

# Pour une politique du personnel moderne et compétitive

## Nouvelle Politique RH et révision de la LPers

—  
Conférence de presse  
**28 avril 2021**



PERSONAL-  
RESSOURCEN  
RESSOURCES  
HUMAINES

# Table des matières

---

## 1. Une nouvelle « Politique du personnel »

1.1. Origine du projet

1.2. Co-construire une nouvelle culture

1.3. Structure de la Politique RH

1.4. Des actions concrètes

1.5. Financement de la Politique RH

## 2. Révision de la LPers

2.1. Origine du projet de révision

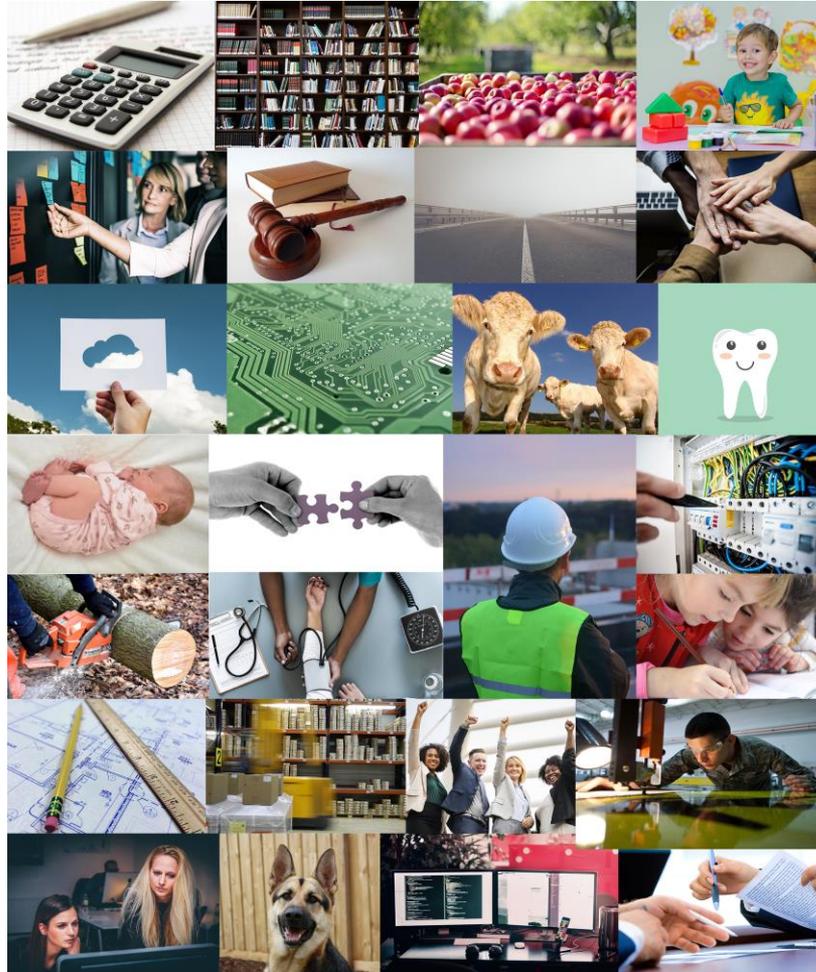
2.2. Les nouveautés proposées

2.3. Impact financier

## 3. Conclusion

## 4. Questions

# 1. Une nouvelle « Politique du personnel »



# 1.1. Origine du projet

---

## Programme gouvernemental:

- > mise en place d'une nouvelle politique RH
- > volonté de moderniser la LPers afin d'améliorer les conditions-cadres en termes de conduite, flexibilité et temps de travail

# 1.1. Origine du projet

---

- > En 2018, le Conseil d'Etat mandate un groupe de travail (GT) de représentant-e-s de l'Etat et des partenaires sociaux qui s'est réuni à l'occasion de 13 séances (juillet 2018 – début 2020) pour élaborer le contenu de la politique RH.
- > L'ensemble des travaux du GT a été accompagné par le Prof. Yves Emery, expert RH IDHEAP.

# 1.2. Co-construire une nouvelle culture

---

## Les principes de fonctionnement retenus:

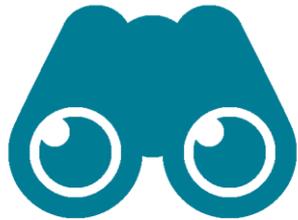
- > co-construction par l'ensemble des parties prenantes
  - brainstorming, ateliers
- > un projet participatif
  - interactions avec le personnel
  - enquête, cafés RH

