

Postulat Sandrine Bavaud au nom du groupe des Verts pour une véritable politique du personnel

Développement

La convention signée entre l'Etat et la FSF et l'acceptation de l'exposé des motifs et projet de décret concernant DECFO-SYSREM semble permettre une trêve relative et une certaine paix sociale appréciable. Le groupe des Verts ne partage toutefois pas ni le bilan autosatisfait de la mise en œuvre de la loi sur le personnel (LPers), ni certains présupposés de la réforme. Il s'inquiète de plus du climat de travail à l'Etat. On semble en effet confronté à une absence de pilotage et de vision en ressources humaines de la part de la direction du département et du Service du personnel (SPEV).

Aussi, le groupe des Verts, par le biais de ce postulat, demande-t-il un audit approfondi des prestations du Service du personnel de l'Etat de Vaud. Cet audit devra notamment permettre de connaître la stratégie que le Conseil d'Etat entend mettre en œuvre en matière de ressources humaines. Il devra également mettre en lumière les failles dans la politique de communication du SPEV, tant à l'égard des collaborateurs de l'Etat qu'à l'égard de ceux qui les conduisent, à savoir les chefs de service.

Concrètement, l'audit devrait notamment apporter des réponses aux questions suivantes :

1. Quel est le bilan qualitatif des "innovations" de la mise en œuvre de la LPers ?

Signalons en effet que l'exposé des motifs et projet de décret DECFO-SYSREM comprend une première page d'affirmations sans indicateur de mesures concernant des "innovations" prétendument mises en œuvre. Ces affirmations mériteraient pour le moins des compléments d'informations :

- a. La "généralisation des **entretiens d'appréciation**" est une affirmation abusive, des pans entiers de l'Etat ne la connaissant pas (i.e. l'enseignement) : où sont-ils pratiqués et avec quels effets ?
- b. Le "développement des moyens de **formation**" paraît improbable au vu du budget serré des services : quelle est l'évolution des pratiques en la matière depuis la nouvelle LPers ?
- c. Le contrat de droit administratif ne semble rien changer ou améliorer, au vu des nombreux jugements du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) cassés par le Tribunal cantonal (TC) : quel bilan peut-on tirer en matière de **gestion des contentieux** ?
- d. A défaut de pouvoir présenter un bilan probant d'une politique de mobilité ou de soutien des **personnes en difficulté**, le Conseil d'Etat se contente de vanter la "clarification des motifs de cessation des rapports de service" : que s'est-il fait pour aider ces collaborateurs et combien ont-ils bénéficié de tels dispositifs ?
- e. De même, quelles sont les mesures de **ressourcement** du personnel mises en œuvre (cf. non-utilisation du quota de congés sabbatiques par les enseignants : déficit de communication, chicaneries administratives) ?
- f. L'exposé des motifs et projet de décret ne donnant guère d'indices tangibles d'un soi-disant "**renforcement de l'attractivité** de l'Etat-employeur" : que peut-on dire en la matière ?

2. Quels sont les présupposés de la politique salariale de l'Etat (via DECFO-SYSREM) ?

On a bien retenu de l'exposé des motifs et projet de décret DECFO-SYSREM la volonté de réduire le nombre de classes, mettre de l'ordre dans les fonctions, revaloriser quelques fonctions mal loties, revoir la progression salariale, faire coller une fonction à une classe... Cependant, l'exposé des motifs et projet de décret trahit un certain malaise :

- a. Le seul paramètre de l'analyse des systèmes de rémunération des autres cantons porte sur le **salaire au mérite** , que ne connaît pas notre canton et que le Conseil d'Etat paraît regretter : que propose-t-il dès lors pour motiver le personnel ?
- b. En corollaire, le Conseil d'Etat constate (sans rappeler qu'il a suspendu le système des **primes**) que seul 1.5% des salarié-e-s bénéficient d'une ou de deux annuités supplémentaires lors de situations exceptionnelles pour des prestations dépassant le cahier des charges contractuel : est-ce une mesure d'austérité ? un problème de manque d'information des services ? un excès dû aux consignes restrictives du SPEV ?
- c. La **fixation du salaire initial** de personnes expérimentées semble continuer à se faire en reconstituant leur carrière "comme si elle s'était effectuée à l'Etat", ce qui de facto exclut de valoriser d'autres expériences comme la maternité ou l'éducation des enfants, et discrimine particulièrement les femmes. Quelle est la stratégie de l'Etat, qui dit vouloir favoriser la mobilité, en matière de reconnaissance de parcours "atypiques", à l'évidence de plus en plus fréquents ?
- d. Le système peine à reconnaître les **responsabilités informelles** souvent assumées avec l'expérience, dans certaines professions peu hiérarchisées et donc sans possibilité de promotion (hormis en changeant de métier), tels les conseillers en orientation ou les enseignants, enfermant les intéressé-e-s dans une classe de salaire pendant 37.5 ans : comment l'Etat pense-t-il maintenir compétent et motivé pendant 37.5 ans ce type de personnels ?
- e. Le **partenariat social** , dont on sait que les négociations sont difficiles pour y aboutir, est-il bien rodé, alors que, par exemple, personne ne comprend selon quels critères et selon quelle pondération les fonctions ont été enclassées ? Ou alors que les Commissions du personnel (COPERS) peinent à fonctionner ?

