH et seront pris en compte comme toute postulation externe. Quant à la réinsertion professionnelle, le bureau portant le même nom (BRP), qui collabore étroitement avec le BRH, est compétent en la matière et intervient dans toute situation particulière nécessitant une action spécifique.

De façon générale, nous soulignons l'importance pour le jeune collaborateur de commencer sa carrière professionnelle dans un autre environnement que celui de son apprentissage, que ce soit dans le secteur public ou dans une entreprise privée.

Enfin, nous signalons que la politique d'apprentissage à l'Etat de Vaud est actuellement en pleine mutation. Un projet de coordination de la formation des apprentis est en préparation et sera opérationnel dès 1999. Des précisions seront apportées dans la *Gazette* cet automne.

Stéphane Robert, BRP

 PETITES ANNONCES

A louer: à Pallens-sur-Montreux, 2,5 pièces avec terrasse de plain-pied, piscine, place de parc à disposition. Vue magnifique sur le Léman et les Alpes. Fr. 1'269.-. Libre de suite ou à convenir.

Tél. 079/310 67 83, Patricia.

Recherché: appartement de 4 pièces ou plus à la campagne, dès septembre ou octobre. Avec jardin ou plain-pied, si possible garage ou place de parc. Loyer modéré.

Tél. prof. 021/316 88 12, Marie-Claire.

A vendre: TWINGO année 1993, 68'000 km. Expertisée récemment, état impeccable. Cause double emploi. Prix: Fr. 6'500.-.

Tél. 021/886 10 31.

 **La Gazette**
Journal de la fonction publique vaudoise

Editeur: Etat de Vaud.

Rédacteur responsable: Laurent Rebeaud.

Rédaction: Dominique Guindani, Laurent Kleiber, Philippe Anhorn, Isabel Balitzer Domon, Françoise Cottet, Francine Crettaz, Jacqueline Decurnex, Catherine Lavanchy, Christine Matthey Desaulles.

Ligne graphique: Fabio Favini.

Impression: Presses centrales Lausanne.

Toute correspondance est à adresser à *La Gazette*, place du Château 6, 1014 Lausanne.

Téléphone 021/316 40 50

Fax 021/316 40 52

E-mail La.Gazette@chancellerie.vd.ch

 ACTUEL

«Un avenir différent»: jeune ramoneuse récompensée

La jeune Irène Chessex, d'Etoy, vient de terminer son apprentissage de ramoneuse. Le prix «Un avenir différent» lui sera remis mercredi à Lausanne, lors de la cérémonie de clôture de l'EPSIC. En se lançant dans une formation habituellement réservée aux garçons, la lauréate a «osé dépasser les stéréotypes sociaux et sexistes», et c'est pourquoi elle est récompensée.

Ce prix d'une valeur de 200 francs pourrait également être décerné à l'avenir à un jeune homme pour le choix d'un métier d'habitude exercé par des jeunes filles. Il est attribué par la commission «Un avenir différent», qui émane de l'Association romande de conseil en orientation professionnelle.

C'est la première fois qu'il est remis dans le canton de

Vaud. L'an passé à Neuchâtel, il a couronné une jeune outilleuse. La commission «Un avenir différent» a notamment réalisé le guide de

rédaction intitulé *Le langage n'est pas neutre*, qui prône un usage des mots dépourvu de connotations sexistes.

Certification ISO 9000: colloque à Jongny

Pour les services publics qui cherchent à repenser leur gestion, la certification ISO 9000 offre un réel intérêt pour améliorer l'organisation du travail, bien qu'elle occupe une place modeste parmi les nombreuses approches mises en œuvre. La certification s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

Pour mieux faire connaître cette certification, l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP) lui consacre un

colloque, le 28 septembre prochain, au Centre de formation du Léman à Jongny, au-dessus de Vevey.

Les enjeux globaux de la certification dans les services publics seront présentés avant l'analyse de son application dans trois domaines: la santé publique, les écoles et les entreprises publiques.

Renseignements: Mme R. Vogt, responsable de projet, tél. + fax 021/922 96 70. Secrétariat IDHEAP, Mme Gulfo, tél. 021/694 06 77 (matin).



Le parfait mobile

Moi, je veux bien être mobile, mais en trois départements et quatre bureaux, sans compter la bibliothèque des premières semaines, je peux vous dire que tout n'est pas fait pour faciliter cette vertu tant voulue et vantée.

Tout prendre avec soi

Prenez l'informatique, par exemple... J'ai beau déménager à l'intérieur de la même entreprise, je dois chaque fois toaster avec des disquettes pendant une bonne demi-heure pour copier les données que je souhaite garder (et Dieu sait si je ne suis pas conservateur par nature!). Et j'en perds une partie en route parce que l'opération s'est mal déroulée.

Se brancher, mais où

Je suis pourtant un homme moderne (et donc mobile) et disposais d'un PC portable. Mais voilà: pas moyen de brancher au DINF un portable appartenant à l'ex-DPSA. Et pas davantage possible de récupérer de manière simple mes sites

préférés sur l'Internet, ni les adresses électroniques de mon carnet personnel. J'ai bien reçu une foule de bons conseils chuchotés avec l'air de trahir un secret d'Etat sur la manière de procéder, mais aucun de ceux que j'ai suivis ne s'est révélé concluant.

Ne pas disparaître

Autre curiosité: un déplacement à l'intérieur de l'Etat vous fait disparaître immédiatement du monde cybernétique sous votre ancienne localisation. Les messages qui me sont envoyés à mon ancienne adresse doivent rester suspendus à un satellite virtuel quelque part entre la Pontaise et le CIEV... en tout cas, je ne les reçois pas. Même la Poste, qui a bien des défauts, fait mieux.

Retrouver un nom...

Et je ne parle pas des troubles d'identité auxquels j'ai été confronté. Pensez, je me suis appelé informatiquement pendant deux ans «pimhof». C'était pas spécialement joli, mais je m'y suis habitué. Eh bien! il a

suffi de descendre à la Riponne pour que je m'appelle, suivant les programmes, «imhopf», ce qui se prononce moins facilement, voire carrément «ztpif», ce qui est franchement grotesque. Et tout ça pour se brancher sur une messagerie datant certes aussi d'avant la période où Bill Gates a fait des inventions géniales dans son garage, mais d'un fonctionnement totalement différent et conçu tout exprès pour dérouter les utilisateurs pendant les six premiers mois.

... et un mot de passe

Enfin, la chose a tout de même du bon: Big Brother a fort heureusement perdu la trace de tous les mots de passe que j'ai utilisés pendant les deux dernières années. Je pourrai donc réutiliser le deuxième nom de mon grand-père sans risquer un message vexant et vous coupant à coup sûr toute inspiration, du genre: «Ce mot de passe a déjà été utilisé. Veuillez en spécifier un autre».

Pierre Imhof

Mobilité

La mobilité est une mode. Avec tout ce qu'une mode peut comporter d'éphémère. Autrefois, lorsqu'un candidat se présentait à un employeur avec un curriculum vitae riche et varié, il courrait le risque de passer pour un instable. Aujourd'hui, le candidat qui avoue être resté quinze ans dans le même emploi éveille le soupçon d'immobilisme, voire de sclérose. Tel est l'esprit de notre temps, façonné à la va-vite par la révolution informatique, l'abolition des anciennes frontières commerciales, la fuite en avant de l'économie globalisée à l'échelle planétaire. Pour être dans le vent, il faut déclarer son amour du changement qui défrise, du risque qui stimule, de l'audace qui paye.

Evidemment, l'Etat ne peut pas ignorer cette réalité. Il a subi, et subit encore les sarcasmes de tout ce que l'économie privée compte d'audacieux à qui la fortune a souri. Il est sommé de devenir souple, light, mobile, adaptable au dernier cri de la technique et aux limites de son budget. Et il entend les critiques. Toute la démarche de modernisation de l'Etat est l'expression d'un formidable effort d'adaptation aux réalités actuelles. Notre dossier le montre (lire pages 4 à 7): l'administration se donne les moyens d'encourager la mobilité professionnelle de ses collaborateurs. Elle le fait notamment lorsqu'un poste est supprimé ou qu'un collaborateur a envie de changer d'air.

