

REPONSE

à la motion de la commission Mesures structurelles, par le député Grégoire Luyet, concernant les prestations et organisation de l'administration (11.02.2005) (6.070)

1. La motion tend essentiellement à *"introduire dans la loi sur le personnel de l'Etat du Valais le fait que les chefs de service de l'Etat du Valais sont engagés sous contrat de droit privé"*, cette disposition étant applicable pour les chefs nouvellement nommés dès l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition, et pour les chefs actuellement en fonction dès le 1^{er} mai 2009.

Cette demande se fonde principalement sur l'argumentation suivante, telle qu'exposée dans le rapport du 23 décembre 2004 de la commission Mesures structurelles (p. 32) : *"L'organisation de l'administration est relativement figée, et très dépendante des personnes en place. Cette organisation ne semble guère compatible avec la souplesse requise aujourd'hui. La structure organisationnelle de l'Etat doit pouvoir évoluer dans des délais assez courts."*

2. Il est exact que l'évolution actuelle de la société et de l'économie nécessite de la part des administrations publiques de plus en plus de souplesse dans leur structure et leur mode de fonctionnement, ceci précisément pour s'adapter aux modifications de la situation.

Ces besoins d'adaptation ne doivent toutefois pas être exagérés, et notamment sont moins importants que dans le cadre de l'économie privée.

En effet, les collectivités publiques conservent, pour l'essentiel, leur mission essentielle, laquelle est de fournir, dans l'intérêt général, des prestations de service public. De plus, les principaux domaines touchés par ces prestations de service demeurent inchangés (instruction, santé, sécurité, infrastructures, affaires sociales, soutien à l'économie, etc.).

3. Les collectivités publiques ayant elles-mêmes un statut de droit public, et assumant des tâches publiques, le statut de leur personnel relève, en principe, également du droit public, et non pas du droit privé.

Ainsi, sur le plan de la Confédération, même si la nouvelle loi sur le personnel du 24 mars 2000 a supprimé le statut de fonctionnaire, elle a expressément maintenu le statut de droit public du personnel (cf. notamment art. 8).

Il y a lieu ici de faire une distinction entre la nature d'un statut (droit public ou droit privé) et le contenu de ce statut.

Même si est conservé un statut de droit public pour le personnel, il est tout à fait possible, quant au fond, de prévoir, dans le cadre de ce statut, des dispositions se rapprochant, ou même étant tout à fait semblables à celles valant en droit privé. C'est précisément la solution qui a été retenue par l'Etat du Valais pour une certaine catégorie de personnel, savoir les auxiliaires et le personnel engagé pour une durée indéterminée (cf. règlement du 17 décembre 1997).

4. Pour que des modifications de statut quant au fond soient arrêtées, il faut, en bonne logique, que celles-ci reposent sur des motifs objectifs pertinents, et que, d'autre part, elles s'inscrivent de manière cohérente dans le cadre existant.

Hors, si le souci de souplesse qui préoccupe les auteurs de la motion est louable, force est de constater que cet objectif peut tout à fait être atteint dans le cadre des dispositions légales actuelles.

Il n'est pas inutile de rappeler à cet égard les caractéristiques principales du statut actuel de fonctionnaire, et ce comme suit :

- * En premier lieu, les nouveaux collaborateurs sont engagés à titre provisoire, en qualité d'employé, pour une durée d'une année, durée qui peut être prolongée (art. 6 de la loi sur le statut des fonctionnaires (LSF)).
- * Durant cette période provisoire, les rapports de service peuvent être résiliés moyennant un préavis de deux mois pour la fin d'un mois, voire même de deux semaines pour la fin d'un mois (art. 34 LSF).
- * Si, au terme de la période provisoire, le collaborateur donne satisfaction, il est ensuite nommé en qualité de fonctionnaire, mais uniquement pour le solde de la période administrative (art. 5 LSF).
- * Dans le cadre de la période administrative, le fonctionnaire peut ensuite, si son intérêt ou celui de l'administration l'exige, être transféré, à titre provisoire ou définitif, moyennant des préavis de deux semaines, respectivement de trente jours, pour la fin d'un mois (art. 31 LSF).
- * Lors de la dernière année de la période administrative, le Conseil d'Etat examine, pour chaque collaborateur, s'il y a lieu de renouveler les rapports de service pour une nouvelle période administrative de quatre ans, ou, au contraire, de ne pas procéder à un renouvellement, ou de procéder à un renouvellement sous certaines réserves ou à certaines conditions (art. 35 LSF), ou encore de changer le statut de fonctionnaire en celui d'auxiliaire ou de personne engagée pour une durée indéterminée.
- * Même en cas de renouvellement ordinaire, celui-ci intervient toujours sous réserve *"d'une part des transformations, des réductions et des suppressions de fonction, et d'autre part des éventuelles modifications de la législation sur le statut du personnel"* (art. 3 des arrêtés quadriennaux relatifs au renouvellement des rapports de service).
- * Aux mesures précitées, il y a lieu d'ajouter encore le renvoi pour justes motifs ou pour raisons disciplinaires.

Au vu de ce qui précède, il s'avère que les dispositions actuelles sont tout à fait suffisantes pour permettre, et ce dans des délais brefs, l'application de mesures de réorganisation ou de restructuration.

5. Dans son rapport, la commission Mesures structurelles a expressément précisé que sa proposition ne visait que les chefs de service, à l'exclusion des autres collaborateurs.

Cela étant, sa proposition revêt un caractère incohérent, tant il est vrai que les mesures de réorganisation et de restructuration ne touchent pas uniquement les chefs de service, mais peuvent concerner également tous les fonctionnaires.

6. Nonobstant ce qui a été dit ci-dessus à propos des dispositions légales actuelles, il est exact que, selon une pratique existant depuis de nombreuses années, le statut de fonctionnaire garantit en principe au personnel de l'Etat une certaine stabilité. Cette caractéristique constitue un avantage non seulement pour les collaborateurs, mais aussi pour l'Etat, puisqu'il est de nature à entretenir un climat de travail serein et à renforcer les liens de confiance entre les collaborateurs et l'employeur.

A l'inverse, la suppression de cette caractéristique entraînerait probablement une pression à la hausse sur les traitements, pression pouvant avoir de plus un effet boule de neige sur les traitements de tous les cadres, et l'on aboutirait ainsi à un résultat contraire au but d'économie recherché.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat se doit de constater que si la motion part d'une idée intéressante, le moyen proposé s'avère d'une part inutile, tout en présentant, d'autre part, des inconvénients non négligeables.

Il est proposé en conséquence le rejet de la motion.