



La Gazette

Journal de la fonction publique vaudoise

N°8, 23 février 1998, Bimensuel

SOMMAIRE

-  **EDITORIAL** [Syndicats en mouvement](#)
-  **MODERNISATION** [Enquête sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes : Il est encore temps de répondre!](#)
-  **COURRIER** [Doutes sur le questionnaire du bureau de l'égalité](#)
-  **AUTREMENT DIT...** [Les pantalons du chancelier](#)
-  **PETITES ANNONCES** [Petites annonces](#)
[Le DIPC constitue sa Commission du personnel](#)
-  **AILLEURS** [Montréal: une ville au diapason de ses citoyens](#)
-  **DOSSIER** [Trois syndicats de fonctionnaires en quête de représentativité](#)
-  **EMPLOI** [Bulletin des postes vacants](#)
-  **MODERNISATION** [Le personnel participera à la nouvelle évaluation des fonctions](#)
-  **MON PC** [Les élections sur l'Internet](#)

 **SUBJECTIF** [RAS? Non, SOS!](#)

 **MODERNISATION** [Politique du personnel à la Confédération: un rapport dynamisant](#)

 **GRAND CONSEIL** [La modernisation débarque au parlement](#)

 **MÉMENTO** [Mémento](#)

 **La Gazette**
Journal de la fonction publique vaudoise
[Impressum](#)

 **EDITORIAL**

Syndicats en mouvement

Un divorce réussi vaut mieux, paraît-il, qu'un mariage où les conjoints s'obstinent à cohabiter dans la souffrance et les ressentiments accumulés. Ainsi peut-on considérer avec optimisme la séparation des groupes qui s'étripaient naguère au comité directeur de la Fédération des sociétés de fonctionnaires. Au Diable les querelles intestines! Chacun vivra sa vie. Les promoteurs de SUD pourront développer leur conception du service public de demain. De son côté, la FSF pourra enfin entreprendre la cure de rajeunissement dont elle a besoin, à l'abri des ricanements et des procès d'intentions.

Du nouveau syndicat, on doit attendre plus que l'organisation de manifestations de rue. Et mieux qu'une opposition carrée à toute évolution du statut des fonctionnaires. Sa création n'a d'intérêt, au fond, que dans la mesure où elle favorise l'émergence de pensées et d'énergies nouvelles. La défense des acquis matériels reste évidemment l'une des tâches naturelles de tout syndicat, et on ne pourra pas en vouloir à SUD de s'en occuper. Mais l'essentiel est ailleurs, dans l'invention d'une culture syndicale adaptée au galop de cette fin de siècle, capable d'anticiper l'évolution plutôt que de la freiner, et finalement de rendre à la fonction publique la considération qu'elle mérite.

La FSF, dans sa volonté de modernisation, devra répondre aux mêmes défis. Elle le fera, pour un temps tout au moins, en concurrence avec SUD. Pourquoi pas, après tout? La concurrence est bonne, lorsqu'elle stimule les protagonistes à exprimer le meilleur d'eux-mêmes. Et si cette concurrence pouvait amener davantage de collaborateurs de l'Etat à s'intéresser aux organismes qui s'expriment en leur nom, tout le monde sera gagnant, y compris le peuple et les autorités.

Reste à savoir comment réussir un divorce, pour être capable de s'entendre lorsque l'intérêt commun l'exige. Il y faut à la fois du talent et beaucoup de modestie. C'est ce qu'on souhaite à nos responsables syndicaux.

Laurent Rebeaud

Enquête sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes

Il est encore temps de répondre!

Vous êtes déjà 8500 à avoir renvoyé le questionnaire. Merci !

Pour celles et ceux qui auraient laissé passer le délai,
il n'est pas trop tard !

Comme le travail de saisie va durer plusieurs semaines, tous les questionnaires qui seront retournés jusqu'à **fin mars** seront pris en compte.

Nous vous encourageons à saisir l'opportunité qui vous est offerte de vous exprimer sur votre travail. Ce questionnaire est strictement anonyme et il ne comporte aucun élément permettant de vous identifier. Il donnera lieu à un rapport qui sera publié en automne 98.

Merci de votre collaboration.

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes



Doutes sur le questionnaire du bureau de l'égalité

Permettez-moi de vous livrer "pêle-mêle" quelques réflexions concernant le questionnaire BEFH/SCRIS.

Concernant le caractère "strictement anonyme" de cette enquête:

Nous ne sommes pas dupes! Les nombreuses questions posées (année de naissance, sexe, date d'entrée dans l'administration VD, département dont vous dépendez, etc. etc.) n'ont strictement rien à voir avec l'enquête proprement dite, mais permettront aisément de localiser l'auteur des réponses, surtout avec les moyens informatiques à disposition.

Sur le questionnaire lui-même:

Les possibilités de réponses ne correspondent pas toujours ou ne sont pas assez nombreuses, ce qui m'a obligée à donner parfois des réponses "à peu près", mais qui ne correspondent pas du tout au fond de ma pensée. Cela aura pour conséquence une statistique faussée, car je suis persuadée de ne pas être la seule personne dans ce cas.

J'ai envoyé ce questionnaire, dûment rempli. De caractère fort, je n'ai jamais subi de harcèlement d'aucune sorte et je ne crains pas les retombées. Mais tout le monde n'a pas cette chance. Ces personnes-là, vont-elles le remplir et l'envoyer?

Pour conclure:

Le fait d'avoir lancé une telle enquête pour la première fois est une tentative louable. Mais, tel un tout nouveau modèle de voiture, il y a les "maladies d'enfance". Les expériences sont enrichissantes et une fois les erreurs corrigées, nous aurons certainement l'occasion de remplir un questionnaire auquel toutes les personnes oseront répondre!

Anne-Marie Bessire

Les pantalons du chancelier

Vincent Grandjean, nouveau chancelier d'Etat, n'avait pas de pantalon rayé.

Or la tradition impose aux magistrats la tenue VNPR pour les manifestations solennelles. Veste noire, pantalon rayé. C'est ainsi que le chancelier devra apparaître à la cathédrale, le 21 avril prochain, comme maître des cérémonies d'installation des nouvelles autorités cantonales fraîchement sorties des urnes.



Un chancelier sans pantalon rayé n'est pas un vrai chancelier.

Donc Vincent Grandjean se met en quête d'un pantalon rayé. Dans les armoires familiales, il en déniché un véritable, qui avait servi à son grand-père lors de son assermentation à l'époque du plan Wahlen. Pour la taille, c'est parfait. Mais la coupe n'est plus vraiment au goût du jour, avec ses bretelles et ses poches assez larges pour héberger un big mac...

Le jeune chancelier doit se résigner à acquérir, à ses frais, un pantalon conforme aux canons de la mode de notre temps. Par le plus pur des hasards, il promène son regard d'aigle dans le stand de vêtements "in" destinés aux jeunes consommateurs d'une grande surface. Et il repère une série de

pantalons dernier cri, rayés exactement comme ceux de son grand-père. Au milieu des foulards *fun* et des chaussures à talons compensés.

– Ils ont essayé de lancer ce modèle, explique la vendeuse. Mais ça ne marche pas du tout. On n'en n'a pas vendu un seul. Ça vous intéresse? Je les liquide à moitié prix.

Le chancelier hésite. Un habit de cérémonie soldé, tout de même... Mais la nuit porte conseil. Il repasse le lendemain. Les pantalons sont toujours là, avec un super-rabais de 75%! Il en trouve un à sa taille, qui fera parfaitement l'affaire.