La réalité nous contraint à améliorer notre aptitude à la mobilité. C'est un fait, et on ne gagne jamais rien à ignorer les faits. L'hygiène de vie et la sagesse élémentaire nous dictent de considérer cette évolution comme positive. Mais il ne faut pas perdre de vue que la mission fondamentale de l'Etat exige une forte dose d'insensibilité aux modes. Car l'institution politique ne peut pas se vendre, ni faire faillite. Elle a un devoir de permanence. Lorsque l'Etat encourage la mobilité de ses employés, il doit simultanément valoriser leur fidélité et leur loyauté. Sans exclure que les meilleurs d'entre eux puissent atteindre l'optimum de leur efficacité après quinze ans au même poste. La mobilité n'est pas une valeur en soi; elle est une aptitude à cultiver dans les domaines où elle est nécessaire pour que l'Etat reste à la hauteur de ses tâches. Et l'une de ces tâches est de constituer un pôle de stabilité dans l'agitation ambiante.

Laurent Rebeaud



Tentations et résistances face au changement

«La mobilité professionnelle est un moyen, pas une fin en soi»

Maître mot des protagonistes de la modernisation, la mobilité est à la mode. Mais à l'Etat, les freins sont encore nombreux. Tour d'horizon avec Marius Gasser, chef du BRH.

La routine vous pèse? La tête de votre chef ne vous revient pas? Vous estimez que vos compétences sont mal utilisées? Vous avez envie de changer d'air? Le Bureau des ressources humaines de l'Etat de Vaud (BRH) est là pour vous aider à trouver un poste qui puisse répondre à votre besoin de changement. Le BRH a été créé en novembre 1995, dans le sillage de l'opération Orchidée, pour favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'administration.



«Dans l'administration, l'aptitude à la mobilité est encore relativement faible», constate Marius Gasser, chef du BRH.

Pourquoi prôner la mobilité?

La mobilité est l'un des maîtres mots de la démarche générale de modernisation de l'Etat. Les structures changent (voyez DUPLO), les techniques évoluent, certains métiers disparaissent et d'autres surgissent. Nous sommes entrés dans l'ère de la for-

mation permanente. C'est très visible dans le monde économique et cette réalité s'impose dans les administrations publiques. Avec ou sans plaisir, il a fallu enterrer un mythe: celui du fonctionnaire rivé à son poste et à sa routine du début à la fin de sa carrière.

La mobilité peut consister à changer de lieu de travail sans changer de poste; on le verra

lors des futurs déménagements liés à DUPLO. Dans la plupart des cas, la mobilité prend la forme d'une mise à jour régulière des connaissances et des techniques au sein d'une profession; c'est ainsi qu'en vingt ans, de la sténo-dactylo à la virtuose de Windows 95, le travail de secrétaire s'est profondément modifié. Mais cela peut aller plus loin. La mobilité signifie aussi, et de plus en plus souvent, un changement de poste, voire un changement de métier. Et c'est là qu'intervient le BRH. «La mobilité n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'accroître l'attractivité professionnelle de la personne. Avec une expérience plus riche, appuyée par une formation continue ciblée, la polyvalence de l'employé augmente et contribue ainsi à développer son sentiment de sécurité face à un changement professionnel», rappelle Marius Gasser, le chef du BRH.

Le rôle du BRH

Le BRH fonctionne un peu comme une bourse de l'emploi. D'un côté, il a connaissance de tous les postes vacants à l'Etat, qu'il s'agisse de postes nouveaux ou de postes anciens dont le titulaire a démissionné. De l'autre côté, il possède les dossiers des fonctionnaires qui lui ont signalé leur désir de changement. Son travail consiste à comparer en permanence les compétences requises et offertes, pour voir qui, parmi les candidats au changement, pourrait convenir à l'un ou l'autre des postes vacants. Il aide les candidats à évaluer leurs motivations et leurs compétences. Il peut les conseiller ou les orienter s'il constate un besoin de recyclage ou de formation complémentaire.

Du BRH, les collaborateurs de l'Etat connaissent surtout le *Bulletin des postes vacants*, qui présente chaque quinzaine les

De la surprise à l'espoir

Tout changement est un deuil qui se vit à travers un processus psychologique connu. Ainsi, toute personne confrontée à un changement, volontaire ou non, passe par diverses phases comprenant chacune une dominante psychologique. Selon Elisabeth Kübler-Ross, cinq étapes sont obligatoirement franchies et peuvent avoir une durée variable selon les individus. Le processus débute par la prise de conscience qu'un changement est inévitable. De la surprise à la résistance, les trois premières étapes sont nécessaires pour rompre les liens avec le passé. Avec l'acceptation, la personne franchit le pas qu'implique le changement et peut continuer à avancer. Le processus se termine par une étape où domine l'espoir.



Surprise...



... colère...

nouveaux postes vacants à l'Etat. Ce bulletin, créé en janvier 1996, a été intégré dans la *Gazette* dès sa création, en novembre 1997. Il signale chaque année environ 400 postes à pourvoir ou à repourvoir.

En principe, les candidatures internes à l'Etat ont la priorité sur les candidatures externes. Cette règle répond au besoin de pouvoir reclasser au sein de l'administration les personnes dont le poste a été supprimé ou qui, pour toutes sortes de raisons, désirent changer de cadre de travail. Elle ne s'applique pas aux postes de cadres, pour lesquels la priorité est de trouver la personne la mieux adaptée aux exigences du poste, indépendamment de sa provenance.

Décalage entre l'offre et la demande

Les statistiques du BRH montrent que l'adéquation entre les postes à repourvoir et les candidatures internes est encore relativement faible. Sur 400 postes vacants, moins de 100 peuvent être attribués à des collaborateurs déjà employés à l'Etat. Ce ne sont pourtant pas les candidats internes qui manquent: le BRH gère actuellement 780 dossiers de fonctionnaires désireux de trouver un nouveau poste. Une très longue liste d'attente qui ne désemplit pas. Le problème est qu'entre les désirs ou les compétences des candidats au changement et la réalité des postes disponibles, il y a souvent un décalage. «Dans l'administration, constate Marius Gasser, l'aptitude à la mobilité est encore relativement faible. La plupart des candidats au changement espèrent une promotion ou une amélioration de leurs conditions de travail dans le métier qu'ils connaissent. Rares sont ceux qui acceptent la perspective d'un changement personnel affectant leur identité professionnelle ou sociale.» C'est là, notamment, la difficulté majeure

Confidentialité

La confidentialité est la règle d'or du Bureau des ressources humaines. Elle s'applique aussi bien aux chefs de service désireux de repourvoir un poste qu'aux collaborateurs désireux de changer d'air.

Pour les chefs de service, il est important de pouvoir régler un problème de personnel avec l'aide du BRH en toute discrétion, sans ameuter l'ensemble de l'Etat. Cela leur permet d'annoncer à leur chef de département qu'un problème a été résolu, plutôt que de leur présenter un problème à résoudre.

La plupart des annonces de postes vacants

publiées dans la *Gazette* sont sibyllines: le BRH tient effet à identifier la provenance des candidatures internes ou externes à l'administration.

Pour les collaborateurs, la confidentialité leur permet de chercher un nouvel emploi sans que leur chef soit au courant. Il arrive encore que des chefs n'aient pas qu'on veuille les quitter. Lorsqu'un service examine une candidature pour repourvoir un poste vacant, il doit respecter strictement cette confidentialité. Il est interdit à un chef de service de prendre des renseignements sur un candidat auprès de son supérieur hiérarchique tant que le candidat n'a pas donné son accord.

que peuvent rencontrer les employés dont le poste est supprimé ou dont la spécialité est en voie d'extinction. Ce sont les cas de mobilité forcée, les plus difficiles à régler dans la mesure où ils sont imposés par les circonstances et non voulus par le principal intéressé.