# 1.2. Co-construire une nouvelle culture



# 1.3. Structure de la Politique RH

---



**Vision**



**Stratégie**



**Plan d'action**

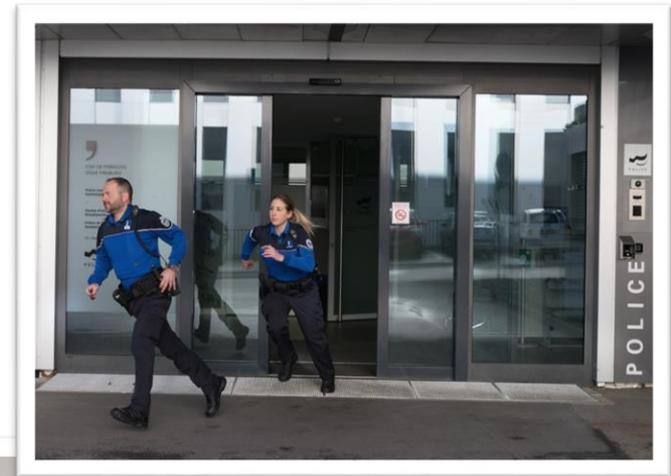
# 1.3. Structure de la Politique RH

La vision de la Politique RH

**DYNAMIQUE**



**A L'ECOUTE**



**TOURNÉ VERS L'AVENIR**

# 1.3. Structure de la Politique RH

---

## 7 axes stratégiques



Etablir une culture orientée service au public



Développer le potentiel des collaborateur-trice-s



Soutenir l'encadrement



Encourager les nouvelles formes de travail



Préserver la santé et promouvoir le bien-être



Placer la digitalisation au service de l'humain

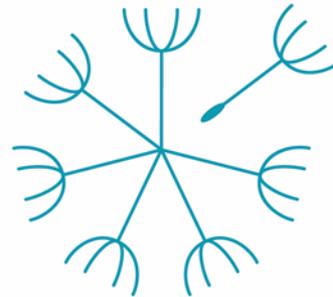


Accroître l'attractivité de l'Etat-employeur

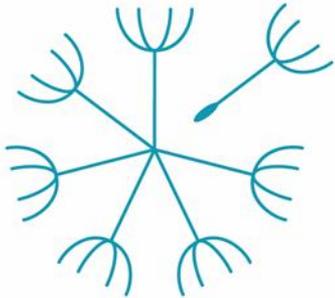
# 1.3. Structure de la Politique RH

---

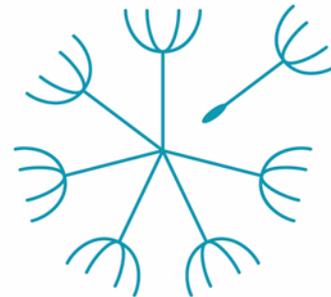
## Un label pour la Politique RH de l'Etat



PERSONAL-  
RESSOURCEN  
  
RESSOURCES  
HUMAINES



PERSONAL-  
RESSOURCEN



RESSOURCES  
HUMAINES

# 1.3. Structure de la politique RH

---

## Déploiement entre 2020 - 2026



Actions en cours ou nouvelles avec valeur ajoutée pour le personnel



Projets pilotes



Actions flash

# 1.4. Des actions concrètes

---

## Axe 3 – Soutenir l'encadrement



1. Soutien à des démarches participatives:
  - > **définir et mettre en place des modes/formes d'accompagnement pour les cadres**
  - > **formation des cadres** en management et leadership
  
2. Gestion de l'organisation:
  - > **instrument de conduite par Objectifs, de Développement et d'Evaluation (ODE)**

# 1.4. Des actions concrètes

---

## Axe 4 – Encourager les nouvelles formes de travail



Conciliation vie personnelle et vie professionnelle:

- > **flexibiliser le temps, le lieu et le mode de travail** (révision d'ordonnances)
- > ordonnance du travail mobile
- > règlement du temps de travail

# 1.4. Des actions concrètes

---

## Axe 7 – Accroître l'attractivité de l'Etat-employeur



1. Avantages de l'Etat-employeur:
  - > **élaborer un concept promotion Etat-employeur**
  - > **relever les forces de l'Etat-employeur** (ex. dans les offres d'emploi)
2. Atmosphère de travail de haute qualité:
  - > **élaborer un instrument pour l'arrivée nouveaux collaborateur-trice-s**
  - > **réaliser une enquête de satisfaction du personnel**

## 2. Révision de la LPers

---



## 2.1. Origine du projet de révision

---

- > Dernière révision complète de la LPers en 2001
- > En octobre 2016, le CE mandate le SPO afin qu'il consulte les Directions et établissements au sujet de l'opportunité d'une révision de la LPers > résultats: des attentes en matière de modifications législatives
- > La mise en œuvre du projet de nouvelle « Politique du personnel » nécessite également une adaptation de la législation.

## 2.1. Origine du projet de révision

---

- > Motion 2017-GC-18: les députés Nicolas Kolly et Romain Collaud demandent la modification totale de la LPers afin de l'adapter aux réalités actuelles.
- > Réponse du CE:
  - > la LPers est toujours actuelle
  - > ouverture pour certaines adaptations
  - > proposition au GC d'accepter la motion avec un périmètre de révision à définir
- > Le GC accepte la motion le 13 septembre 2017.