L'histoire ne dit pas si Vincent Grandjean a acheté tout le stock, afin de réduire les frais de représentation du Conseil d'Etat in corpore. Mais il n'est pas douteux que le Service des finances trouve là une nouvelle inspiration pour enrichir sa liste de propositions iconoclastes.

LR

Le DIPC constitue sa Commission du personnel

Le 13 février dernier, le personnel du DIPC s'est réuni en séance constitutive de sa commission départementale du personnel. Un bureau provisoire a été désigné et chargé de présenter un projet de statuts, ainsi que d'organiser l'élection des membres de la commission.

Les participants se réjouissent de l'ouverture de ce nouvel espace de communication, dont ils attendent une contribution critique et constructive à la vie du département. Ils estiment qu'avec les échéances majeures qui approchent – réorganisation de l'Etat (DUPLO), révision du statut, nouvelle politique du personnel – cet organe apparaît à point nommé.

Instrument de dialogue direct entre le chef du Département et son personnel, la commission entend contribuer à une meilleure circulation de l'information, à une intensification des rapports entre les divers services et au développement d'une identité départementale plus affirmée.

Contact: Henry W. Isler, 021/ 3126 35 02



Petites annonces

Appartement à Bous-sens, superbe 3,5 pièces neuf de 100m², dans petit locatif au 1er étage avec balcon terrasse de 20 m², cuisine agencée, 2 salles d'eau, possibilité 2 à 3 chambres, garage, grande cave, jardin 160 m². Disponible de suite, cause double emploi. Fr. 350'000.–

Tél. privé 021/731.44.93 Tél. prof. 021/316.15.25

Scooter Honda Spacy (125cm³), mars 1996, 18'000 kms (presque exclusivement autoroute). Fr. 2900.–, à discuter.

Tél. privé 021/801 81 51 Tél. prof. 316 25 47.



Montréal: une ville au diapason de ses citoyens

Depuis dix ans, les Montréalais disposent d'un bureau unique d'accès aux services municipaux. Son responsable, Paul Bourret, l'a présenté récemment à Lausanne.

Au milieu des années quatre-vingt, la Ville de Montréal décidait de se recentrer sur le service à la population, sa vocation première.

Une décision motivée par plusieurs dysfonctionnements : difficultés d'accès aux services et aux lignes téléphoniques, transferts d'appels inutiles, qualité de l'accueil inégale... Ces constats ont amené la ville à créer un réseau d'information facilement accessible.

Un réseau dans les quartiers...

En se rendant dans l'un des treize bureaux d'accès à Montréal (BAM), les citoyens peuvent s'informer rapidement, et y effectuer toutes sortes de démarches: payer un compte de taxes, obtenir une vignette de stationnement, présenter une demande de subvention, se procurer un formulaire de demande d'emploi, etc. Les BAM, qui ont pignon sur rue, assurent une présence concrète dans les quartiers en prolongeant les services municipaux.

... et au bout du fil

La même prestation est offerte par téléphone: sur simple appel, le citoyen peut obtenir des renseignements auprès d'un seul interlocuteur; au besoin, celui-ci assure le suivi de son dossier auprès du service concerné.

En moyenne, un Montréalais sur deux s'adresse directement à un bureau, et autant par téléphone.

COMPOSEZ 87-ACCÈS!



Changer la culture administrative

Pour les promoteurs du réseau, son succès est lié à certaines conditions. D'abord, le citoyen doit rester constamment au centre des préoccupations. Ensuite, les méthodes de gestion et la culture de l'administration doivent changer. Une totale transparence des informations s'impose à tous les niveaux. Pour opérer ces changements, il faut respecter le rythme d'adaptation des professionnels et

pouvoir compter sur un appui indéfectible des politiques. Enfin, le service doit disposer de technologies de pointe (voir encadré).

La Ville de Lyon met en place actuellement un service sur ce modèle. A suivre...

Francine Crettaz

Adresse Internet:

www.ville.montreal.qc.ca/ram/

Le réseau informatisé de la ville de Montréal

La Ville de Montréal met quatre services informatisés à la disposition de ses habitants sur le réseau urbain:

un système de gestion des demandes: enregistrement, transmission et suivi des dossiers;

une banque de données: plus de 800 fiches sur les activités, les programmes et les services offerts aux citoyens;

un service de consultation pour les professionnels de l'immobilier: par exemple taxation foncière de l'année en cours, données du cadastre, etc.

enfin, un service téléphonique numérisé (le 87-Accès): des renseignements à disposition 24 heures sur 24 à partir de messages préenregistrés (près de 450'000 demandes depuis un an).



Trois syndicats de fonctionnaires en quête de représentativité

La création du nouveau syndicat SUD remet en question la traditionnelle représentation des collaborateurs de l'Etat auprès de leur employeur. Elle divise la Fédération des sociétés de fonctionnaires. Explications et état des lieux.

Le 12 février 1998, six associations créent SUD-Service public, une fédération syndicale ouverte aux associations du secteur public et parapublic. Parmi elles, trois sociétés qui étaient membres de la Fédération des sociétés de fonctionnaires (FSF): celles des magistrats et fonctionnaires, des maîtres secondaires et des maîtres de l'enseignement professionnel. Ces trois sociétés quittent donc la FSF, qu'elles jugent trop molle et trop encline au compromis avec l'Etat employeur. Elles tirent ainsi les ultimes conséquences des dissensions qui s'étaient manifestées l'automne dernier lors des

négociations sur la convention salariale pour 1998. Parmi les fondateurs de SUD, on retrouve les trois présidents que le comité central de la FSF avait "suspendus" le 21 janvier dernier: Aristide Pedrazza (société des maîtres de l'enseignement professionnel), Nhsia Dao (société des maîtres secondaires) et Henri Isler (société des magistrats et fonctionnaires).



La base doit encore ratifier

L'adhésion de ces associations au nouveau syndicat a été décidée au niveau de leurs délégués. Elle devra encore être ratifiée lors des différentes assemblées générales qui se tiendront au printemps prochain. Dans certaines d'entre elles, il est encore théoriquement possible que la base désavoue ses délégués et décide de revenir à la FSF. Il est également possible que les membres individuels opposés à la sécession démissionnent de leur association, pour en créer une nouvelle qui rejoindrait immédiatement la FSF.

En attendant, le comité provisoire de SUD-Service public affirme qu'il

compte 6'000 adhérents, soit la totalité des membres des associations qu'il fédère.

Les initiateurs du nouveau syndicat motivent leur projet par ce qu'ils appellent "la radicalisation profonde des positions de l'Etat de Vaud" qui menacerait, selon eux, le dispositif du service public. Ils entendent résister à cette menace en adoptant des positions plus dures que la FSF dans les rapports avec l'Etat employeur. A leurs yeux, la volonté de résistance du service public s'est largement exprimée lors des manifestations de novembre et décembre dernier, ce qui légitime leur initiative.

"Construire systématiquement un rapport de forces"

Le 12 février, un contrat d'organisation provisoire a été approuvé par l'assemblée des délégués des six groupements fondateurs de SUD. Il fixe le rôle des associations, les liens entre elles et les compétences reconnues à la nouvelle fédération. Celle-ci s'inscrit dans la mouvance du renouveau syndical inauguré en France à fin 1995, au moment des grandes mobilisations pour la défense du service public.