Peu de cas de mobilité forcée

«Les cas de mobilité forcée sont parfois problématiques, admet Marius Gasser. Leur traitement est complexe, souvent lent, surtout si la personne adopte une attitude de refus. Mais ces cas sont relativement peu nombreux.» Sur les 780 dossiers actifs du BRH, il n'y en a qu'une trentaine, soit moins de 5% de l'ensemble.

Un reclassement ne peut être réussi que si la personne accepte intérieurement la perspective du changement, après avoir fait le deuil de son ancien poste. Dans notre culture, cela ne va pas de soi. La culture syndicale, en particulier, n'a guère évolué sur ce point. Dans la récente consultation sur

l'avant-projet de réforme du statut des fonctionnaires, le syndicat SUD exigeait qu'en cas d'insatisfaction suite à un transfert dû à une suppression de poste, le fonctionnaire déplacé ait la possibilité de retrouver son ancien poste... Un principe élaboré pour le traitement des cas «Orchidée», qui, dans la pratique, n'a de sens que budgétairement parlant.

Si la mobilité est à la mode dans les discours, elle est encore peu pratiquée dans la réalité de l'administration. Marius Gasser estime cependant que l'aptitude à la mobilité se développera dans les années qui viennent, moyennant la mise sur pied d'une bonne gestion prévisionnelle, de formations adaptées, et l'assouplissement des règles d'accès à un poste. Mais aussi parce que la réalité du marché du travail finit toujours par s'imposer.

Laurent Rebeaud

Suite du dossier à la page 6



... résistance...



... acceptation...



... espoir...



«On ne peut pas rester toujours dans les mêmes structures»

Alain Grousset était ingénieur à la Délégation à l'énergie. Aujourd'hui, il est adjoint administratif au Service de justice et législation. Ce changement n'est pas le résultat d'un choix délibéré, mais une solution à la suppression de son poste pour raison d'économie.

Dès son premier entretien au Bureau des ressources humaines, M. Grousset a su que son reclassement ne serait pas facile. Après quelques candidatures infructueuses à des postes scientifiques, il dut se faire à l'idée qu'il faudrait changer de métier. Une résolution pas trop douloureuse pour cet ingénieur habitué depuis le début de sa carrière, en 1985, à bouger. «C'est le sort des scientifiques», dit-il avec un certain recul.



PHILIPPE MAEDER

Les tests psychologiques du BRH l'orientèrent vers un nouveau type d'emploi qui aboutit à son engagement en juillet 1997 au Service de justice et législation. Un passage sans problème du point de vue des compétences. Mais M. Grousset ne cache pas son regret de ne plus exercer un métier technique correspondant à sa formation et

pas à la garantie de non-licenciement à long terme. Pour Marius Gasser, le chef du BRH, l'expérience de mobilité vécue par Alain Grousset est une «succes story». Aujourd'hui, le principal intéressé se demande s'il peut rêver d'une «happy end».

Alain Grousset ne croit

Jacqueline Decurnex

«La mobilité, c'est un flou magistral»

Dorota Jedre Arricau a été engagée en 1981 par la Protection civile. Elle travaille à 100% au Centre cantonal de Gollion. Sa fonction d'opératrice-pupitreuse était liée à un système informatique aujourd'hui abandonné. Actuellement, elle assume différents travaux administratifs liés à l'informatique et à la gestion des données.



PHILIPPE MAEDER

— *La mobilité pour vous, qu'est-ce que ça veut dire ?*

A la fin de l'été 1997, j'ai été convoquée par mon chef de service qui m'a annoncé que mon poste était supprimé dans le cadre de la Démarche d'économie et de modernisation. J'ai été rapidement reçue au Bureau des ressources humaines, où l'on m'a expliqué que je devais activement rechercher un nouvel emploi, soit à l'intérieur de l'Etat, soit hors de l'administration.

— *Votre travail a-t-il changé ?*

Au début, j'avais un peu l'impression de boucher les trous. Mais après une année, on s'est habitué à ce que je sois toujours là, et on me confie des travaux intéressants; notamment en lien avec la régionalisation de la Protection civile.

— *Votre rêve ?*

J'adore les contacts avec les gens, et j'aimerais bien travailler dans la formation des utilisateurs de systèmes informatiques. Aujourd'hui je serais prête à accepter un travail administratif à l'Etat, mais j'avoue que je préférerais trouver un poste dans le privé.

— *Alors, la mobilité ?*

C'est un flou magistral! Le BRH n'a pas les moyens d'apporter un appui concret, et dès lors la garantie de non-licenciement donnée par le Conseil d'Etat crée de faux espoirs et ne fait que reporter le problème. Cela dit, dans le privé on ne donne qu'un préavis de deux ou trois mois avant de se séparer des collaborateurs. Je vais intensifier mes recherches, et je garde le moral !

«Bouger, c'est une occasion de grandir»

Daisy Aubry-Golaz est secrétaire générale du Département de la santé et de l'action sociale depuis septembre 1997. Elle a vécu la mobilité avant de rejoindre l'administration vaudoise: de l'enseignement à Genève aux multinationales, en passant par trois cantons et autant de continents !



PHILIPPE MAEDER

— *Avez-vous toujours vécu la mobilité comme une chance ?*

Oui ! Surtout lorsqu'elle était liée à une promotion... Chaque occasion de bouger est une opportunité de grandir. La mobilité, ça vous grandit parce qu'on renforce ses bases: dans la nouveauté, votre première force c'est vous-même! D'autre part, si l'on vit dans un système ouvert, et si l'on aime le contact avec les autres, on apprend et on découvre plein de choses. Cela dit, pour bien bouger, il faut être prêt.

— *Comment préparer les fonctionnaires vaudois à la mobilité ?*

Il faut être motivé. La motivation, on l'a en soi: quand on se regarde tous les jours dans le miroir, on voit bien qu'on change, qu'on avance dans la vie, et l'on sait qu'il va falloir bouger, évoluer. Une politique de ressources humaines peut stimuler cette réaction en réconciliant les fonctionnaires avec le goût du risque. La crise a ceci de formidable qu'elle nous impose une grande mobilité intellectuelle. Pour la transformer en véritable mobilité physique, c'est à dire pour être prêt à changer de job, ou de lieu de travail, il manque à la fonction publique un cadre qui devra être donné par le prochain statut.

— *Encourager la mobilité, n'est-ce pas augmenter la précarité ?*

Non! Plus les gens sont mobiles, moins ils se laissent enfermer dans des situations précaires. Un employé prêt à bouger a un longeur d'avance sur son employeur. Il faut pour ça se former continuellement, et être très performant dans son domaine d'activité.

Propos recueillis par Philippe Anhorn

Ne pas occulter le besoin de mémoire et de créativité

L'éloge à la mobilité: folie ou réalisme? L'avis de Denis Müller, professeur d'éthique à l'Université de Lausanne

Point d'appui à l'Etat: le projet Tremplin

Le tout nouveau projet *Tremplin* (Trajectoire-Emploi-Interactif) a été lancé au mois d'avril par le Bureau des ressources humaines. Il s'inscrit dans la mise en place d'une culture de mobilité interne. Grâce au bilan de compétences, chaque personne qui le désire pourra analyser le développement de ses acquis individuels. L'évolution professionnelle d'un individu sera ainsi redéfinie selon ses propres attentes et celles de l'organisation.

En s'intégrant dans le développement d'une gestion globale des ressources humaines, *Tremplin* permettra de répertorier les connaissances et de planifier leur évolution. Les écarts entre les besoins individuels et les objectifs de l'organisation pourront ainsi être mesurés et comblés par la recherche de solutions appropriées: au travers de formation ou de propositions de transfert.

La *Gazette* développera ce sujet à la rentrée, lorsque le projet aura avancé.

Cheffe de projet : Dominique Immer, BRH, 021/316 29 25.

Ch. M. D.

