

service, ces derniers ne souhaitent pas assumer leur responsabilité de cadre/évaluateur et n'osent pas utiliser le nouveau système d'évaluation dans son ensemble.

Une évaluation du système mis en place cette année doit être réalisée par le Service du

personnel et de l'organisation. Le comité AMFE souhaite pouvoir participer à l'établissement du questionnaire d'évaluation et à l'analyse des réponses, afin de représenter tous les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat du Valais dans la mise en place d'un système d'évaluation

performant et équitable pour tous.

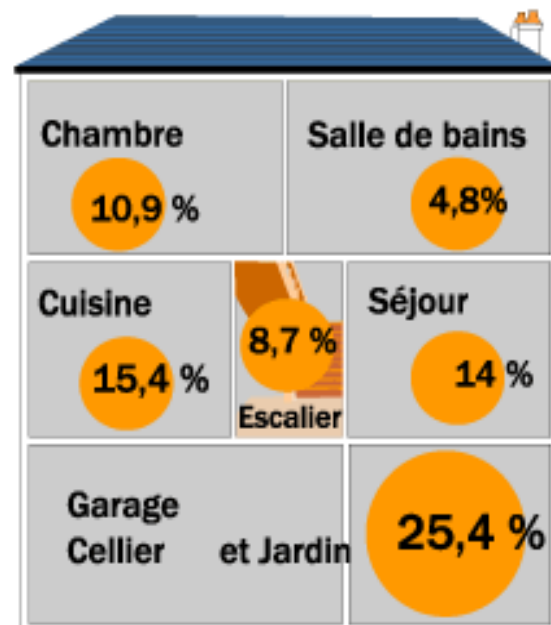
Un grand merci à toutes les personnes qui ont donné leur avis sur cette première procédure de qualifications avec le nouveau système.

# AMFE-Infos 2008

Numéro 5 — Février 2008

## Votre sécurité

### Les lieux où surviennent les accidents :



Il n'y pas que dans un véhicule ou au travail que votre sécurité est en danger, à votre domicile également des accidents peuvent survenir.

Chaque année, ce sont plus de 400'000 accidents domestiques qui se produisent en Suisse. Les chutes sont les accidents les plus fréquents. Que ce soit de plein-pieds ou d'une certaine hauteur, plus de 1'000 personnes décèdent suite à une chute. Un tapis abîmé, un escalier mal éclairé et sans rampe, une rallonge électrique qui traîne, un sol glissant, une baignoire sans barre d'appui sont autant d'éléments qui

augmentent sensiblement le risque de chute.

N'oubliez pas que si vous devez travailler en hauteur, vous devez utiliser un escabeau ou une échelle.

Dans une maison, les enfants sont particulièrement exposés. Ci-après quelques unes des précautions en relation avec divers lieux.

#### Cuisine :

Veillez à ce que les manches des casseroles soient tournés vers l'intérieur de la cuisinière. Ne laissez rien en bord de table (p. ex. tasse remplie de lait chaud).

#### Salle de bain :

Ne réglez pas plus haut que 50° l'eau chaude et installez des mitigeurs. Ne laissez pas d'appareil électrique à proximité de l'eau. Un sol mouillé est glissant, pensez aux tapis de douche antidérapants ainsi qu'aux tapis de bain.

#### Chambre :

Pas de lits superposés ou, sans barreau pour de jeunes enfants. Pas d'animaux domestiques dans la chambre de bébé.

#### Salon :

Attention aux meubles sous les fenêtres. Pensez à équiper votre table basse de protection sur les angles.

#### Escaliers :

Installez des barrières de protection en haut et en bas des escaliers. Rien ne doit encombrer la cage d'escaliers

#### En général :

Mettez hors de portée des enfants briquets, allumettes, médicaments et produits de nettoyage. Méfiez-vous des plantes d'intérieur, les feuilles de certaines sont toxiques en cas d'ingestion. Ne mettez jamais un produit d'entretien ou de nettoyage dans un récipient alimentaire (p. ex. pétrole dans une bouteille d'eau minérale) Pensez à mettre des caches sur les prises électriques non utilisées. Ne laissez pas traîner les rallonges électriques. N'oubliez pas que les jeunes enfants peuvent s'étouffer en avalant de petites pièces qui traînent ou en jouant avec un sac plastique.