Son action se concentrera ces prochains mois sur le statut du personnel. SUD veut "tout faire" pour que celui-ci soit négocié. Il annonce en outre que la future composition du Conseil d'Etat, comme du Grand Conseil, ne modifiera en rien son intention de "construire systématiquement un rapport de forces".

Syndicats en quête de représentativité

Idéologiquement, SUD sera proche du SSP, clairement orienté à gauche. Ses créateurs considèrent d'ailleurs le SSP comme leur partenaire privilégié, qu'il décide ou non d'adhérer à l'intersyndicale "aussi serrée et forte que possible, ouverte à une unité d'action" qu'ils appellent de leurs vœux.

La création de SUD s'inscrit dans le prolongement de la Coordination qui s'était constituée en réaction à Orchidée II en 1995. Celle-ci réunissait une vingtaine d'associations du secteur public et parapublic, ainsi que le SSP. En 1996, la Coordination est mise en veilleuse, mais le travail se poursuit dans certaines associations. Pour la société des magistrats et fonctionnaires entre autres, ce travail aboutit à la création de SUD-Service public.

L'effort de rénovation en cours à la FSF

Pour d'autres sociétés, restées membres de la FSF, cette réflexion doit aboutir à la rénovation de la Fédération entreprise l'automne dernier. Elle a en effet décidé de revoir ses propres structures dans le but de devenir une Fédération syndicale vaudoise ouverte aux associations du parapublic. Mais il ne s'agit pas de structures seulement. Robert Vaucher, actuel président de la FSF, est catégorique: "Nous devons absolument augmenter nos possibilités de réflexion et de réaction par un engagement accru de tous ceux qui se sentent concernés par les défis que 1998 nous réserve."

La FSF va donc se moderniser, se professionnaliser, améliorer la communication avec ses membres. Elle a déjà créé des groupes de travail pour étudier le nouveau statut du personnel, la loi sur la caisse de pensions, le programme d'assainissement des finances cantonales, etc... Le 23 février, elle innovera en donnant des consignes de vote pour les prochaines élections cantonales sur la base d'un sondage effectué auprès de tous les candidats.

A la FSF, regret ou soulagement?

La création de SUD ne met pas en cause la rénovation de la FSF. Au sein de la FSF, d'ailleurs, le départ de trois de ses sociétés membres est apprécié de diverses manières. Son ancien président, Georges Gilliéron, regrette la scission; il y voit un affaiblissement de la représentation du personnel, car à l'avenir le service public sera divisé en trois groupes. A l'inverse, Jean-Cristophe Sauterel, président de la section vaudoise de la Fédération suisse des fonctionnaires de police, pense que la FSF était affaiblie par ses dissensions internes, et que le départ des dissidents a le mérite de clarifier la situation.

La répartition des effectifs

En chiffres, la création de SUD-Service public, si elle est confirmée par les membres des associations fondatrices, a pour conséquence de réduire de plus d'un tiers l'effectif de la FSF (*voir graphique ci-dessous*). Si l'on soustrait les trois mille retraités que compte la FSF, celle-ci perd près de la moitié de ses membres actifs.

Francine Crettaz

Fédération des sociétés de fonctionnaires (FSF)

Corporation plus que syndicat, la FSF représente traditionnellement une large majorité des employés de l'Etat de Vaud. Depuis plusieurs décennies, elle est reconnue comme une interlocutrice du Conseil d'Etat dans les négociations liées au statut et à la caisse de pensions.

Jusqu'à la scission provoquée par les promoteurs du syndicat SUD, la FSF comptait plus de 13'000 membres, répartis en 23 sociétés ou associations: magistrats et fonctionnaires (SMF), enseignants, pasteurs, cantonniers, gendarmes, sûreté, etc. Elle est l'association faîtière de ses sociétés membres, et n'a pas de membres individuels. Les retraités font partie de la fédération, le secteur parapublic pas encore (*voir schéma, p. 7*).

La FSF a pour principal objectif la défense de l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat de Vaud. Elle veille donc au respect de la loi sur le statut et de celle sur la caisse de pensions. Elle est le principal interlocuteur du gouvernement dans les négociations; le statut de 1947 avait déjà été négocié avec elle. Elle a contribué à la réussite des négociations sur les deux récentes conventions salariales, celle qui a eu des effets jusqu'à la fin 1997 et celle qui a introduit la contribution de solidarité en 1998.

Le président Robert Vaucher, instituteur à Yvonand, insiste : "la FSF est apolitique. Toutes les tendances y sont représentées et il n'existe aucune alliance avec un parti ou un mouvement politique". Ce qui ne signifie pas se désintéresser de la politique. Ainsi, la FSF a envoyé à tous les candidats au Grand Conseil un questionnaire portant notamment sur la révision des lois sur le statut et la caisse de pensions.

Consciente que tous les partenaires de la négociation sur le nouveau statut devront faire des concessions réciproques, la FSF annonce qu'elle est prête à discuter sur la question de la retraite (âge, retraite à la carte, etc.), de la nomination (qui pourrait être remplacée par une garantie de la sécurité du travail, comme c'est le cas à Genève) et de la caisse de pensions (à condition qu'elle reste performante). Par contre, elle juge inacceptable de vouloir généraliser le licenciement pour motifs économiques ou de donner au Grand Conseil le pouvoir de fixer la masse salariale.

Jacqueline Decurnex

**Secrétariat FSF, ouvert lu et ve
9h30 - 11h30 et ma 14h30 - 16h30.
Mon-Repos 4, 1005 Lausanne,
Tél. 021/ 320 63 88**



SUD - services publics

Le nom du nouveau syndicat est formé des initiales de son slogan: Solidaire, Unitaire, Démocratique. Il se veut solidaire en luttant contre toutes les formes d'exclusion, unitaire en recherchant toujours et partout l'unité des différentes catégories de travailleurs et d'exclus, démocratique en défendant le pouvoir des membres du service public en général dans la conduite des affaires professionnelles et syndicales.

La création de SUD a été rendue publique le 17 février dernier. A cette occasion, ses responsables ont diffusé une "déclaration sur le service public" dénonçant d'emblée "les atteintes graves portées à la qualité des prestations et des conditions de travail dans le service public et le secteur parapublic par les diverses démarches d'économies...".

SUD définit le service public comme une "volonté politique de satisfaire les besoins fondamentaux de la société et de maîtriser la gestion d'intérêts collectifs". Il reposerait sur trois grands principes:

- la mutabilité , à savoir l'adaptation et l'évolution des prestations, en quantité et en qualité, en fonction des besoins,
- la continuité de l'activité, qui doit répondre à un besoin stratégique,
- l'égalité des usagers, sans discrimination.

Les intérêts matériels des syndiqués ne sont pas oubliés. Dans sa déclaration, SUD indique que le service public doit "assurer à ses agents, en sa qualité d'employeur exemplaire tenu de garantir la constance et la qualité des services, un statut garantissant la stabilité de l'emploi et du traitement."

Participent au projet les associations des maîtres socio-professionnels, des maîtres de gymnase et des travailleurs de l'éducation spécialisée, ainsi que trois sociétés jusqu'ici membres de la FSF, celle des magistrats et fonctionnaires (SMF), des maîtres de l'enseignement professionnel (SVMEP) et des maîtres secondaires (SVMS). SUD estime ainsi regrouper plus de six mille adhérents. Il compte sur un potentiel de sept à huit mille membres puisque d'autres associations pourraient rejoindre le mouvement.