— *L'éloge à la mobilité professionnelle devient courante, presque banale. Est-ce bien raisonnable?*

C'est une question très ambivalente. Si c'est un moyen de dévaloriser, de déclasser les gens pour faire des économies, ce n'est pas acceptable; si c'est une manière de dire qu'il n'existe plus de métiers définitivement installés, qu'on a besoin de perfectionnement à l'intérieur des professions, et d'évolution des personnes, c'est positif. On est en fait pris entre deux impératifs contradictoires: les contraintes économiques et le développement personnel. A mon avis, le vrai problème, c'est que cette mobilité est ressentie comme une injonction paradoxale: le «Soyez mobiles pour qu'on puisse vous licencier et vous payer moins» contredit le vrai message qui devrait être «Soyez mobiles pour que vos métiers soient plus performants, que la société soit plus dynamique et plus démocratique».

— *On demande aux gens de s'adapter aux changements dans une période d'insécurité de l'emploi. N'est-ce pas paradoxal?*

C'est à double face: les gens ont besoin de sécurité, et surtout les plus menacés. En même temps, il existe des situations où la sécurité de l'emploi est un oreiller de paresse.

Tout dépend du climat de l'entreprise. Les évaluations, par exemple, devraient être mises en place dans des situations où l'entreprise va bien. En période de crise, les gens ne sont plus capables de se mettre en question et de participer à l'idée d'un renouveau de l'entreprise parce qu'ils en

sont fiers et qu'ils lui font confiance. C'est la peur de la perte de l'emploi qui prime.

— *La mobilité renvoie à l'image stéréotypée de deux types d'employés: le mobile dans le coup et polyvalent, et le stable usé et inadapté. Qu'en pensez-vous?*



Denis Müller: «Plus personne ne se sent véritablement à l'abri»

Cela signifie qu'on ne valorise plus tellement l'expérience, la mémoire et la tradition qui sont tout à fait indispensables aux entreprises et à la société. Il existe un vrai problème de déclassement professionnel des gens de 50 ans et plus. Même à l'université on le sent: les professeurs de cette tranche d'âge ne sont plus considérés comme des chercheurs ou des créateurs, mais au mieux comme des sages. A mon avis, il faut toujours un point d'équilibre entre l'innovation et la tradition.

— *A travers la mobilité et la stabilité, quelles visions a-t-on de l'Homme?*

Je pense que la santé psychologique de l'humanité, de la société et de l'individu passe beaucoup par une identité solidement ancrée dans une mémoire, sans dénégation des héritages, des traditions, de l'éducation, de l'histoire. Une manière d'habiter le présent, c'est quand même d'honorer critiquement le passé, et

c'est ce qu'on a de la peine à faire en ce moment.

L'aventure humaine et le destin individuel de chacun d'entre nous, c'est une recherche permanente d'équilibre entre ces deux pôles, la mobilité et la stabilité. La stabilité est une valeur qu'on a souvent présentée

comme conservatrice ou de droite, alors qu'en fait elle est simplement humaine. L'identité est aussi une notion fondamentale: c'est une gestion subtile de notre passé et de notre avenir. C'est un processus dynamique, comme la sécurité. Tout ceci se passe dans un équilibre instable.

— *Et aujourd'hui?*

Notre temps se caractérise à la fois par une fascination pour la mobilité et une aspiration à la sécurité. Mais on n'a jamais été aussi conscient que tout peut basculer très vite. Il existe une sorte de conscience vive de la vulnérabilité, de la fragilité. Avant, ce sentiment touchait certaines catégories sociales ou certains métiers; aujourd'hui, ça peut concerner tout le monde. Y compris des gens qui se croyaient préservés de par leur expérience ou leur formation. Plus personne ne se sent véritablement à l'abri.

Propos recueillis par Dominique Guindani



Bulletin des postes vacants

Les postes présentés dans ces pages sont réservés en priorité à des candidats internes à l'administration cantonale vaudoise

Réf.	Fonction	Description
13.1049	Chef du service des affaires extérieures cl. à déterminer 100%	Dans le cadre d'une mise au concours du Département des institutions et des relations extérieures (DIRE). Ce poste a fait l'objet d'une publication externe. L'annonce est à disposition au BRH (021/316 29 20).
13.1045	Conseiller en orientation A cl. 23-26 70%	Activité: vous recevez des jeunes et des adultes afin de les aider à élaborer un projet scolaire ou professionnel par des entretiens psychologiques ou, parfois, des examens psychotechniques. Indispensable: licence en psychologie, mention orientation scolaire et professionnelle ou titre équiv., pratique de 2 ans en tant que conseiller en orientation ou diplôme post-licence de conseiller en orientation.
13.1034	Employé principal d'administration cl. 14-16 à Chef de bureau B cl. 18-20 100%	Activité: vous assumez l'organisation du secrétariat de 6 personnes et la maintenance du parc informatique comprenant 30 postes de travail tournant sur Novell ainsi que la formation du personnel. Indispensable: CFC d'employé de commerce avec pratique de 6 ans au min. ou CFC d'employé de bureau avec expérience de 11 ans au min., avoir déjà travaillé comme répondant informatique dans un service de moyenne importance. Maîtrise des outils informatiques (Word, Excel, Access), aisance dans les contacts. Autonomie et indépendance.
13.1052	Employé principal d'administration cl. 14-16 80%	Activité: vous êtes à la fois responsable du secrétariat comportant 3 personnes et la secrétaire de la division de 11 personnes au total. Vous organisez le travail, gérez le courrier du responsable de division, convoquez les partenaires lors de séances et vous prenez les procès-verbaux des colloques. Indispensable: CFC d'employé de commerce avec pratique de 6 ans ou CFC d'employé de bureau avec expérience de 11 ans, maîtrise des outils informatiques. Ce poste demande des qualités d'organisation, de l'autonomie et le sens des responsabilités. Habitude de la gestion d'un secrétariat comportant plusieurs personnes.
13.1054	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: au sein d'une petite équipe, effectue tout les travaux administratifs d'un registre foncier avec autonomie sur la base d'instructions générales. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec 5 ans d'expérience, et, formation dans le domaine du registre foncier. Souhaité: connaissances du logiciel Capitastra (spécifique au registre foncier), ainsi que Word et Excel sur PC. Lieu de travail: Morges.

13.1056	Employé d'administration cl. 10-12 100%	<p>Activité: travail varié au sein d'un greffe: tenue des dossiers, dactylographie de la correspondance et des décisions judiciaires, relations téléphoniques avec différents intervenants.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou équiv., excellentes connaissances du français, habile dactylographe et maîtrise d'un traitement de texte.</p> <p>Souhaité: rigueur et précision.</p>
13.1048	Employé d'administration cl. 10-12 100%	<p>Activité: au sein d'une petite équipe, effectue tout les travaux administratifs d'un registre foncier avec autonomie sur la base d'instructions générales.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec 5 ans d'expérience, et, formation dans le domaine du registre foncier.</p> <p>Souhaité: connaissances du logiciel Capitastra (spécifique au registre foncier), ainsi que Word et Excel sur PC.</p> <p>Lieu de travail: Vevey.</p>
13.1044	Employé d'administration cl. 10-12 50% (tous les matins)	<p>Activité: suivi des dossiers pénaux de A à Z: réception du document, saisie informatique, correspondance, copie des jugements, téléphone et archivage.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou équiv., bonne rédaction, autonomie et sens de l'initiative. Des connaissances en matière pénale seraient un atout.</p> <p>Souhaité: sténographie.</p> <p>Lieu de travail: Nyon.</p>
13.1047	Employé d'administration cl. 10-12 50% (chaque jour, matin ou après-midi)	<p>Activité: au sein d'un greffe, vous gérez les dossiers de procédure et vous assurez la copie des décisions et leurs notifications.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou équiv., bonne orthographe et aptitude à se servir d'un traitement de texte.</p> <p>Souhaité: connaissance du milieu juridique ou judiciaire, maîtrise du système All-in-One.</p>
13.1053	Employé d'administration cl. 10-12 50%	<p>Activité: au sein d'une équipe de 4 personnes, vous réalisez des rapports, des tableaux pour plusieurs économistes. Vous gérez de nombreux contacts téléphoniques et vous assumez la distribution et l'envoi de courriers divers. Poste axé particulièrement sur les chiffres.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, bonnes connaissances des logiciels Word, Excel, FileMaker et PowerPoint, habitude du dictaphone.</p>
13.1055	Ouvrier qualifié cl. 10-12 100%	<p>Activité: collaboration à tout les travaux du domaine viticole de la cave de Marcellin.</p> <p>Indispensable: CFC de viticulteur ou agri-viticulteur ou titre jugé équivalent.</p> <p>Lieu de travail: Morges.</p>

Entre danse, théâtre et musique, zappez de bon cœur au Festival de la Cité

Lui, cela fait un quart de siècle qu'il s'en occupe. Elle, trois ans. Mais c'est la même passion qui les anime. Jean-Claude Rochat, président de l'Association du festival, et Silvia Zamora, présidente du comité d'organisation, nous livrent les secrets de ce moment privilégié de l'été.