## 2.1. Origine du projet de révision

---

- > La révision partielle de la LPers nécessite également une adaptation du règlement sur le personnel (RPers).
- > Nomination en janvier 2019 d'un comité de pilotage et d'un groupe de travail interdirectionnel afin de:
  - > délimiter le périmètre de la révision
  - > établir une liste de modifications des dispositions légales
- > Enquête auprès des autres cantons et de la Confédération ainsi qu'auprès des associations de personnel (FEDE, SSP, ACSM, AFM)

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

**Il s'agit de mettre à jour la législation sur le personnel en tenant compte:**

- > des changements récents dans le monde du travail
- > de la capacité de l'Etat à rester un employeur attractif, compétitif et social, avec des conditions de travail modernes
- > de la mise en œuvre législative du projet « Politique du personnel » qui doit permettre une gestion du personnel dynamique

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

**Les changements proposés dans le projet de révision de la LPers sont basés sur les principes suivants:**

- > modernisation
- > conciliation vie privée – vie professionnelle
- > flexibilisation des formes, du temps et du lieu de travail

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Période probatoire

- > 6 mois (auparavant 12 mois)
- > suppression de la reconnaissance officielle formelle (lettre)

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Congé maternité

- > 16 semaines pour toutes les collaboratrices

### Congé paternité

- > 15 jours (auparavant 5 jours)

### Congé adoption

- > 12 semaines
- > si les deux parents sont au service de l'Etat
  - > 12 semaines + 15 jours pour le deuxième parent

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Congé pour proches aidants

- > un collaborateur ou une collaboratrice peut s'absenter pour soigner un membre de sa famille peu importe qu'il fasse partie du ménage ou non

### Congé pour enfant gravement malade

- > jusqu'à 14 semaines sans perte d'emploi ou de salaire

### Congé pour maladie d'enfant

- > nécessité de présenter un certificat médical supprimée

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Primes

- > possibilité d'octroyer une prime individuelle ou de groupe pour des prestations exceptionnelles > modalités à définir dans une ordonnance

### Pénibilité

- > obligation légale dont les principes et les critères seront définis par voie d'ordonnance séparée

### Indemnité de remplacement

- > salaire entier de la fonction à partir de deux mois de remplacement

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Procédure de licenciement

- > simplification de la procédure
- > droits du personnel garantis
- > abandon du droit à la réintégration en cas de résiliation injustifiée
- objectif: éviter les licenciements grâce à la mise en place de la nouvelle Pol RH: amélioration du recrutement et du suivi des collaborateurs et collaboratrices

# 2.2. Les nouveautés proposées

---

## Procédure de licenciement – les étapes

### 1. Entretien > acte de management

- > constat oral de manquements (prestations, comportement, aptitudes)
- > les manquements sont communiqués lors d'un entretien

### 2. Lettre d'avertissement > obligatoire

- > constat écrit des manquements avec délai pour y remédier par l'autorité d'engagement/chef-fe de service
- > indique que si les manquements persistent, ouverture de la procédure de licenciement

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Procédure de licenciement – les étapes (suite)

#### 3. Ouverture de la procédure de licenciement > obligatoire

Si les insuffisances persistent au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement:

- > la procédure est ouverte selon LPers/RPers/CPJA;
- > le/la collaborateur/trice est, en principe, entendu oralement par l'autorité d'engagement. Il/elle a le droit de consulter le dossier et de faire ses observations par écrit;
- > au terme du délai de ce droit d'être entendu, l'autorité d'engagement rend sa décision de résiliation des rapports de service avec un délai de recours de 30 jours au TC.

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Indemnité de situation acquise

- > pour les 55 ans et plus contraints de changer de fonction en raison d'une réorganisation

### Incapacité durable de travail

- > flexibilisation de l'article actuel

### Infraction constatée par un membre du personnel

- > meilleure protection pour les lanceurs d'alerte

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Transfert des droits d'auteur à l'Etat-employeur

- > pour toutes les œuvres réalisées dans le cadre du contrat de travail

### Protection des données

- > adaptation de la réglementation par rapport à la loi fédérale sur la protection des données
- > conditions cadres et limites dans lesquelles l'Etat-employeur est habilité à disposer des données personnelles des collaborateurs et collaboratrices

## 2.2. Les nouveautés proposées

---

### Partenaires sociaux

- > pas de nomination exhaustive dans la loi

### Contribution de soutien facultative

- > redistribution proportionnelle aux partenaires sociaux revendiquant une part de cette contribution

## 2.3 Incidences financières pour l'Etat

---

Mesures	Coûts
Congé maternité	150 000 CHF
Congé paternité	750 000 CHF
Congé adoption	Coûts minimales
Primes	500 000 CHF
Indemnités de situation acquise	120 000 CHF
Indemnités de remplacement	280 000 CHF
<b>Total</b>	<b>~ 1 800 000 CH</b>

# 3. Conclusion

---

## Nouvelle Politique du personnel + révision de la Lpers et du Rpers:

- > un changement de culture
- > l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus
- > une meilleure conciliation vie privée et professionnelle
- > des collaborateurs motivés et engagés
- > un renforcement de l'orientation service au public
- > un Etat-employeur attractif
- > pour un service public de qualité

# 4. Questions

---