3. Quelle appréciation porter sur le climat de travail actuel ?

Au terme des négociations, on observe notamment : 1° Une masse de fonctions "perdantes" se sentant trompées. 2° Des fonctions "gagnantes" ayant l'impression que leurs améliorations sont financées par les pertes de leurs collègues. 3° De nombreuses interrogations quant au déclasserement arbitraire de certaines fonctions par le Conseil d'Etat (ex. secrétariat, psychologues...).

- a. Dans ce contexte, ne doit-on pas admettre que la **recherche d'équité** affirmée par le Conseil d'Etat aboutit dans les faits à un sentiment général diffus de nouvelles iniquités, d'arbitraire et d'un sérieux manque de prévisibilité de l'employeur ? Vu la **démotivation** du personnel, les plaintes récurrentes sur une information déficiente et une incompréhension croissante, quels moyens sont envisagés pour retrouver une certaine sérénité ?
- b. Plus globalement, le SPEV établit-il des **tableaux de bord RH** permettant d'apprécier le tournus du personnel (*turn over*) ? L'absentéisme ? Les conflits du travail ? Et que disent, cas échéant ces tableaux de bord, sachant par exemple que l'Etat peine fréquemment à recruter des cadres ou que le SPEV semble devoir fréquemment rechercher de nouveaux spécialistes, faute d'avoir pu retenir les siens ?
- c. Enfin, comme on l'a vu dans le cadre de la motion C. Wyssa (âge de retraite), le

problème des directives DRUIDE non publiées, ou concernant les chiffres aléatoires qui ont circulé à propos des conséquences de DECFO, on peut se demander quelle est la volonté de **transparence** et d'accès aux textes normatifs, voire s'il n'y a pas clairement une **stratégie de rétention de l'information** : quelle appréciation peut-on porter en matière de communication interne ?

Précisons que les Verts ne reviennent pas dans le présent postulat sur les aspects financiers de la mise en œuvre de la LPers et de la réforme de la rémunération, malgré la succession des consultants et autres réallocations accordées au SPEV sans toujours le bénéfice escompté. Ils ne prétendent pas non plus avoir dressé une liste exhaustive des questions, en l'absence de rapports de gestion présentés par le SPEV (contrairement à d'autres secteurs, comme le CHUV). Ils laissent ainsi au Conseil d'Etat une marge de manœuvre substantielle pour décider de la manière de conduire cet audit indépendant.

Développement en plénum et renvoi en commission souhaités.

Lausanne, le 25 octobre 2008.

(Signé) *Sandrine Bavaud et 20 cosignataires*

Mme Sandrine Bavaud : — Comme l'a dit M. le président du Conseil d'Etat Pascal Broulis, mardi passé, DECFO-SYSREM est un processus vivant. Néanmoins, pour les Verts, la nouvelle loi sur le personnel (LPers) ne se résume pas à DECFO-SYSREM, ni ne se limite à une revalorisation des classes salariales ou à une simplification des fonctions au sein de l'administration cantonale, même si ces éléments sont déterminants. Les Verts estiment que nous avons aussi besoin d'une véritable politique du personnel, avec une stratégie des ressources humaines et une politique de communication transparente.

Concernant la stratégie des ressources humaines, nous avons, certes, reçu récemment le rapport du Conseil d'Etat sur le postulat Denis Bouvier, qui apporte certaines réponses. Mais, depuis le dépôt de ce postulat, les négociations sur DECFO-SYSREM ont eu lieu et de nouvelles questions se posent. Concernant la politique de communication du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), par exemple, on nous fait savoir que la pratique des entretiens d'appréciation est généralisée. Or, cette appréciation est abusive, puisque des pans entiers de l'Etat n'ont pas droit à ces entretiens ; c'est le cas des enseignants, par exemple. On peut également se référer à la motion Claudine Wyssa qui traite de l'âge de la retraite et qui laisse penser à une rétention de l'information.

Face à la démotivation actuelle du personnel, aux questions qui ne trouvent pas de réponse et aux nombreux dysfonctionnements dénoncés, le Grand Conseil ne peut plus se contenter d'être informé de la mise en œuvre de la LPers. Vu l'absence de pilotage et de vision de la part de la direction du Département des finances et du SPEV, une simple évaluation du processus ne paraît plus être adéquate. C'est pourquoi le postulat que les Verts présentent aujourd'hui demande non pas une simple appréciation, mais un audit approfondi des prestations du SPEV, devant permettre de connaître la nouvelle stratégie du Conseil d'Etat en matière de ressources humaines et de révéler les failles de la politique de communication de ce service. Finalement, cet audit demande des réponses à une série de questions liées aux innovations de la LPers, aux présupposés de la politique salariale de l'Etat et aux appréciations sur le climat de travail actuel. Cet audit paraît légitime maintenant que la LPers est déjà mise en œuvre depuis 2003, soit depuis cinq ans. Ne prétendant pas avoir dressé une liste exhaustive des questions à éclaircir, les Verts demandent le renvoi du postulat à l'examen d'une commission.

La discussion n'est pas utilisée.

Le postulat, cosigné par au moins 20 députés, est renvoyé à l'examen d'une commission.