Le Festival de la Cité est né en 1972. «*En quelque sorte dans la foulée de l'esprit de mai 1968, rappelle Jean-Claude Rochat. Le Festival représentait la partie culturelle de la Fête à Lausanne. Mais on s'est vite rendu compte qu'il s'agissait en réalité de deux manifestations distinctes. Elles ne drainaient pas le même public, elles n'intéressaient pas la même presse; leurs sources de financement étaient différentes. On en est venu à séparer les deux associations, l'une et l'autre par ailleurs fortement soutenues par la Ville de Lausanne.*»

Tout d'abord, le Festival de la Cité s'est révéélé boulimique; c'était le temps des «spectacles totaux». 1974 : la crise des théâtres

lausannois suscite une montée en puissance d'un trop-plein de spectacles au festival, qui se déroule sur la semaine, celle-ci se terminant sur la Fête à Lausanne.

1983 marquera la séparation effective des deux manifestations.

Gratuité, pluridisciplinarité, plein air

En effet, c'est en 1983 qu'une réflexion de fond, menée par les organisateurs avec des personnes extérieures, conduit à la volonté de resserrer le festival autour de la qualité. Désormais il reposera immuablement sur trois principes qui fondent son identité. «Gratuité, pluridisciplinarité, plein air» sont

les trois mots-clé du festival, relèvent Silvia Zamora et Jean-Claude Rochat. «*Dès lors le festival a privilégié la création. Dans ses accueils aussi, il recherche avant tout la qualité, l'occasion d'offrir au public des découvertes.*»

Entre professionnalisme et bénévolat

L'étape suivante a été celle de la professionnalisation d'une partie du comité d'organisation: la direction, le secrétariat, qui constituent une cellule permanente. Pour le reste, la programmation notamment, le Festival est aujourd'hui en mains professionnelles, mais néanmoins bénévoles. A meilleure qualité et meilleures conditions,



La Compagnie Nomades, fidèle au rendez-vous cet été, vient de recevoir un contrat de confiance du Canton de Vaud.

meilleure fréquentation. C'est frappant : «Aujourd'hui, même quand il pleut, c'est plein !», constate Silvia Zamora.

La gratuité est essentielle: «Parce qu'elle permet à des gens qui ne vont pas forcément dans les salles de spectacles de découvrir des artistes, des créateurs. C'est l'accès social direct à la culture par excellence», déclarent unanimement les deux responsables.

Combien ça coûte? Qui paie?

Aujourd'hui, le Festival de la Cité coûte au total 900'000 francs. Cela représente un montant relativement bas, si l'on songe qu'il couvre l'animation culturelle et festive de la Cité durant 10 jours et qu'il présente plus de 100 spectacles! «Les artistes reçoivent des cachets plus que raisonnables, mais on leur garantit en revanche d'excellentes conditions techniques», précise Silvia Zamora, qui ajoute: «Le festival ne saurait exister sans l'aide importante de la Commune de Lausanne: la Ville lui consacre près de 350'000 francs en subventions (notamment des Affaires culturelles), auxquelles il faut ajouter les prestations en nature de nombreux services: la Direction des écoles, la Police, les Services industriels, les Routes et voiries». A côté de cela, il faut relever l'aide de l'Etat de Vaud, qui donne une subvention annuelle de 100'000 francs via le budget de ses Affaires culturelles. Par un rapide calcul, Jean-Claude Rochat précise: «Les subventions des pouvoirs publics représentent environ 4 francs par spectateur.» La Loterie romande soutient aussi fidèlement la manifestation, ainsi que plusieurs sponsors. Il faut dire que le Festival, c'est 100'000 personnes sur 8 jours!

Au total, le montant des subventions s'élève à environ 540'000 francs. Le solde est à couvrir par les recettes propres.



Découverte au programme du festival: le groupe français Félix la Putaragne. Tendances rock électrifiées...



SERVICE DE PRESSE

Au Pré des Druides, vous pourrez savourer le spectacle offert par la compagnie américaine Doug Varone and Dancers.

Mangez, buvez, achetez le badge!

Les organisateurs doivent rechercher de plus en plus des sources de financement propres. La redevance sur les bars en est un élément important. Aujourd'hui, le public se voit offrir une carte extrêmement variée de cuisines des quatre coins du monde (et du canton de Vaud aussi!). Le «merchandising» du festival offre des produits classiques, parmi lesquels le fameux badge, qui reproduit toujours le thème de l'affiche: «Il ne représente pas un apport financier énorme, mais cette recette nous est indispensable. Le badge est un symbole fort. Son achat par les spectateurs est un signe tangible de leur part dans le cadre de cette manifestation qui leur est offerte», souligne Silvia Zamora.

Salut l'artiste!

Le Festival de la Cité a servi de tremplin à de nombreux artistes d'ici ou d'ailleurs: certains se souviennent peut-être que c'est là qu'ils ont découvert Philippe Saire, la Compagnie Nomades, Prejlocaj, pour ne parler que de la danse. En musique, ils n'ont pas oublié la découverte de Pascal Auberson. La recherche de la qualité en matière de création artistique a des incidences sur la fréquentation. On voit un public fidèle se constituer au fil des ans. Cette pro-

grammation ne saurait se réaliser sans la collaboration de grandes institutions comme le Théâtre de Vidy, l'Opéra, le théâtre Arsenic, par exemple, qui offrent une aide capitale en matière de programmation, de fourniture d'équipements de scène, etc.

Demandez le programme

Il fait l'objet d'un supplément spécial gratuit de 24 Heures la veille du Festival, sous forme d'un tableau synoptique très pratique. Un élément très important: le festival ne sort pas de la Cité; il ne descendra jamais dans la «ville basse». Dix places, tout de même, de l'Esplanade de la Cathédrale à la Cour des Druides, avec aujourd'hui, «une place redonnée à la danse et au théâtre qui avaient, au fil des ans, cédé le terrain à la musique», explique Jean-Claude Rochat, qui précise: «Le Festival doit conserver son identité culturelle forte.»

Aujourd'hui, il ajoute à sa palette des spectacles pour le jeune public. Les arts plastiques font aussi désormais partie de cette grande fête culturelle. Rendez-vous d'été à ne pas manquer!

Brigitte Waridel

Le Festival de la Cité se déroulera du 3 au 11 juillet: voir Mémento en page 16

Le Conseil d'Etat remet l'ouvrage du statut sur le métier

Le 16 mars dernier, le Conseil d'Etat lançait une large consultation sur l'avant-projet de loi sur le statut de la fonction publique. Au vu des résultats, il a décidé, dans sa séance du 17 juin, de le retirer. Un nouveau projet sera soumis au parlement d'ici l'été 1999.

Jusqu'à fin avril, les partenaires sociaux, les associations ou institutions intéressées, et des membres du Grand Conseil ont donné leur avis sur le nouveau statut. L'analyse des résultats de cette procédure de consultation, réalisée par le Service du personnel, met en évidence des divergences des deux côtés de l'échiquier politique. Le projet d'assouplissement du statut et de modernisation de la gestion du personnel tel que proposé par le Conseil d'Etat est rejeté globalement par la gauche et la droite, pour des motifs diamétralement opposés.