### Dans ce numéro :

Réduction d'activité Retraite anticipée partielle ou totale	2
Nouveau système d'évaluation du per- sonnel	2-3
Votre sécurité	4

## Assemblée générale ordinaire

Vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale ordinaire de l'AMFE le **vendredi 4 avril 2008, à 18H15** à l'Aula de la HES-SO Valais, route du Rawyl 47, à Sion

Durant cette assemblée l'ordre du jour suivant est proposé :

- (1) Ouverture de l'assemblée et salutations
- (2) Procès-verbal de l'assemblée générale du 30 mars 2007
- (3) Rapport d'activité de la Présidente
- (4) Comptes 2007 et rapport de vérification
- (5) Approbation des comptes et décharge

(6) Budget 2008, cotisations  
(7) Election complémentaire  
(8) Divers

Cette assemblée sera suivie d'un exposé de M. Stéphane Glassey du service de protection des travailleurs et de Mme Vera Bustamante, chef de projet auprès du service du personnel et de l'organisation sur le thème de la :

**« Protection de la santé au sein de l'Administration ! »**

A l'issue de la conférence, un apéritif sera généreusement servi dans le sous-sol de l'Aula. Un repas est prévu à la cafétéria de la HES-SO Valais, dès 20 h 30, au prix de 20 francs pour les personnes qui se seront inscrites auprès de François Bétrisey, responsable de l'organisation, (téléphone 079 / 435.45.13, 11h00-14h30) ou au secrétariat (tél. 027 / 606.85.10 ou par e-mail : info@amfe.ch).

Le délai d'inscription est fixé au **mardi 1er avril 2008** au plus tard.

## Nous « Fonctionnaires »...

En date du 13 février 2008, le Grand Conseil (à l'exception des députés qui soutiennent habituellement la fonction publique) a voté l'entrée en matière sur la modification de la loi sur le statut des fonctionnaires qui vise dans un premier temps les chefs de service. Par contre, pour la commission des finances du Grand Conseil, cette étude du

statut de fonctionnaire est orientée et vise purement et simplement la suppression de ce statut.

Notre association est la première et principale cible de l'orientation prise par le Grand Conseil. Sont également concernés les fonctionnaires de la Police cantonale, de la Sûreté et les cantonniers. Aussi, travaillons ensemble, pour éviter que soit poursuivi le démantèlement de la

fonction publique déjà initié par la nouvelle loi concernant notre Caisse de retraite.

Nous invitons le Gouvernement à mettre en place dans les meilleurs délais un groupe de travail représentant tant les employés/ées que les associations pour participer à l'élaboration d'une réglementation juste, équitable et novatrice pour la fonction publique.

## Réduction d'activité - Retraite anticipée partielle ou totale

Plusieurs solutions peuvent être envisagées par les magistrats affiliés à la Caisse de pension, les fonctionnaires et les employés d'Etat, afin de bénéficier d'un allègement d'activité en fin de carrière ou d'une retraite anticipée partielle ou totale.

### 1. Réduction d'activité

Le Conseil d'Etat peut prévoir la possibilité pour le fonctionnaire de réduire, à sa demande, son taux d'activité de 20 % au maximum dans les cinq ans précédant l'âge de la retraite statutaire.

Cette réduction entraîne une diminution correspondante du traitement. Par contre, l'Etat prend à sa charge au moins le versement des cotisations de prévoyance professionnelle de l'employeur relative à la part d'activité réduite, permettant ainsi de maintenir le traitement assuré à son niveau antérieur.

