Les attentes de la FMEP vis-à-vis de la politique valaisanne

1. *Application d'un coefficient 1.4 en guise de compensation*
   Dans une résolution du 7.11.2015, l'assemblée des délégués de la FMEP a réclamé que les pertes de salaires subies par les employés d'État suite à l'application d'un coefficient 0.6 soient compensées dès que la situation financière de l'État le permettrait. Dans sa réponse du 28.1.2016, le Conseil d'État n'a pas exclu la possibilité d'appliquer un coefficient supérieur à 1 aux composantes salariales concernées, et cela dès que la situation financière de l'État se serait améliorée et serait à nouveau équilibrée. Non seulement les deux déficits enregistrés dans les budgets cantonaux de 2013 et de 2014 ont pu être compensés rapidement dans le compte annuel 2015, mais un excédent de 140 millions de francs* a même pu être dégagé cette année-là. Un résultat tout aussi positif est attendu pour 2016.

   La FMEP espère que l'application injustifiée et inéquitable d'un coefficient 0.6 à certaines composantes du salaire des employés d'État soit compensée.

2. *Pas de suppression de postes supplémentaires (masse salariale)*
   Au vu du contexte et des conditions cadres actuels, le gel des embauches décrété est à remettre en question. D'après une étude qu'a menée BAK Basel en janvier 2016 à la demande de l'État, l'Administration publique (y compris la police) doit accomplir son travail avec environ 15% de personnel en moins que la moyenne suisse et les cantons présentant une situation similaire. En raison de la croissance de la population et des exigences toujours plus élevées envers les employés d'État (nouvelles lois, ordonnances, règlements, etc.), un nouveau gel des embauches conduirait inévitablement à une baisse de la qualité des prestations et à un vieillissement du personnel non justifiable. Au cours des 10 dernières années, la population valaisanne a augmenté de plus de 40 000 habitants, ce qui correspond à une fois et demie la population de la ville de Sion, qui compte environ 400 employés au sein de son administration.

   La FMEP s'oppose à de nouvelles suppressions de postes et une baisse de la masse salariale.

3. *Pas de suppression de postes par le biais d'une réduction des taux d'activité*
   Dans le domaine de l'enseignement, la suppression de postes est effectuée de manière dissimulée par le biais d'une réduction des taux d'activité des enseignants. Pour les personnes concernées, une réduction des heures d'enseignement se traduit par une perte importante de revenu, qu'elles ne peuvent généralement pas compenser en effectuant des heures dans une autre école étant donné que les horaires diffèrent d'un établissement à l'autre. En raison de l'horaire fixé (la plupart du temps, les cours sont répartis sur tous les jours ouvrables), cette perte de salaire ne peut pas non plus être prise en charge par l'assurance-chômage, puisque les personnes concernées sont considérées comme inaptes au placement sur le marché du travail.

   La FMEP demande qu'on ne puisse pas procéder à des suppressions de postes en réduisant le taux d'activité des employés. En outre, la cantonalisation des directions des écoles doit être encouragée, ce qui permettrait de coordonner les enseignants de toutes les écoles et, si nécessaire, de les placer dans un autre établissement.

4. *Un assainissement de CPVAL qui ne soit pas réalisé uniquement aux dépens des assurés*
   La Caisse de prévoyance du personnel de l'État du Valais (CPVAL) se voit contrainte de prendre des mesures d'assainissement afin de maintenir un équilibre sur le long terme.

   Ce projet d'assainissement ne doit pas être réalisé aux dépens des assurés uniquement. La FMEP demande que les mesures prises dans le passé par l'employeur aux dépens des employés seulement (degré de couverture, etc.) soient prises en compte dans l'organisation des mesures à adopter.

5. *Suppression des « jours compensés »*
   Certaines interventions politiques demandent l'abolition voir la réduction des jours permettant de compenser les jours fériés tombants sur des weekends.

   La FMEP s'oppose à ce que la politique influence ainsi, au cas par cas, la politique du personnel. Cette dernière incombe au Conseil d'État et non au Grand Conseil. La FMEP réclame une séparation nette des pouvoirs en ce qui concerne cette compétence.

6. *Mise en œuvre d'une politique globale du personnel*
   De nombreuses interventions régulières et non coordonnées nuisent de plus en plus à l'attractivité de l'État en tant qu'employeur. En raison de la mobilité croissante de la population dans une situation de concurrence toujours plus rude et importante en matière de main-d'œuvre, l'État du Valais aura lui aussi de plus en plus de peine à conserver les bons collaborateurs et à recruter des personnes qualifiées. L'État en tant qu'employeur ne se trouve pas en concurrence avec les petites et moyennes entreprises valaisannes, mais avec des entreprises, des associations, des organisations et des institutions comparables dont les effectifs se situent, comme pour l'État, aux alentours de 10 000 collaborateurs.

   La FMEP demande que soit élaborer une étude comparative entre le public et le privé sur les 3 secteurs afin d'avoir une vision d'ensemble.

7. *Une couverture pour perte de salaire en cas de maladie*
   Dans 9 cas sur 10, les collaborateurs sont absents pour cause de maladie. Or, la loi stipule que l'employeur a l'obligation d'assurer ses collaborateurs pour la perte de gain en cas d'accident uniquement. Tandis que dans l'économie privée, les employés sont en général assurés pour la perte de gain en cas de maladie pendant 730 jours, l'État ne couvre le salaire de ses collaborateurs que pendant 6 mois au cours de la 1ère année, 8 mois au cours de la 2e année, 12 mois au cours de la 3e année et 405 jours dès la 4e année. La plupart du temps, les employés, qui font confiance à l'État en tant qu'employeur, sont ainsi bercés d'un faux sentiment de sécurité. Ce dernier ne doit pas négliger ses responsabilités.

   La FMEP s'attend à ce que l'État prenne ses responsabilités en tant qu'employeur social correct. Il s'agit de proposer aux employés d'État une solution de perte de gain en cas de maladie qui corresponde aux normes actuellement en vigueur dans l'économie privée.

**avec la réserve de fluctuation d'impôts*