Divergences marquées

Pour le parti socialiste et les associations du personnel, l'avant-projet va trop loin dans l'assouplissement du statut, et met en cause un certain nombre d'acquis sociaux et professionnels des collaborateurs de l'Etat. Une révision devrait permettre d'étendre les droits et avantages du personnel. Les partis du centre-droite (PR, PL, UDC, PDC) et des associations patronales adhèrent à l'idée d'une réforme du statut, mais jugent que l'avant-projet ne va pas assez loin dans la gestion des ressources humaines et reste trop conservateur pour atteindre les objectifs affichés sur le plan économique.

A titre d'illustration: les transferts...

L'analyse des prises de position met en évidence une dizaine de thèmes principaux sur lesquels convergent les critiques des uns et des autres. Par exemple, les transferts.

De nombreuses instances consultées trouvent que le système proposé manque de clarté. Les besoins de réorganisation du service et le niveau de l'autorité compétente doivent être mieux définis pour procéder au transfert dans un autre poste.

Quant au principe, les associations du personnel estiment que la classe salariale correspondant à la fonction doit être garantie pour tout transfert; ainsi que la possibilité



Lors de sa conférence de presse du 18 juin dernier, le Conseil d'Etat a confirmé le retrait de l'avant-projet. De droite à gauche: Philippe Biéler, Charles Favre et Charles-Louis Rochat.

d'un retour à l'ancien poste si le fonctionnaire ne donne pas satisfaction.

Les partis du centre-droite sont favorables aux transferts, mais en revanche opposés à une procédure trop lourde et complexe suite à une réorganisation du service ou en cas de suppression de poste.

... et le système de rémunération basé sur les prestations

Les divergences fondamentales portent sur le système de rémunération dans son ensemble, et sur deux aspects particuliers: le salaire basé sur les prestations et l'introduction des bonus et primes.

Les partis du centre-droite estiment qu'il revient au Grand Conseil de voter l'enveloppe budgétaire globale pour la masse salariale et demandent que l'avant-projet soit précisé dans ce sens. En accord avec les associations patronales, ils préconisent le salaire à la prestation selon une approche en deux temps: d'abord pour les cadres, puis pour

l'ensemble des collaborateurs après étude. Ensemble, ils sont favorables à l'introduction des primes et bonus, mais demandent une clarification de ces notions.

Sur la question de l'enveloppe budgétaire, les milieux de gauche n'entrent pas en matière et veulent maintenir l'indexation automatique des salaires; les associations du personnel, quant à elles, défendent le statu quo. Les deux autres propositions - salaire à la prestation et primes - sont rejetées globalement.

Les conclusions du Conseil d'Etat

A partir de l'ensemble des critiques émises sur cet avant-projet, le Conseil d'Etat tire les enseignements suivants:

- Les prises de position du parti socialiste et des associations du personnel, d'une part, des partis de l'Entente et des associations patronales, d'autre part, divergent totalement sur le principe de la révision ainsi que sur les mesures à prendre pour moderniser le statut.

- L'avant-projet était le résultat d'une concertation qui avait sensiblement modifié le texte présenté initialement par le Département des finances. Cette concertation s'était déroulée dans une constellation politique qui a changé depuis les élections du Conseil d'Etat en mars 1998. Depuis lors, même les milieux proches de l'ancienne majorité gouvernementale rejettent en grande partie l'avant-projet.

- Le Conseil d'Etat constate que les résultats de la procédure de consultation ne lui offrent aucune piste cohérente lui permettant d'adapter son projet. Il ne dispose ni de la marge de manoeuvre nécessaire aux négociations avec le personnel, ni d'une perspective raisonnable de réunir une majorité sur ce dossier au Grand Conseil.

Réflexion sur le statut à revoir

Dans ces conditions, il compte reprendre à son début l'examen de l'avant-projet de loi sur le statut ainsi que celui de la problématique du temps de travail dans l'administration. Et préparer un nouveau projet à soumettre au parlement à la fin du premier semestre 1999, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2000.

Pour l'année 1999, une convention salariale sera négociée avec le personnel: elle devra tenir compte des objectifs budgétaires que le gouvernement s'est fixés (voir Gazette N° 16, interview de Charles Favre, p.12-15).



Manifestation de la fonction publique vaudoise le 8 décembre 1997.

Les axes de réflexion

Quatre options servant d'axes de réflexion au gouvernement peuvent d'ores et déjà être esquissées:

- le maintien d'un statut qui fixe dans la loi les conditions d'engagement, de travail et de rémunération du personnel;
- l'élaboration d'une loi-cadre qui ne fixe que les grands principes et laisse une souplesse à l'exécutif pour introduire de nouvelles méthodes de gestion du personnel;

- la négociation d'une convention collective entre l'Etat et ses employés pour une durée limitée;
- le renvoi, comme ultime solution, au code des obligations.

Une étude comparative sur différents modèles adoptés en Suisse est en cours de réalisation.

Jean-Marc Mommer,
chef du Service du personnel

Révision du statut: des positions inconciliables

La Fédération syndicale SUD se distancie du projet de nouveau statut sur différents points. Morceaux choisis.

- «Le statut, tel que projeté, constitue un indispensable instrument pour la mise en oeuvre du Plan d'assainissement des finances publiques qui entraînera, avec les réductions et la dégradation des prestations à la population, des baisses importantes des salaires, la destruction de milliers d'emplois et des licenciements massifs pour le personnel du service public.
- Une flexibilisation totale de la masse salariale qui sera fixée chaque année par le Conseil d'Etat et le Grand Conseil (est) une remise en cause fondamentale des mécanismes salariaux (indexation et annuités) et de la structure de la progression salariale (...). Ce nouvel agencement de la politique salariale causera des pertes de salaire de dizaines de milliers de francs sur une carrière.
- Nous sommes prêts à négocier une mobilité fonctionnelle discutée, accompagnée des moyens indispensables en termes de formation, d'adaptation au poste de travail, de garanties.»

Extraits tirés du *Bulletin SVMS* (Société vaudoise des maîtres secondaires), avril 1998.

Le Centre patronal vaudois se positionne tout aussi clairement en jugeant globalement le projet «conservateur et trop lourd». L'avant-projet n'est pas assez novateur notamment sur:

- Les salaires: «Si l'adaptation au renchérissement devient facultative, le principe de l'augmentation annuelle est maintenu, laissant très peu de place au salaire au mérite: des augmentations annuelles basées sur la qualité des prestations sont réservées aux *personnes occupant une fonction dirigeante* (...).
- La résiliation du contrat: «Sous le régime actuel, un licenciement n'est possible que pour *justes motifs* et suppression de poste; dans l'avant-projet, on chercherait en vain la possibilité de résilier un rapport de droit inspirée du droit privé (sauf s'il y a entente). *En cas d'inaptitude grave, avérée ou patente d'un fonctionnaire, l'autorité de nomination propose un transfert à un poste convenable* (art.167). En cas de refus du fonctionnaire ou d'une impossibilité de transfert, l'autorité de nomination peut mettre fin aux rapports de service (...). Mais un recours est ouvert à l'organe arbitral, portant sur les qualifications du poste convenable. C'est donc pratiquement le statu quo.»

Extraits tirés de *Patrons* (publication du Centre patronal vaudois), avril 1998.

D.G.

Les décisions de la quinzaine

Dans cette rubrique sont présentées sous forme succincte les décisions prises par le Conseil d'Etat au cours de la quinzaine écoulée. Elles sont classées par département. Les objets dépendant de la présidence ou relevant des compétences de plusieurs départements sont placés en tête. Les références en italique au bas de chaque résumé indiquent où s'adresser pour obtenir des informations plus complètes.

Stabilisation des finances fédérales: la préférence vaudoise

En réponse à une consultation lancée par la Conférence des gouvernements cantonaux, le Conseil d'Etat a accepté le principe d'une participation, à hauteur de 500 millions de francs, des cantons au programme de stabilisation des finances fédérales. Cet accord impliquant une économie de 150 millions de francs dans le domaine social, trois variantes ont été proposées. Le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'une majoration de la participation cantonale au financement de l'AVS/AI. Il a rejeté les variantes prévoyant une augmentation de la contribution des cantons à l'abaissement des primes d'assurance-maladie, ainsi qu'une prise en charge par les cantons des coûts des Offices régionaux de placement (ORP). Le Conseil d'Etat a ainsi exprimé sa préférence pour la variante la moins défavorable aux cantons les plus fortement touchés par le chômage et les difficultés budgétaires.