Au niveau de l'action, SUD veut consacrer des moyens notamment à la formation syndicale, à l'information, à la mise en place d'une coordination des fonds de lutte et de grève, ainsi qu'à la défense juridique de ses membres.

F.Cz

**Adresse : SUD-Service public,
p.a. SVMS, chemin des Allinges 2, 1006 Lausanne.
Tél. 021/ 616 19 93.
Fax 021/ 616 19 02.**

Syndicat des services publics (SSP)

Fédération affiliée à l'Union syndicale suisse, le SSP – en allemand Verband des Personal Öffentlicher Dienste (VPOD) – regroupe des travailleurs qui ont un point commun: leur employeur, c'est-à-dire l'Etat sous diverses formes. On y trouve aussi bien des professionnels du social, de la santé que des employés d'administration ou des enseignants.

Présent dans toute la Suisse, le SSP compte 3'300 membres vaudois, dont 1'800 pour la section Vaud-Etat. En cinq ans, l'effectif de cette section a augmenté de plus de 50%. Les cotisations de ses membres sont sa seule source de financement. Il met à disposition de ses membres un service de conseils juridiques dispensés par des avocats spécialistes du droit du travail, et entretient un fonds de solidarité de grève permettant de compenser les éventuelles pertes salariales. Le syndicat organise des cours de formation et diffuse une information régulière par son journal national, *Services publics* qui paraît deux fois par mois et par son bulletin vaudois, *Informations syndicales*.

Quant à la ligne et à l'action du SSP dans le canton, voici comment il la définit lui-même:

"Nous refusons la politique de grignotage des acquis qui aboutit, de repli en repli, à une dégradation notable des conditions de travail et au démantèlement des services publics. Cette logique exige le développement de la solidarité entre les salariés, de leur capacité de mobilisation, de l'action collective sur les lieux de travail, y compris sous la forme de grève. Il est en effet illusoire de croire que

l'on peut faire face aux attaques contre la fonction publique par des discussions, autour d'une table, avec les autorités.

"C'est ainsi que le SSP a engagé des actions contre Orchidée et les coupes salariales ou pour défendre les prestations et les emplois dans divers lieux et secteurs de travail, comme l'Hôpital de Moudon, Eben-Hézer, les établissements médico-sociaux, etc. A plusieurs reprises, ces luttes ont permis d'éviter l'aggravation des conditions de travail ou la mise en oeuvre de licenciements. D'autres fois, elles se sont soldées par des résultats certes insatisfaisants, mais nettement meilleurs que les projets initiaux des autorités. A chaque reprise, elle se sont traduites par un pas en avant dans la capacité d'action collective du personnel."

**SSP-Lausanne, Ruchonnet 45,
case 1324, 1001 Lausanne.
Tél. 021/ 312 37 96. Fax 311 08 60.
Internet: www.vpod.ethz.ch/f/.**

Comment s'engager?

Jusqu'à présent les collaborateurs de l'Etat qui souhaitaient s'engager dans une association pouvaient adhérer à l'une des sociétés membres de la FSF ou au SSP, ou aux deux. Les fondateurs de SUD leur offrent une troisième possibilité. Mais attention: on ne pourra pas être simultanément membre de SUD et de la FSF. D'autre part, SUD ne sera pas accessible au Groupement des chefs de service récemment constitué (voir *Gazette* N°6), car le contrat d'organisation provisoire de SUD exclut les "associations de cadres dont les membres ont pouvoir d'engagement et de licenciement".

Informations pratiques

- **Les statuts de la FSF** ne prévoient pas d'adhésion individuelle, puisque tout collaborateur de l'Etat de Vaud doit pouvoir se retrouver dans l'une ou l'autre de ses sociétés membres. Cependant, une nouvelle Société des magistrats, fonctionnaires et employés de l'Etat (SVMF), destinée aux employés qui ne trouvent pas d'association professionnelle propre, pourrait renaître pour accueillir ceux qui refuseraient leur "transfert" automatique à SUD.
- **Le contrat d'organisation provisoire de SUD** admet les adhésions individuelles "dans les cas où aucune organisation fédérée n'existe dans le secteur".
- **Le montant des cotisations** varie selon les associations. Actuellement il est par exemple de 120 fr. pour les fonctionnaires de police, de 150 fr. pour la SVMF, de 295 fr. pour les membres de la Société pédagogique vaudoise; chaque société paie 8.50 fr. par membre pour son adhésion à la FSF (pour SUD, le montant ne nous est pas connu). Le SSP calcule les cotisations en fonction du salaire de l'adhérent.
- **Si vous voulez adhérer** à l'une ou l'autre de ces organisations, vous pouvez obtenir les renseignements nécessaires aux adresses mentionnées dans les encadrés des pages 4 et 5. La FSF ou SUD vous fourniront les coordonnées de leurs associations membres.

Assemblées à venir

Dans les semaines à venir, les diverses associations réuniront leurs assemblées générales. L'Assemblée des délégués de la FSF se déroulera le 14 mai; SUD n'a pas encore fixé la date de son assemblée mais indique qu'elle devrait se tenir après les élections cantonales.

Commissions consultatives du personnel: au DPSA, ça marche

Mises en place au temps d'"Orchidée", les commissions du personnel peuvent se révéler efficaces. L'exemple du Département de la prévoyance sociale et des assurances.

A côté des syndicats, il existe une autre forme de représentation du personnel à l'intérieur des départements. Celle-ci avait été organisée dans le cadre des comités de pilotage "Orchidée". A des stades plus ou moins développés selon leurs spécificités et leur culture, certains départements ont conservé des représentants du personnel auprès de la direction, voire une commission consultative du personnel.

C'est le cas du Département de la prévoyance sociale et des assurances (DPSA) qui dispose depuis mars 1994 d'une commission consultative du personnel, que tout le monde appelle familièrement "la Cocop". Ses membres représentent tous les services du département, élus tous les deux ans au bulletin secret par leurs collaborateurs. Pour Luc Chapuis, qui en est le secrétaire depuis la première heure, "la Cocop offre surtout une possibilité de dialogue direct entre la direction et le personnel, sans que les messages soient, volontairement ou non, filtrés par la hiérarchie".



Pour faire mieux entendre la voix des collaborateurs

La présence d'une commission du personnel constitue un "plus" pour les employés comme pour la direction. En matière de communication surtout: lorsqu'un projet est mis en œuvre dans le département, la direction peut compter sur la commission du personnel pour lui signaler les points particulièrement sensibles du point de vue des collaborateurs. De leur côté, les employés du DPSA savent qu'un appel collectif exprimé par la voix de la "Cocop" sera entendu de façon plus crédible que des messages individuels et dispersés.

Prévention des abus de pouvoir

La commission du personnel a également un rôle préventif. Le simple fait de son existence a une incidence certaine sur le *management* du département et des services. Les chefs, à tous les niveaux, ont conscience de la présence d'un personnel motivé et organisé pour faire valoir son point de vue. Dans les cas extrêmes cela permet de prévenir les abus de pouvoir. Plus généralement la commission permet d'intégrer positivement ce paramètre dans les décisions, plutôt que de placer les collaborateurs devant des faits accomplis. Ainsi la "Cocop" du DPSA est représentée dans le groupe d'analyse départemental mis en place dans le cadre de DUPLO, la fameuse réorganisation de l'administration vaudoise.

