



## Projet de programme de plan quadriennal 2010-2013

Adopté par l'assemblée des délégué-e-s, en séance du 26 septembre 2009.

### A. ASPECTS GENERAUX

- 1. Maintien et développement du statut de la fonction publique*  
Loi sur le statut du personnel  $\neq$  pas d'application du droit privé – protection en cas de résiliation des rapports de service – contrepartie en cas d'abandon de la période administrative
- 2. Revalorisation de l'image de la fonction publique dans son ensemble : condition-cadre à un véritable service public de qualité*  
Stratégie de communication  $\neq$  média – soutien au niveau politique
- 3. Consultation paritaire au sujet de l'avenir des caisses de retraite*  
Fusion des caisses  $\neq$  2010 / changement de système  $\neq$  2012 / maintien des objectifs, respectivement du niveau des prestations / détermination du plan de prestations avec implication étroite du partenaire social
- 4. Prise en compte de nouvelles formes de travail*  
Amélioration/promotion d'une politique de conciliation de la vie familiale et privée avec l'activité professionnelle (aspect "global société", p.ex. en cas de soutien auprès de parents âgés ou de petits enfants)
- 5. Maintien de l'attractivité économique de la fonction publique*  
Recrutement du personnel : proposer et appliquer les mesures permettant à l'Etat du Valais de demeurer un employeur attractif et compétitif sur le marché du travail

### B. ASPECTS SALARIAUX

- 1. Rattrapages de renchérissement non compensé (-0.55%)*  
Compensation de 0.5% pour les cotisations AANP mises à la charge du personnel en 2005
- 2. Garantie de la compensation intégrale du renchérissement*  
Maintien du pouvoir d'achat par rapport à l'indice suisse des prix à la consommation / coût de la vie – OFS
- 3. Maintien du principe de la progression salariale et de son échelle*
- 4. Mise à niveau des salaires selon l'équivalence des diplômes et des formations*  
Par exemple : remplaçants PE
- 5. Suppression des effets à long terme des paliers d'attente*

- Apporter une compensation équitable des effets à long terme des paliers d'attente
6. *Réduction du temps de travail par l'augmentation du droit aux vacances*  
Ajustement par rapport au secteur privé en Valais et en comparaison avec les autres administrations cantonales
  7. *Plans de carrière, progression professionnelle et salariale : chaînes de fonction liées à des critères d'exigences transparents, notamment lors de formations complémentaires, responsabilités ou tâches supplémentaires, projets ou missions spéciales*  
Information et renseignements à dispenser au personnel
  8. *Réexamen du statut salarial de différents groupes socioprofessionnels*  
Activité des commissions de classification (égalité de traitement et/ou équité interne au niveau de la rémunération)
  9. *Augmentation/adaptation des éléments de reconnaissance de la fidélité : montants forfaitaires ou vacances*  
Harmonisation dans l'application du principe au niveau cantonal, régional et communal pour le personnel enseignant
  10. *Réajustement des salaires d'entrée dans la profession : fonctionnaires et personnel enseignant*  
Selon les fonctions/métiers et le marché du travail – augmentation/adaptation des critères de reconnaissance de l'expérience analogue et/ou équivalente – meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle
  11. *Dynamisation/adaptation des salaires en fonction des exigences et selon l'évolution du marché du travail*
  12. *Reconnaissance des 220 jours annuels de travail pour le personnel enseignant : adaptation de la réglementation fiscale et de la pratique interne administrative pour les congés non-payés*  
Salaires du PE répartis sur l'année et non pas sur les périodes d'enseignement : 1/220 versus 1/167

## **C. ASPECTS INDEMNITES DE TRAVAIL**

- 1. Adaptation des différentes indemnités au coût de la vie*  
Indice suisse des prix à la consommation : OFS
- 2. Réévaluation des heures de piquet*
- 3. Introduction d'un système approprié d'indemnisation pour téléphone cellulaire, en fonction du cadre d'utilisation*
- 4. Révision périodique du règlement des indemnités et de toutes dispositions y relatives*  
Système d'indemnisation pour l'achat de matériel informatique et de PC
- 5. Reconnaissance au plan fiscal de l'utilisation d'un bureau à domicile pour le personnel enseignant : déductions professionnelles*