### 2. Rente de retraite partielle

Le règlement de base de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat prévoit qu'une rente de retraite est versée dès la fin des rapports de service, au plus tôt toutefois dès 58 ans révolus et au plus tard dès que l'assuré atteint la limite d'âge de l'AVS.

**Cette possibilité est nouvelle et certainement peu connue des assurés actifs en fin de carrière.**

Toutefois une rente partielle peut être versée, d'entente avec l'employeur, en cas de réduction d'activité

représentant au minimum 40 % du dernier taux d'activité, mais au moins 30 % d'une activité à 100 %. Cette possibilité est nouvelle et certainement peu connue des assurés actifs en fin de carrière.

### 3. Compte de retraite anticipée

Chaque assuré actif de la CPPEV, âgé de 45 ans révolus, peut se constituer un compte épargne complémentaire pour financer selon son choix les réductions en cas de retraite anticipée et/ou la rente pont AVS. Ce compte est alimenté par des achats de l'assuré (apports personnels et/ou excédents de prestations de libre passage).

L'assuré ne peut procéder qu'à un apport personnel par année civile d'un montant minimal de Fr. 3'000.-.

**L'assuré ne peut procéder qu'à un apport personnel par année civile d'un montant minimal de Fr. 3'000.-.**

Ces apports personnels ne peuvent intervenir qu'une fois que l'assuré ait acheté toutes les années d'assurance manquantes, y compris celles résultant d'une augmentation du taux d'activité.

En cas de versement dans le cadre d'un divorce ou de l'encouragement à la propriété du logement, le compte de retraite anticipée est utilisé en priorité. Un remboursement ultérieur sera affecté en priorité à l'achat des années d'assurance perdues.

Malheureusement très peu de réactions nous sont parvenues, mais sur la base des échos reçus nous constatons que le nouveau système d'évaluation n'a pas semblé recevoir les réactions positives escomptées par les investigateurs de celui-ci.

Le compte de retraite anticipée est exigible en cas de retraite, d'invalidité, de décès ou de sortie. L'assuré a le choix du versement soit sous forme d'une augmentation de sa rente de retraite et/ou de sa rente pont AVS, soit sous forme de capital. En cas d'invalidité, le capital est versé à l'assuré. En cas de décès, le capital est versé au conjoint survivant ou aux ayants droit.

**Pour un calcul personnel précis, il est nécessaire de s'adresser directement à la CPPEV.**

Le financement de la retraite anticipée ainsi que celui de la rente pont AVS ne peut dépasser les 105 % des prestations maximales possibles. Un financement excédentaire sera acquis à la Caisse de pension. Le compte de retraite anticipée porte intérêt. Ce dernier a été fixé par le comité de la CPPEV à 2.5 % pour 2007.

Afin d'évaluer le montant nécessaire au financement de la retraite anticipée ainsi qu'à la rente pont AVS, un exemple est fourni à l'annexe C du règlement de base du 7 février 2007 de la CPPEV. Pour un calcul personnel précis, il est nécessaire de s'adresser directement à la CPPEV.

A noter enfin que, pour une durée indéterminée, il n'y a plus de versement d'indemnité en capital par l'employeur en cas de retraite anticipée, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour les fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais.

Les quelques avantages mis en avant :

- Suppression de la moyenne de 3,5 points
- Echelle d'appréciation à 4 niveaux, supprimant un niveau intermédiaire (ancienne note 3)
- Enveloppe financière gérée par

chaque chef de service permettant ainsi d'évaluer son personnel librement

- Possibilité de fixer les objectifs de l'année suivante lors d'un 2<sup>e</sup> entretien
- Séparation des primes de performances dans les salaires (2 versements)
- Possibilité pour le collaborateur d'informer son supérieur de sa satisfaction ou non-satisfaction, permettant ainsi notamment d'engager une discussion
- Prime de 500 francs pour une prestation extraordinaire
- Plus grande souplesse dans les augmentations accordées grâce à la possibilité d'utiliser des dixièmes.
- Gestion des évaluations directement sur l'application SAP, permettant de visualiser instantanément les montants alloués.
- Système motivant permettant au collaborateur de connaître la réelle satisfaction de son supérieur.