Pour Luc Chapuis, l'action d'une commission du personnel doit rester bien distincte de celle d'un syndicat : "La Cocop défend les employés dans l'entreprise, et non face à l'entreprise". La commission limite son action à l'intérieur du département, et contribue par là à renforcer l'esprit et la culture d'entreprise.

Un exemple contagieux?

La Cocop du DPSA, par son expérience et ses activités, inspire d'autres départements. Il s'agit de faire maintenant un important travail de communication, pour que les commissions consultatives du personnel soient reconnues par les collaborateurs et les hiérarchies, afin que tout le monde comprenne l'intérêt qu'il y a à disposer de l'outil d'expression démocratique qu'elles représentent.

Philippe Anhorn

Actions concrètes en 1997

En plus de ses activités statutaires, la commission du personnel du DPSA

- est intervenue pour rendre la direction attentive aux conséquences concrètes de la régionalisation de l'action sociale pour le service de protection de la jeunesse (SPJ),
- a demandé et obtenu que le département suive le nombre d'heures supplémentaires et le taux d'absentéisme,
- a permis une rencontre constructive entre des collaborateurs concernés et le chef du département sur le thème du "burn out",
- a organisé des rencontres dans deux services du département, afin que le personnel puisse "mettre à plat" différents problèmes parasitant le travail quotidien,
- a assisté individuellement cinq collaborateurs en conflit avec leur hiérarchie,
- a organisé une séance d'information pour le personnel sur le statut du personnel et les négociations salariales 1998,
- a pris l'initiative d'effectuer une enquête interne sur les conséquences de la mise en place des économies DEM-Orchidée, mesure par mesure, au niveau des conditions de travail des collaborateurs et de la qualité des prestations.

Un coup de fil...

Il existe des commissions du personnel ou des représentants du personnel dans plusieurs départements. Voici quelques contacts:

DPSA: Véronique Ponsonnet, 021/ 316 53 04

DTPAT: Marc Johannot 021/ 316 71 41

DJPAM: Dominique Rossi, 021/ 644 84 50

DFIN: Claude-Alain Tréhan, 021/ 803 03 13

DIPC: 021/ 316 35 02 (*lire à la page 2*)

Service des autos: Lazlo Paukovics, 021/ 316 88 94

CHUV: Geneviève De Rahm, 021/ 314 69 31.

D'autres commissions sont en projet et pourraient voir le jour après la recomposition des départements dans le cadre de DUPLO.



Bulletin des postes vacants

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

BUREAU DES RESSOURCES HUMAINES

Chemin de Mornex 38

1014 Lausanne

Tél. 021 / 316 29 20

Fax 021 / 316 29 23

Heures d'ouverture du BRH : 08h00 - 12h00 et 13h30 - 17h00.

Unil-884

Secrétaire général

HC

100%

Activité :

le (la) secrétaire général(e) de l'Université de Lausanne assiste le Recteur et l'ensemble du Rectorat dans la conduite et la gestion de l'institution.

Indispensable :

titre universitaire, sens aigu des contacts et de l'organisation, ainsi que capacité d'analyse et rédaction.

Spécificité :

les personnes intéressées peuvent obtenir le texte de l'annonce qui a paru dans les quotidiens 24H, NQ et JGE auprès du secrétariat du BRH (021 / 316 29 20).

Délai :

7 mars 1998.

4.891

4.892

4.893

Chef de projet informatique A

cl. 28-30

100%

Activité :

Pour le compte de la DPSI (Direction du pilotage du système d'information), vous assistez les départements et services pour l'élaboration d'un schéma directeur et les chefs de projet pour l'évaluation et la planification de leur projet, vous veillez également à la conformité des projets par rapports au schéma directeur.

Indispensable :

titre universitaire ou EPF, capacité à convaincre et à négocier. Expérience de direction de projet et/ou en conseil informatique. Bonnes connaissances de l'anglais.

Souhaité :

connaissance du fonctionnement d'une grande entreprise ou de l'administration.

Spécificité :

les personnes intéressées peuvent obtenir le texte de l'annonce qui a paru dans les quotidiens 24H, NQ et JGE auprès du secrétariat du BRH (021 / 316 29 20).

Délai :

7 mars 1998.

4.880

Préposé aux poursuites et faillites D

cl. 26-28

100%

Activité :

direction d'un office de poursuites et faillites.

Indispensable :

brevet de capacité de préposé aux poursuites et faillites, avec pratique de 12 ans, sens de l'organisation et expérience dans la direction de personnel.

Lieu :

Payerne-Avenches.

4.888

Secrétaire économiste

cl. 22-25

50%

Activité :

vous collaborez à la préparation et à l'exploitation du budget, ainsi qu'à l'analyse des flux financiers. Vous participerez également à la gestion des relations et échanges d'informations entre les services.

Indispensable :

Licence HEC ou diplôme ESCEA, pratique de 3 ans dans le domaine, maîtrise des logiciels Word et Excel. Connaissances approfondies en comptabilité.

Souhaité :

capacité d'analyse, rigueur, autonomie et flexibilité.

4.867

Premier secrétaire A

cl.18-20

100%

Activité :

établissement du budget du service, tenue et bouclage des comptes, exécution des paiements, ainsi que gestion du contentieux.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce avec expérience de 10 ans, connaissances comptables approfondies permettant le contrôle des comptes. maîtrise de Word et Excel.

Souhaité :

connaissance des systèmes Zadig, Procofiev et Agir.

3.874

Premier secrétaire A

cl. 18-20

50%

Activité :

gestion de l'ensemble des questions relatives à la santé : contacts téléphoniques, traitement de données sur informatique, organisation du travail de la section.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce avec pratique de 10 ans ou CFC d'employé de bureau avec expérience de 15 ans. Maîtrise des outils bureautiques.

Souhaité :

précision et capacité d'adaptation.

4.882

4.881

Assistant social B

cl. 17-19

Assistant social A

cl. 19-21

1 poste à 70%, l'autre à 100%

Activité :

prise en charge de mandats tutélaires, en particulier de mineurs. Collaboration avec l'ensemble du réseau socio-éducatif. Travail avec les familles.

Indispensable :

diplôme d'assistant social ou titre jugé équivalent, sens des responsabilités et aptitude à travailler en équipe.

Souhaité :

intérêt pour le travail avec des enfants et des adolescents.

4.889

Educateur spécialisé

cl. 15-17

Educateur spécialisé A

cl. 18-20

100%

Activité :

vous animez des ateliers pour d'enfants de 5 à 10 ans présentant des troubles prépsychotiques

Indispensable :

diplôme d'éducateur ou titre équivalent avec pratique de 6 ans.

Souhaité :

expérience du travail en équipe pluridisciplinaire et intérêt marqué pour la prise en charge institutionnelle d'enfants présentant des troubles sévères de la personnalité.

4.875

Secrétaire

cl. 15-18

100%

Activité :

vous assumez le secrétariat de 3 personnes dont le Chef de service : contacts téléphoniques, accueil, préparation des dossiers des séances, gestion du courrier et des affaires urgentes.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 6 ans au minimum, orthographe sûre, maîtrise des outils informatiques, expérience du dictaphone et de la sténographie.

Autonomie et sens de l'initiative.

Souhaité :

connaissances de l'allemand.

4.890

Employé principale d'adm.

cl. 14-16

Secrétaire

cl. 15-18

100%

Activité :

travaux administratifs variés : comptabilité, saisies de données, correspondance, accueil ainsi que réception

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans. Expérience de 6 ans au min. Maîtrise des outils bureautiques, aptitude à travailler en équipe et à traiter avec de jeunes adultes.