## **D. Aspects formation**

- 1. Développement d'une politique effective de formation continue, assortie d'un budget adéquat et introduction d'une véritable gestion des ressources humaines avec suivi de carrières (notamment en terme de formation) offrant des possibilités de réorientation ou de reclassement*  
Favoriser le changement d'ordre d'enseignement
- 2. Augmentation de congés de formation payés*
- 3. Prise en charge des frais de formation du personnel enseignant sur le temps de travail*
- 4. Classification du statut des animateurs de branche*
- 5. Promotion du rôle de l'Etat-Employeur dans le domaine de la formation des apprentis et stagiaires, par la mise à disposition des ressources en personnel*

## **E. ASPECTS SOCIAUX**

1. *Développement et renforcement de la promotion de la santé et de la prévention des risques professionnels au sein de l'Etat*  
Engagement des ressources nécessaires et adaptées aux conditions données
2. *Amélioration et développement d'un service de consultation offert à l'ensemble du personnel de l'Etat et extension au PE*  
Véritable gratuité
3. *Mise sur pied effective d'une commission d'arbitrage pour le personnel enseignant : développement d'une politique de conciliation*  
Statut PE – Commission disciplinaire – etc.
4. *Soutien financier aux collaborateurs faisant appel à des structures d'accueil pour les enfants*  
Encouragement à la création de crèches
5. *Développement d'une politique de conciliation de la vie familiale et privée avec l'activité professionnelle*
  - ‡ extension de la prise en charge d'infirmières Croix-Rouge en cas de maladie d'enfant du collaborateur
  - ‡ augmentation du nombre de jours de congés en cas de maladie de proches (enfants ou parents âgés)
  - ‡ promotion du télétravail
  - ‡ etc.

## **F. ASPECTS CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

1. *Flexibilisation annuelle dans les postes de travail, également dans ceux de cadre*  
Aspects à analyser et à formaliser dans le cadre de la révision de la loi sur le statut de fonctionnaire (conditions matérielles, avantages financiers, prise en compte des situations : enfants, formation, parents âgés, etc.)
2. *Poursuite de l'examen de l'amélioration des mesures d'accompagnement pour les collaborateurs proches de la retraite*  
Définir les éventuelles prises en charge des cotisations LPP en cas d'abaissement progressif du temps de travail
3. *Abaissement progressif du temps de travail hebdomadaire ou annuel et la flexibilisation en fin de carrière (fonctionnaires et PE)*  
A examiner aussi avec les conditions de retraite anticipée
4. *Réévaluation des besoins en personnel de certains secteurs*
5. *Mise à disposition de ressources complémentaires pour classes nombreuses et/ou à plusieurs niveaux*  
Ressources nécessaires en fonction des tâches attribuées (pénibilité, intégration, etc.)

6. *Priorité à la promotion accordée au personnel en place à l'Etat, à qualification équivalente*  
Assouplissement des mises au concours interne
7. *Possibilité d'échanges dans le cadre des différents services de l'Etat en cas de suppression de poste*  
Mobilité par la mise en œuvre d'une bourse de l'emploi, transfert avec et entre les Communes pour le PE, information, soutien, etc.
8. *Réelle politique d'information, soutien aux collaborateurs notamment : conditions de travail, assurances, mesures disciplinaires, procédure à respecter, droit des employés, recours, etc.*  
Allocation de ressources correspondantes au SPO
9. *Flexibilisation dans la compensation des heures supplémentaires par des congés en prenant en compte les besoins et souhaits du collaborateur*  
Notamment pour les années en fin de carrière, les intéressés ayant la possibilité de choisir le mode de compensation
10. *Extension de la décharge pour raison d'âge pour le PE, à partir de 55 ans*
11. *Réattribution du plein temps après une période transitoire à temps partiel*
12. *Respect des dispositions légales relatives à la nomination définitive du PE par le CE et par les communes (cf. statut)*
13. *Etablissement d'une convention entre l'Etat et la FMEF*
14. *Protection en cas de menace, étudier la possibilité d'une assurance RC-Casco pour les collaborateurs mettant à disposition leur véhicule privé, prise en charge des frais de transport public*  
Politique de décentralisation, soutien aux transports publics, environnement (par exemple : montant forfaitaire entre domicile et lieu de travail, etc.)
15. *Introduction d'une semaine de vacances supplémentaires ou diminution de l'horaire hebdomadaire à 40 heures*
16. *Fermeture une heure plus tôt les veilles de Fêtes*  
Flexibilisation des horaires de manière à permettre la fermeture des bureaux

Sion, le 21 avril 2009 respectivement le 26 septembre 2009.

\* \* \* \* \*