**On observe que les avantages sont également qualifiés comme des inconvénients**

Une grande partie des personnes ayant répondu à notre « enquête » qualifie les avantages précités comme des inconvénients et en formule d'autres :

- Il est relevé à plusieurs reprises qu'il serait nécessaire d'ajouter un échelon supplémentaire pour permettre d'avoir un entre-deux, surtout entre le A et le B
- La lettre A est souvent synonyme de moyenne afin d'éviter tous conflits
- L'enveloppe budgétaire n'a pas été distribuée aux évaluateurs dans tous les services et unités. Ces derniers se sont vus dans l'obligation de transmettre des propositions d'évaluation et

d'augmentation pour validation par le chef de service/unité. Dans ce cas, il n'y a pas eu de changement par rapport aux années précédentes, sauf à transformer des chiffres en lettres au moment des entretiens d'appréciation.

- L'indice de pondération est défavorable par son coefficient subjectif dans certaines appréciations.
- Aucune règle concernant les appréciations particulières (deux A et deux B = A ou B) n'a été fixée, engendrant un manque d'équité pour certains collaborateurs
- Pas de possibilité d'introduction des appréciations dans SAP pour certains évaluateurs
- Abolition des situations acquises pour plusieurs collaborateurs et collaboratrices, ce qui a entraîné des pertes financières suite aux réductions des primes de performance découlant des nouvelles évaluations. En effet, chaque évaluateur a pu « profiter » du nouveau système pour évaluer tout son personnel sur de nouvelles bases, sans restrictions dues aux situations acquises. A contrario, la répartition des augmentations a été faite indépendamment de l'âge et de l'ancienneté des collaborateurs.
- Un collaborateur totalisant plus de A+ et de A qu'un collaborateur bénéficiant de plus de A et de B peut obtenir la même moyenne, à savoir A en effectuant des prestations de moindre qualité
- Le versement de la prime de performance biannuel au lieu de mensuel est plutôt ressenti comme un désavantage dans la majorité des cas.
- Une valeur intrinsèque à l'échelle d'appréciation serait souhaitable (par exemple : A=4 ;

B=3 ; C=2 ; D=1), afin d'éviter de se trouver dans une inégalité de traitement.

- Grande disparité dans les évaluations en fonction du supérieur direct
- Terminologie dans l'échelle peu distincte entre le A et le B
- Sous-critères très peu accessibles à certaines fonctions
- Peu de temps de préparation dans les services devant faire des propositions nécessitant la validation du/des chef/s de service.
- Satisfaction du collaborateur difficile à évaluer en ce qui concerne le supérieur direct étant donné que ce dernier effectue l'évaluation. La colonne explication ne permet pas de développer les éventuelles remarques.

**Par gain de paix, certains supérieurs ont maintenu les primes de performance**

- Appréciation annuelle peu efficace, plusieurs par année seraient souhaitées
- Une politique salariale liée aux évaluations n'est pas forcément motivante
- Les critères de qualification "quantitatifs" sont difficiles à mesurer pour certaines fonctions. L'appréciateur devrait avoir la possibilité de modifier les critères et en fonction de la particularité de la profession.
- Par gain de paix, certains supérieurs ont maintenu les primes de performance conformément aux situations acquises de l'année passée.

Il ressort également de ces prises de position que certains apprécieurs ne sont pas convaincus par le nouveau système. En effet, pour éviter des discussions et dissensions dans le

## Nouveau système d'évaluation du personnel

Une appréciation des différents acteurs (tant évaluateurs, qu'évalués) du nouveau système d'évaluation du personnel de l'Etat du Valais a été souhaitée par votre comité. L'information a été publiée sur le site internet ainsi que dans le journal d'information N°4 de décembre 2007.