Souhaité :

esprit d'initiative et faculté d'adaptation.

4.878

Employé d'administration

cl. 10-12

Secrétaire

cl. 15-18

100%

Activité :

au sein d'une petite équipe, effectue divers travaux administratifs : réception, accueil, correspondance.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce, maîtrise de l'orthographe. Autonomie.

Souhaité :

sens de l'initiative et de l'organisation.

4.879

Employé d'administration

cl. 10-12

100%

Activité :

vous assumez le secrétariat de plusieurs personnes : permanence téléphonique, saisie informatique, tenue de divers fichiers.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, orthographe sûre, maîtrise des logiciels Word et Excel. Véhicule indispensable.

Souhaité :

autonomie et discrétion.

4.886

Employé d'administration

cl. 10-12

80%

Activité :

travail varié dans le cadre d'un secrétariat comprenant 3 personnes et une unité de travail de moyenne grandeur.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec 5 ans d'expérience, maîtrise des outils informatiques, bonne orthographe et aisance dans les contacts.

Souhaité :

capacité à travailler seul et en collaboration, sens de l'organisation.

Spécificité :

durée déterminée de 3 à 4 ans.

4.877

Employé d'administration

cl. 10-12

80%

Activité :

travail varié au sein d'une petite équipe comportant la gestion de nombreux dossiers de tutelles d'adultes.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent, excellente dactylographie. Ce poste nécessite de la maturité et un intérêt pour l'administration sociale.

Souhaité :

la discrétion et la rigueur sont des qualités importantes.

4.876

Employé d'administration

cl. 10-12

60%

Activité :

vous assumez le secrétariat d'une division : correspondance, établissement de rapports, classement.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, maîtrise des outils informatiques sur Macintosh (Excel, Word). Autonomie et bonne gestion des priorités.

Souhaité :

une bonne connaissance de l'allemand serait un atout.

4.887

Employé d'administration

cl. 10-12

40%

Activité :

divers travaux de comptabilité, de contrôle de facturation et autres activités de secrétariat.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec 5 ans d'expérience, maîtrise des outils informatiques Word, Excel, Procofiév. Goût pour les chiffres et aisance dans les contacts.

Souhaité :

autonomie et rigueur.

Spécificité :

durée déterminée de 3 à 4 ans.

4.884

Ouvrier qualifié (électronicien)

cl. 10-12

100%

Activité :

conception et fabrication de circuits électroniques, analogiques et numériques pour détecteurs.
Construction et réparation d'appareils de laboratoire.

Indispensable :

CFC d'électronicien ou titre jugé équivalent, expérience de fabrication de circuits imprimés, connaissances en mécanique et de l'anglais technique.

4.883

Cantonnier des routes cantonales

cl. 8-10

100%

Activité :

entretient et assure la viabilité des routes cantonales en fonction des saisons.

Indispensable :

doit être âgé de 20 ans au moins, apte à travailler au sein d'une équipe, jouir d'une excellente santé, du sens des responsabilités et de l'esprit d'initiative, posséder une formation ou de l'expérience dans les activités du génie civil ou de l'entretien des surfaces vertes, être au bénéfice d'un permis de conduire, d'un permis C pour les étrangers.

Spécificité :

domicile imposé : Penthaz ou environs.

Deuxième parution :

3.872

Employé d'administration

cl. 10-12

Premier employé d'adm.

cl. 12-14

50%

Activité :

collaboration à l'exécution de diverses tâches administratives en rapport avec la gestion du programme MBA (Master in Business Administration), avec un accent particulier mis sur la communication.

Indispensable :

CFC d'employé de commerce avec quelques années d'expérience, langue maternelle française, très bonne connaissance de l'anglais (écrit/parlé), ainsi que des outils bureautiques.

Souhaité :

facilité d'expression orale et écrite.

Adresse :

Université de Lausanne, Mme le professeur M. Wentland-Forte, Ecole des HEC, BFSH1 - 1015 Lausanne-Dorigny.



Le personnel participera à la nouvelle évaluation des fonctions

La classification des postes à l'Etat est en voie de révision. Avec de nouveaux critères. Tout devrait être fait avant la fin de l'année prochaine.

La classification des fonctions en vigueur à l'Etat de Vaud obéit aux mêmes règles depuis trente ans. Elle est devenue trop rigide, trop compliquée et parfois injuste. Trop fondée sur les diplômes, et pas assez sur les responsabilités. Pour tenter de coller à l'évolution des fonctions et des métiers, on a multiplié les catégories et les sous-catégories. Résultat: il y a actuellement quelque 1200 fonctions à l'Etat, alors qu'on était parti de 450 en 1967. On n'y voit plus clair.

Le projet "description et évaluation des fonctions" vise à changer de logique, en faisant intervenir de nouveaux critères ignorés jusqu'ici, comme l'exigence de créativité ou les tâches de communication.

Ce projet concrétise les orientations de la nouvelle politique du personnel voulue par le Conseil d'Etat. Celui-ci a approuvé, le 4 février dernier, la structure du projet. Une structure conçue pour favoriser une participation efficace des collaborateurs de l'Etat à la description des fonctions qu'ils assument. Le comité de pilotage est d'ailleurs composé de manière paritaire, avec quatre représentants de l'Etat et quatre représentants des associations du personnel.



Chaque poste sera examiné

Concrètement, la nouvelle évaluation des fonctions commencera par un examen détaillé de chaque poste de travail. Il s'agira de déterminer le niveau d'exigence du poste en termes de formation, d'expérience professionnelle, de responsabilité, de communication, d'environnement et de résolution des problèmes. A ces critères communs à toutes les fonctions s'en ajouteront d'autres, qui peuvent être pertinents pour certaines fonctions et moins pour d'autres, comme les notions d'exigence, de risques, d'effort physique, de fatigue nerveuse ou de

conditions de travail. D'où la mise au point de deux questionnaires complémentaires: un questionnaire générique, qui s'appliquera à tous les postes, et un questionnaire spécifique, qui tiendra compte de la diversité des fonctions.

A la recherche du consensus

Ainsi, chaque collaborateur remplira ces questionnaires, ce qui donnera l'image qu'il se fait de sa fonction. Son responsable hiérarchique se livrera au même exercice. Ensuite, les réponses de l'un et de l'autre seront discutées systématiquement lors d'un "entretien de consensus", dont le but sera d'éclaircir la situation, d'analyser les éventuelles divergences de vues, et finalement de déterminer précisément les rôles et les responsabilités attribués à la fonction.

Ce système a été mis au point par l'entreprise CC&T, à Genève. Il a été choisi, après analyse des différents systèmes existants, pour sa souplesse et ses qualités en termes de participation du personnel. De plus, il est soutenu par une application informatique permettant d'analyser la cohérence des évaluations, dans un but d'équité. Ce système a déjà été introduit avec succès dans l'administration publique neuchâteloise, ainsi que dans d'autres administrations publiques et parapubliques. Le groupe de projet s'est assuré la collaboration de M. Yves-André Jeandupeux, consultant de CC&T.