Livio Hürzeler, chef du Service des affaires extérieures, 021/ 316 44 11

DFIN Département des finances

Regroupements des registres fonciers

Le Conseil d'Etat a décidé de regrouper les offices de Moudon et Oron à Moudon, de Cossonay et Echallens à Echallens et de Avenches et Payerne à Avenches. Grâce au regroupement, ces offices, dotés aujourd'hui d'un poste et demi à trois postes, seront constitués de petites équipes, ce qui permet d'améliorer la gestion et l'organisation. Ces regroupements sont décidés à titre transitoire et n'hypothèquent pas une réorganisation territoriale ultérieure. L'opération permettra de réaliser quelque 300'000 francs d'économies par an.

M. Olivier Dind, inspecteur du registre foncier, 021/316 24 76

DSAS Département de la santé et de l'action sociale

Le plan d'action sur l'Aide sociale vaudoise est adopté

Conformément à ce qu'il avait exigé le 16 avril dernier, au moment de la publication d'un rapport du Contrôle cantonal des finances sur la sécurité liée à l'octroi de l'aide sociale, le Conseil d'Etat a reçu le 10 juin un plan d'action pour donner à ce rapport les suites appropriées. Ce plan d'action, élaboré par un "comité de suivi" placé sous la haute autorité de Bernard Ziegler, avocat et ancien président du Conseil d'Etat genevois, a été le 16 juin 1998 par le gouvernement vaudois.

Christine Schaub, chef du SPAS, 021/ 316 52 00

DFJ Département de la formation et de la jeunesse

Pénurie des places d'apprentissage dans le canton: sept mesures à l'étude

Le Conseil d'Etat entend "étudier activement" sept mesures urgentes qui permettraient de donner une réponse immédiate au problème de la pénurie des places d'apprentissage dans le canton. Dans sa réponse à l'interpellation urgente du député radical Alain Gilliéron, le Conseil d'Etat rappelle qu'un subventionnement exceptionnel de soixante millions a été attribué par la Confédération pour la formation professionnelle, dans le cadre de l'arrêté fédéral urgent. Une partie de cette somme a permis au canton de Vaud de mettre en place divers projets avec des résultats positifs.

Fabien Loi Zedda, secrétaire général du DFJ, 021/ 316 30 04

Renouvellement du Conseil académique de l'Université de Lausanne

Le Conseil d'Etat a désigné les membres du Conseil académique de l'Université de Lausanne pour la législature 1998-2002. Il s'agit de Mmes Yvette Jaggi et Beth Krazna (sortantes), Marie-Hélène Miauton, Peter Berger, Gérard Dyens, Denis Gonseth, Claude Monnier, Jean-Luc Strohm (nouveaux). M. Christian Pilloud, chef du Service des affaires universitaires, et désigné en qualité de représentant du Département de la formation et de la jeunesse. Les représentants du Rectorat et du Sénat de l'Université seront désignés directement par les institutions qu'ils représentent.

Secrétariat général du DFJ, 021/ 316 30 04

Congés de formation pour assurer la relève universitaire

Le programme cantonal d'encouragement de la relève universitaire a connu, au cours de sa



Salon de l'apprentissage et de la formation

deuxième étape de cinq ans (1993-1998), un succès grandissant. Les congés de formation ont suscité un intérêt toujours plus grand des membres de la communauté universitaire. Le Conseil d'Etat, au vu des résultats positifs constatés, a décidé de promulguer un nouvel arrêté reconduisant le programme pour une durée de cinq ans, soit pour les années académiques 1999 à 2004.

Henry W. Isler, 021 / 316 35 02

DIRE Département des institutions et des relations extérieures

Modification de la loi sur l'assistance judiciaire

Le Conseil d'Etat propose de modifier la loi sur l'assistance judiciaire en matière civile, dans le but de mettre la législation vaudoise en conformité avec une nouvelle jurisprudence du Tribunal fédéral à propos des recours. D'une part, il est proposé d'ouvrir un recours auprès du Tribunal d'accusation à toutes les parties civiles ou plaignantes (y compris et surtout aux victimes) lorsqu'elles demandent un défenseur d'office et n'obtiennent pas sa désignation. D'autre part, il s'agit d'ouvrir un recours auprès du président du Tribunal cantonal contre les décisions fixant l'indemnité due à l'avocat d'office. En conséquence, il faut s'attendre à une vingtaine de recours par année.

Me de Rougemont, Service de justice et législation, 021/ 316 45 45

Révision totale de la Constitution vaudoise: Assemblée élue au début de 1999

Le 7 juin dernier, le peuple vaudois, à une très large majorité, a approuvé le principe de la révi-



en avril 1998 à Lausanne, Planète Métiers

sion totale de la Constitution cantonale et a confié celle-ci à une Assemblée constituante (élue sur les mêmes bases que le Grand Conseil). Saisi de ce dossier, le Conseil d'Etat devait se déterminer sur la suite des opérations. Dans sa séance d'hier, il a décidé que l'élection se déroulerait au début de 1999, en principe le 7 février 1999.

M. le conseiller d'Etat Claude Ruey, chef du DIRE, 021 / 316 40 00

Jean-François Bastian, secrétaire général, 021 / 316 40 04

Isabel Balitzer-Domon, déléguée à la communication, 021 / 316 40 62

Deux engagements au Département de l'Economie

Le Conseil d'Etat a ratifié l'engagement de M. Philippe Sordet en qualité de chef du Service de l'économie et du tourisme (SET). Domicilié à Lutry, M. Sordet est titulaire d'une licence en sciences économiques - gestion d'entreprises - et d'un diplôme postgrade en informatique et organisation. Il lui incombera de définir les tâches et les missions du service, tout en coordonnant les volets endogènes et exogènes, ainsi que les relations avec les autres secteurs économiques.

Cet engagement entre dans le cadre de DUPLO et va dans le sens de la restructuration de la promotion économique élaborée par la cheffe du département.

DEC
Département de l'économie

Lutte contre les épizooties: excédent de charges à la Caisse d'assurance du bétail

Le Conseil d'Etat a adopté un arrêté fixant les contributions à la Caisse d'assurance du bétail pour les animaux des espèces équine, bovine, ovine, caprine et porcine. Il a également approuvé les comptes 1997 de la Caisse d'assurance du bétail, qui enregistre un excédent de charges de 201'692 francs. Cela malgré de très bons résultats réalisés sur les placements et la constitution d'une provision pour fluctuation de cours. Les coûts ne diminueront probablement pas en 1998 car divers projets de prévention et de lutte contre les maladies animales doivent être réalisés en cours d'année.

Pierre-Alain de Meuron, vétérinaire cantonal, 021 / 316 38 78

Promotion économique : projet de loi en consultation

Dans sa volonté de soutenir l'économie et de créer des emplois, l'Etat de Vaud entend se doter d'une loi sur la promotion économique, qui puisse répondre et s'adapter aux besoins exigés par l'évolution de la situation. Le Conseil d'Etat a ainsi procédé à la mise en consultation de l'exposé des motifs et projet de loi sur la promotion économique. Les personnes intéressées peuvent obtenir ce projet auprès du Département de l'économie au 021 / 316 60 21. Le délai de fin de consultation est fixé au vendredi 31 juillet 1998.

Mme la conseillère d'Etat Jacqueline Maurer-Mayor, cheffe du DEC, 021 / 316 60 10

DSE
Département de la sécurité et de l'environnement

Corrections fluviales: 30 millions de francs demandés au Grand Conseil

Par un exposé des motifs et projet de décret, le Conseil d'Etat demande au Grand Conseil une deuxième tranche de 30 millions de francs pour les entreprises de corrections fluviales. En 1993, le Grand Conseil avait créé par décret un crédit cadre de 100 millions de francs accordant au Conseil d'Etat une première tranche de 50 millions pour huit ans. En raison des travaux déjà engagés (44 millions) et d'une accélération des dépenses liée au Pissot, le Conseil d'Etat doit aujourd'hui déjà demander une deuxième tranche de crédit.