M. Jeandupeux a conduit plusieurs projets analogues dans le secteur public.

Les travaux avancent vite. Le groupe de projet a déjà conduit une série de tests en vue d'adapter les questionnaires aux caractéristiques de la fonction publique vaudoise. Cette phase préparatoire touche maintenant à sa fin. Dès le mois d'avril prochain, les responsables d'évaluation seront formés pour pouvoir répondre aux questions de leurs collaborateurs et gérer les différentes étapes menant au consensus. Dès que cette formation sera acquise, probablement l'automne prochain, les questionnaires seront envoyés à chaque collaborateur de l'Etat, à l'exception des fonctions de l'enseignement, de la magistrature et de la santé. Un groupe de projet spécifique sera créé ultérieurement pour les enseignants.

D'autres informations seront publiées dans les prochains numéros de *La Gazette*, au fur et à mesure des questions qui surgissent.

LR

Pour tout renseignement complémentaire: Florence Bron, tél. 021/ 316 24 21.

Pas de baisse des salaires acquis

Le projet "description et évaluation des fonctions" aura des conséquences sur les salaires. A la hausse pour les fonctions actuellement sous-évaluées, à la baisse pour d'autres. Cependant, pour tous les collaborateurs en place, la garantie du salaire est assurée. Pour les fonctions qui se retrouveront au-dessous de leur classification actuelle, seuls les nouveaux engagements tiendront compte de la nouvelle classification.



Les élections sur l'Internet

Au fur et à mesure du dépouillement, les résultats du 1er mars seront visibles sur le site de l'Etat de Vaud.

Dès le 24 février, vous pourrez consulter la liste des candidats au x élections cantonales du 1er mars. Les 853 candidats au Grand Conseil sont répartis par arrondissement et par liste de parti.

Dans l'après-midi du 1er mars apparaîtront les résultats pour le Conseil d'Etat et pour le Grand Conseil, au fur et à mesure du dépouillement.

Pour trouver le site spécial "élections" (tableau 3 ci-dessous), ouvrez la page d'accueil du site de l'Etat de Vaud (<http://www.vd.ch>), et cliquez sur la rubrique "Votations - élections" (*image ci-dessus*). Dans la page qui apparaît (*image ci-contre*), cliquez sur "Elections du Conseil d'Etat et du Grand Conseil" (*image ci-dessous*)... et vous y êtes.



RAS? Non, SOS!

Qu'y a-t-il de commun entre EVM, les ORP, le RMR, EEP 2000, le TIG, le RHUSO, les NOPS, les ORIGO, ETATCOM, CHARTEM, SENEPS, l'OPES, les HES, TRIDEL, le BRH, le BRP, DUPLO, la DEM, la DPSI, le DRUIDE, la CADEV ou encore le BIC?

Vous ne voyez pas?

Pourtant le récent bilan de législature du Conseil d'Etat aurait dû vous mettre sur la voie : ce sont toutes des créations de ces quatre dernières années. Et l'inventaire n'est sans doute pas exhaustif.

C'est dire si l'Etat fait preuve non seulement d'esprit d'entreprise mais encore d'imagination, d'audace et paradoxalement aussi de modestie. Oseriez-vous prétendre que le fait de donner le nom d'un prêtre gaulois aux Directives et règlements à usage interne de l'Etat de Vaud est un manque de courage ? Ou encore que de choisir la dénomination des blocs de construction des 0-6 ans pour désigner l'importante décision du Conseil d'Etat de réorganiser tous les départements n'est pas la preuve d'une infinie absence d'orgueil ?

Et puisque nous en sommes là, je vous propose une nouvelle question : que diriez-vous de passer directement de DUPLO au LEGO, comme technique du Langage et de l'écriture qui fasse la guerre à l'obscur?

En fait c'est très simple. Il suffit de se demander si la création de ces abréviations, malgré le plaisir qu'elle procure, contribue à rendre l'action de l'Etat plus compréhensible pour ses interlocuteurs, voire même pour ses collaborateurs. Combien de sigles les nouveaux employés de l'administration, les nouveaux députés ou les nouveaux journalistes doivent-ils mémoriser pour pouvoir accomplir simplement leur travail? Ce calcul intéresse quelqu'un ?

Dans le même ordre d'idée, avez-vous déjà essayé de comprendre un texte sur lequel tout député ou partenaire doit se pencher pour pouvoir décider?

Pour la démonstration j'ai choisi un extrait qui vient de Finances pour ne pas vexer les autres départements qui déjà ne nous aiment pas beaucoup (même si je suis convaincue que j'aurais pu trouver de très bonnes illustrations au DSAS, au DIRE, au DES, au DFJ, au DINF ou au DEC; si vous êtes perturbé, apprenez vite les nouvelles abréviations des départements prévues pour avril).

Voici donc l'illustration promise: "La mise en place d'une solution d'enregistrement des éléments déclarés et de calcul des éléments imposables implique que les applications informatiques existantes soient pourvues de fonctionnalités nouvelles visant à assurer les liaisons de cette nouvelle solution avec le rôle des contribuables (accès aux adresses), en amont, et la perception (enregistrement des données pour le calcul de l'impôt, sa notification et sa facturation), en aval." (1)

Ce texte démontre qu'il n'est pas indispensable d'utiliser des abréviations pour ne pas être clair.

Nous sommes nombreux à écrire dans l'administration et quelques-uns à souhaiter être lus.

Pour nous, il existe plusieurs solutions. Des cours organisés par le CEP, bien sûr, et des ouvrages sur la question. Par exemple, lisez donc "Savoir écrire dans l'entreprise", de Louis Timbal-Duclaux (Le Livre de poche pratique, éditions Retz, 1992). Vous y trouverez une foule de conseils pratiques et aussi cette citation de Colbert: "L'administration, c'est l'art de rendre les choses faciles et les gens heureux".

Francine Crettaz,
déléguée à la communication du DFIN

1) Exposé des motifs et projet de décret concernant le développement de l'informatique fiscale, de novembre 1996.



Politique du personnel à la Confédération: un rapport dynamisant

Le 13 février dernier, le rapport de la commission de gestion des deux Chambres fédérales relatif à la politique du personnel était rendu public. Après une année de travail, huit parlementaires, dont le socialiste vaudois Michel Béguelin, sont acquis à l'idée que la Confédération doit s'inspirer du secteur privé.

Plus de compétences au gouvernement.

Tout ce qui concerne la politique salariale (nombre de postes dans l'administration, budget du personnel et échelle des salaires) devrait être attribué au Conseil fédéral, et non plus au parlement, selon les commissionnaires. Ceci dans le but de faire de la Confédération un partenaire fiable pour les associations du personnel, et d'établir des conventions collectives.

Pas qu'une question de statut

La nomination à vie existe encore dans quelques cantons, dont Vaud et Genève. A la Confédération, les fonctionnaires sont réélus tous les quatre ans. Un projet de loi du Conseil fédéral propose d'abroger ce principe. Mais ce qui pose problème, selon les auteurs du rapport, n'est pas tant le statut de fonctionnaire, que son application. Manque d'esprit d'entreprise, de souplesse salariale, de mobilité professionnelle, le plus grand employeur de Suisse peine à évoluer dans ce carcan trop rigide. De l'avis des experts, le secteur public devrait s'inspirer du secteur privé dans l'évolution des salaires: selon l'OFS, le salaire moyen à l'administration fédérale de 5'997 francs, est plus élevé que dans le privé.

Critiques également à l'égard de la sécurité de l'emploi, plus forte dans le secteur public. Et une proposition "à deux vitesses": garantir le poste statutaire à des collaborateurs exerçant des fonctions judiciaires ou de sauvegarde de l'intérêt public; pour les autres, maintenir une garantie d'emploi assortie d'obligations de mobilité géographique et professionnelle, et de polyvalence. Ces propositions, sans oublier la promotion de candidatures féminines au postes de cadre, devraient inspirer la prochaine révision du statut des fonctionnaires.



La modernisation débarque au parlement

Le Grand Conseil veut que l'administration se modernise. Il montre lui-même l'exemple en approuvant la modernisation de ses structures et de son fonctionnement.

Une nouvelle loi sur le Grand Conseil a été approuvée au cours de la session de janvier par... le Grand Conseil. Cette loi entrera en vigueur le 21 avril, lors du renouvellement des autorités cantonales.

Après la réforme du découpage électoral et la réduction du nombre de députés, qui auront des conséquences sur la composition du parlement, la loi qui vient d'être adoptée touche au rôle et au fonctionnement du Grand Conseil. Signe que les députés veulent aussi appliquer à eux-mêmes les réformes qu'ils demandent à l'administration.

Cette révision totale était devenue indispensable: la loi actuelle est vieille de 50 ans et a été modifiée à de nombreuses reprises en "morceaux décousus". Au cours des dernières années, une vingtaine d'interventions parlementaires (motions, interpellation) ont demandé soit des modifications ponctuelles, soit une révision complète.

Clarification des rôles

Comme le dit l'exposé des motifs, "il s'agit concrètement de clarifier le rôle du Grand Conseil dans ses relations avec le Conseil d'Etat, d'améliorer l'efficacité du parlement en le dotant de structures et de moyens adaptés aux réalités et défis nouveaux, et de corriger, là où cela s'avère nécessaire, des institutions qui ont fait la preuve de leur utilité mais dont l'application soulève divers problèmes".



Le fonctionnement du Grand Conseil est rendu plus efficace: les procédures sont allégées, la lecture de documents déjà envoyés à tous les députés est en principe supprimée, le genre et les compétences des commissions sont révisés.

Plus d'autonomie

En outre, les compétences du président et du bureau sont renforcées, tout comme l'indépendance du nouveau parlement à l'égard du gouvernement. Cette clarification des rôles et des compétences a aussi pour but d'améliorer les relations entre le Grand Conseil et le Conseil d'Etat. Pour apporter un soutien plus actif au Grand Conseil, le secrétariat acquiert une indépendance fonctionnelle et se voit renforcé.

Droits et devoirs des députés

Au chapitre du statut des députés, deux nouveautés importantes sont à signaler :

- L'obligation d'annoncer les intérêts que les députés représentent. Cette innovation s'inscrit dans le nouvel esprit de transparence en vigueur à l'Etat et est un effort louable de supprimer les risques de collision entre intérêts privés et publics. Ces intérêts seront publiés dans un registre accessible au public. De plus, les députés ayant des intérêts directs dans une affaire devront les signaler quand ils s'exprimeront à son sujet.

- L'introduction de l'immunité parlementaire. La nouvelle loi dit : "Les députés ne peuvent pas être traduits devant les tribunaux à raison des déclarations qu'ils font ou des opinions qu'ils manifestent devant le Grand Conseil, son Bureau ou l'une de ses commissions". L'immunité n'est pas un privilège accordé aux députés, mais un corollaire utile à l'exercice de leur charge et favorisant la clarté des débats.

Quant à leurs droits institutionnels, ils ont été clarifiés et étendus, notamment avec l'introduction du postulat et de la résolution.

Ce qui changera pour l'administration

La révision de la loi sur le Grand Conseil aura aussi des incidences sur le travail des services de l'administration, notamment dans les relations avec les commissions permanentes, s'agissant de diverses questions de délais et pour les réponses aux interventions parlementaires. La Chancellerie prépare une information détaillée à ce sujet à l'intention des services concernés.

Jacqueline Decurnex



Requiem pour les témoins de l'horreur



"Seuls les morts auront connu la guerre".

Cette citation, qui occupe à elle seule un pan de mur, résonne en nous tout au long de la découverte de l'exposition que le Musée de l'Elysée nous balance au creux de l'estomac. *Requiem* pour ces 135 photographes morts ou disparus au Laos, au Cambodge et au Viet-Nam entre 1950 et 1975. Témoins d'un quart de siècle de massacres, de tortures, d'un martyre collectif sans répit, de la barbarie, de l'horreur.

La première guerre qui a eu son entrée dans nos maisons, c'est justement celle du Viet-Nam. L'exposition de l'Elysée nous le rappelle sans complaisance. On mesure alors le rôle joué par ces photographes, qui ont pu travailler dans une liberté totale, mais aussi en état de risque total. Soldats sans armes, ils ont appliqué la règle émise par Robert Capa : "Si l'image n'est pas bonne, c'est que le photographe n'est pas assez près de l'événement". Ils nous mettent le nez dessus. Ils en sont morts.

B. Waridel

A voir au Musée de l'Elysée jusqu'au 19 avril. Ouvert tous les jours de 10h à 18h, le jeudi jusqu'à 21h. Fermé le lundi.

Expositions

Château de Morges. *Contemporains de Gavroche - 1848 Figures du petit peuple en Suisse.*
Exposition organisée par l'Association du Relais à Morges pour le 150e anniversaire de l'Etat fédéral.

Jusqu'au 5 avril (visites guidées gratuites).

Musée historique de Lausanne. *Liberté, égalité ! Vivre la révolution en Pays de Vaud.*

Jusqu'au 23 août.

Unité d'art contemporain
(UNIL-BFSH2, rez, aile ouest)
Peintures de Claude Augsburger.

Jusqu'en mars 1998.

Palais de Rumine. *Le Rez.* Dessins de Gabrielle Grässle.

Jusqu'au 12 mars.

Conférences

Musée de l'Elysée

Susan Derges. *Matière vivante sur photogrammes.* 26 février, 18 h 30.

Arnaud Claass. *Photographe français explorant les paysages.* 5 mars, 18 h 30.

Casino de Montbenon (Salle Paderewski). Beat Kappeler: *Politique sociale, équité et efficacité?*
Lundi 23 février, 19h.

ISPA (av. Ruchonnet 14). Journée de sensibilisation sur le thème: *La gestion des problèmes liés à l'alcool dans le monde professionnel.*

Vendredi 27 février.

AdE (Association des demandeurs d'emploi, rue des Terreaux 33). Jean-Pierre Tabin: *A propos des programmes d'occupation.* Jeudi 26 février, 20h.

Musique

CHUV (auditoire César Roux). Rencontres musicales. Maryse Monte au piano dans *Brazilian Classic Music.*

Dimanche 8 mars, 16h.

Eglise de Peney-Le Jorat. Alexandre Cellier et Jean Duperrex. Voyage musical inspiré de différents folklores.

Vendredi 27 février, 20h15.

Conservatoire de Lausanne. Musique chinoise et suisse de notre temps. Oeuvres de J. Balissat, de J. Perrin, de D. Wen.

23 février, 19h.

Impressum

Editeur: Etat de Vaud.

Rédacteur responsable: Laurent Rebeaud.

Rédaction: Philippe Anhorn, Isabel Balitzer Domon, Françoise Cottet, Francine Crettaz, Jacqueline Decurnex, Catherine Lavanchy, Pierre-André Pellet, Marie-Christine Pasche, Alban Schmid

Ligne graphique: [Fabio Favini](#)

Impression: Presses centrales de 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