François Matthey, Service des eaux et protection de l'environnement, 021 / 316 75 09

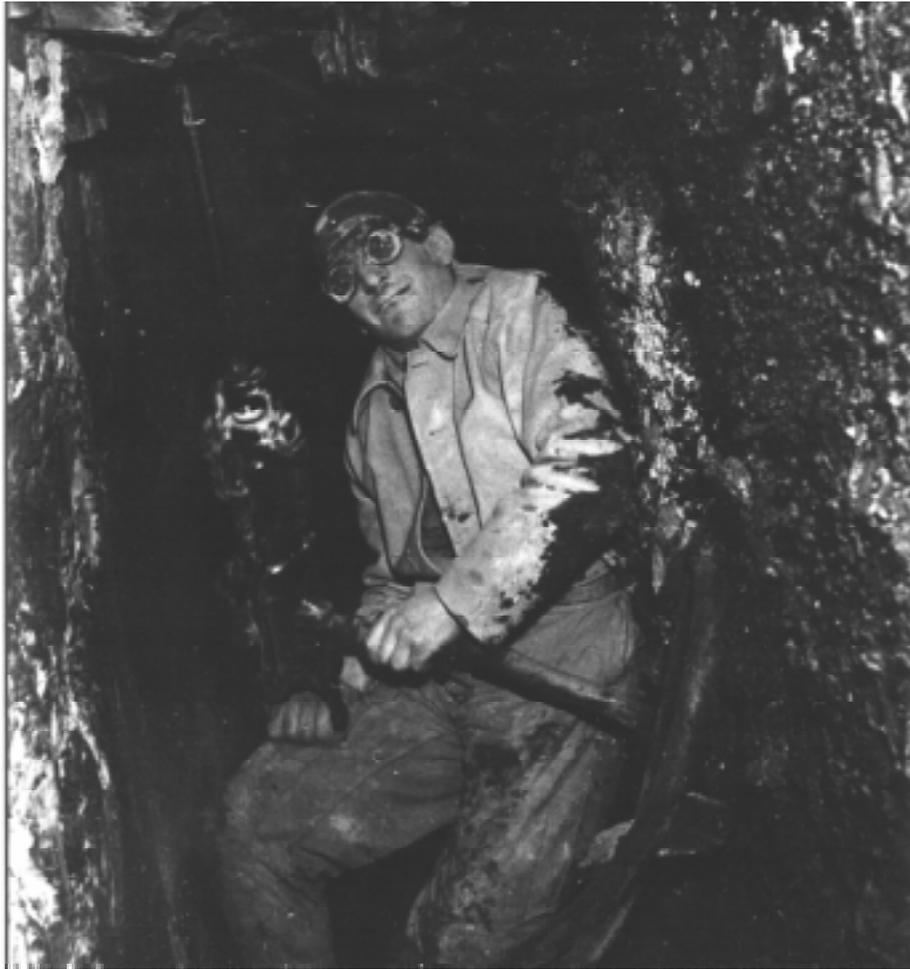
Promotion interne aux Finances

Le Conseil d'Etat a désigné M. Patrick Mariller en qualité de chef du Service des finances. Adjoint du chef de ce service depuis deux ans, M. Mariller en assume la direction ad interim depuis le 1er mai de cette année.

Licencié en sciences économiques de l'Ecole des Hautes études commerciales de l'Université de Lausanne, M. Mariller a été engagé au Service des finances en 1996 en qualité d'adjoint de M. Goetschin, alors responsable du service. Depuis le début de l'année, M. Mariller a été placé à la tête du secteur Organisation et gestion financière; à ce titre, il conduit l'analyse des missions de l'Etat, opération clé de l'assainissement des finances. M. Mariller dispose en outre d'une expérience d'analyste financier acquise au sein d'une entreprise internationale. Il est né à Lausanne en 1966.

Rappelons que le Service des finances doit non seulement assurer la gestion des comptes et du budget de l'Etat, mais encore conduire le programme d'assainissement sur le plan technique. Il doit en outre coordonner la modernisation de la fonction financière de l'Etat, notamment l'introduction du contrôle de gestion dans les départements.

Plongée dans l'univers des «gueules noires»



Bassin houiller d'Oron dans les années 39-45: un mineur, arc-bouté sur la paroi de la galerie, perfore la roche dans des conditions de travail très éprouvantes.

Rappeler le passé minier du pays de Vaud: simple effet de mode en cette année du Bicentenaire? Une visite à l'Espace Arlaud qui accueille l'exposition «Des Vaudois à la mine» nous convainc rapidement que l'intention est toute autre. Une petite partie de l'exposition fait bien un clin d'œil «minéral» à l'anniversaire de la révolution vaudoise: on peut admirer la collection de cristaux et métaux précieux de l'Oural que Frédéric-César de La Harpe reçut en cadeau du tsar Alexandre 1^{er}.

De la mythologie à la réalité

D'entrée de jeu, le visiteur pénètre dans l'univers des profondeurs. A travers des images de diabolins sataniques et travailleurs: l'imaginaire populaire associait les «nains des mines» à des divinités malé-

riques ou bénéfiques, selon des croyances puisées dans la mythologie germanique. Ou par toute une série de documents photographiques qui suivent pas à pas le travail épuisant de ces «rois des métaux», essentiel pour l'économie du pays: l'extraction du charbon dans les régions de Belmont-Paudex, qui alimenta les chaudières vaudoises durant la Deuxième Guerre mondiale; la production de fer à Vallorbe, qui fit décoller l'industrie sidérurgique au siècle passé. Ou encore le gisement de Bex, convoité pour la conservation des viandes et des produits laitiers: l'une des dernières grandes exploitations souterraines en Suisse, qui a su par ailleurs tirer parti de son attrait touristique, comme nous le suggère une affiche publicitaire récente.

Dominique Guindani

A voir jusqu'au 23 août à l'Espace Arlaud, place de la Riponne 2bis, Lausanne. Heures d'ouverture: ma-je, 12h-18h; ve-di, 11h-17h. Tél. 021/316 38 50.

Au Festival de la Cité, du 3 au 11 juillet: quelques pistes

Danse

Bel Canto, Knave, Possession. Premières suisses de trois créations récentes de la Compagnie Doug Varone & Dancers (New York). Pré des Druides, ve 3, sa 4, di 5, 23h10.

H... mon amour, Apnée Tango. Deux créations 1998 de la Compagnie Nomades (Vevey). Pré des Druides, ve 10, sa 11, 22h40.

Théâtre

Le petit livre des casseurs. Par la Compagnie Nonante-Trois. Adaptation de l'œuvre de Max Fullenbaum. Mise en scène de Benjamin Knobil. Place Saint-Maur, tous les soirs, à 22h30.

Si Dieu était suisse... Par le Théâtre du Sentier. Texte de Hugo Loetscher. Mise en scène d'Anne-Marie Delbart. Esplanade du Château, ve 3, sa 4, di 5, 19h30.

Soirées littéraires

Hommage à Nicolas Bouvier. Place Saint-Maur, di 5, 21h15.

François d'Assise. De Joseph Delteil. Lecture et chants par Philippe Forcioli. Cathédrale, di 5, 19h.

Chanson

Michael von der Heide. Esplanade de la Cathédrale, di 5, 23h10.

Félix La Putaragne. Place du Château, sa 11, 22h30.

Jazz contemporain

Le Même Trio. Y. Massy, Ph. Ehinger, P.-F. Massy. Arche du Pont Bessières, di 5, 21 h.

Joey Baron «Barondown». J. Baron, E. Eskelin, J. Roseman. Arche du Pont Bessières, ma 7, 21h.

Musique

Les fils de Bach: sonates. Daniela Numico, clavecin, Jörg Lingenberg, flûte. Cathédrale, me 8, 10h.

Les voyages de Gulliver. Par le Quintette Popolien. Place du Château, ve 3, sa 4, 24h.

Rokia Traoré (Mali). Place du Château, ma 7, 23h.