

«Loi sur le personnel de la Confédération: pilottage de la politique du personnel et atteinte des objectifs» – Rapport de la CdG-N du 23 octobre 2009

Avis du Conseil fédéral

du 21 avril 2010

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs,

Le Conseil fédéral a pris connaissance du rapport de la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) du 23 octobre 2009. Vous trouverez ci-après la position du Conseil fédéral au sujet des six recommandations émises par la CdG N.

1 Remarque préliminaire sur les conclusions de la CdG-N

Le Conseil fédéral a accueilli avec satisfaction les conclusions de la CdG-N, selon lesquelles la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) garde toute son actualité, tant dans les principes qui la fondent que dans les objectifs qu'elle vise. La CdG-N estime ainsi que cette loi, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2002, permet au Conseil fédéral de mener une politique du personnel attrayante et qu'elle constitue un bon cadre général, tout en laissant aux départements et à la Chancellerie fédérale la marge de manœuvre dont ils ont besoin. A ses yeux, son adoption s'est également traduite par une simplification des bases légales en matière de gestion du personnel, ce qui constituait précisément l'un des principaux avantages attendus. Au terme de son inspection et de son évaluation de la politique du personnel de la Confédération, la CdG-N constate que la plupart des objectifs passés en revue ont été atteints, avec un degré de réalisation allant de bien à très bien, et que les résultats de l'enquête sont donc pour l'essentiel satisfaisants.

La CdG-N invite toutefois le Conseil fédéral à prendre des mesures afin d'améliorer la stratégie et le pilotage. Le Conseil fédéral est disposé à accéder à cette demande, et il a déjà pris certaines mesures dans ce sens.

2 Avis relatifs aux recommandations

Recommandation 1: la CdG-N invite le Conseil fédéral à définir une stratégie d'ensemble pour la mise en oeuvre de la loi sur le personnel de la Confédération. Cette stratégie doit notamment fixer des valeurs cibles et des indicateurs de nature quantitative et/ou qualitative pour chacun des objectifs prévus à l'art. 4 LPers.

Reconnaissant la nécessité d'agir dans le domaine de la stratégie, le Conseil fédéral a placé au rang de ses objectifs pour l'année 2010 l'élaboration d'une stratégie concernant l'ensemble du personnel de l'administration fédérale pour la période de 2011 à 2015. Cette stratégie servira à la fois d'instrument de pilotage et de fondement pour la définition des orientations futures de la politique de l'administration fédérale en matière de personnel. Avec cette stratégie, le Conseil fédéral fixera non seulement les priorités dans ce domaine pour les années à venir, mais également les valeurs cibles et les indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs.

A sa séance du 12 mars 2010, le Conseil fédéral a décidé de renvoyer la révision de la LPers jusqu'à ce qu'ait été adoptée une stratégie fédérale en matière de personnel. Le Conseil fédéral accède ainsi à une demande de la CdG-N. A cette même occasion, le Conseil fédéral a chargé le DFF d'élaborer une stratégie en matière de personnel pour l'ensemble de la Confédération. Fondée sur l'art. 4 LPers, cette stratégie sera principalement articulée autour des points suivants: planification et pilotage des ressources en personnel, conditions d'engagement, développement des collaborateurs et des cadres, conduite du personnel, gestion de la diversité, marketing du personnel à l'intérieur et à l'extérieur de l'administration fédérale et gestion du personnel intégrant les technologies modernes.

Recommandation 2: la CdG-N invite le Conseil fédéral à inscrire la stratégie relative à la politique du personnel de la Confédération dans la stratégie générale d'accomplissement des tâches du Conseil fédéral.

Lors de l'élaboration de la stratégie en matière de personnel, il sera tenu compte des stratégies générales, notamment la planification de la législature, la planification financière et la planification annuelle. Inversement, les priorités qui seront définies dans la stratégie en matière de personnel seront prises en considération dans la planification politique du Conseil fédéral.

Recommandation 3: la CdG-N invite le Conseil fédéral à associer selon l'art. 33 LPers les partenaires sociaux à l'élaboration d'une stratégie d'ensemble pour la politique du personnel de la Confédération.

Le Conseil fédéral attache une grande importance au maintien d'un partenariat social intact. C'est la raison pour laquelle ont lieu des échanges réguliers et institutionnalisés entre les représentants de l'employeur «Confédération» et les représentants de ses employés. Il convient de mentionner à cet égard les séances mensuelles du Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS), les négociations salariales menées chaque année ainsi que les rencontres périodiques organisées avec le chef du DFF. Lorsque cela se révèle nécessaire, des discussions entre les partenaires sociaux ont également lieu au niveau des unités administratives. Il est d'ailleurs prévu d'associer, à un stade précoce, les partenaires sociaux à l'élaboration de la stratégie en matière de personnel.

Recommandation 4: la CdG-N invite le Conseil fédéral à rendre compte dans le cadre de son rapport annuel à l'Assemblée fédérale de toutes les mesures prises par le Conseil fédéral sur la base des chiffres clés recueillis chaque année dans le domaine du personnel.

Le Conseil fédéral a déjà mis en oeuvre cette recommandation dans le cadre de la reconduction, le 27 janvier 2010, de l'accord concernant le rapport sur la gestion du personnel, conclu entre les commissions de gestion et les commissions des finances des Chambres fédérales d'une part, le Conseil fédéral d'autre part. Le ch. 4.2, let. b de l'accord dispose que le Conseil fédéral doit fournir dans son rapport une appréciation globale de la politique du personnel, assortie d'un bilan et de perspectives. Les principales modifications concernant le droit du personnel doivent également y figurer. Aussi le Conseil fédéral considère-t-il cette recommandation comme étant déjà appliquée.

Recommandation 5: la CdG-N invite le Conseil fédéral à intégrer une analyse de l'efficacité des processus et des prestations à l'élaboration de sa stratégie de mise en oeuvre de la politique du personnel de la Confédération, afin d'organiser les processus relevant de la politique du personnel au niveau hiérarchique qui convient. Les responsabilités doivent ensuite être définies par le Conseil fédéral sur la base de cette analyse. Dans ce contexte, il convient en particulier de renforcer le rôle et la position de l'OPFER en vue d'une politique du personnel pilotée de manière centrale. L'OPFER doit être doté des compétences nécessaires, notamment de prendre contact directement avec les offices en cas de besoin, et des ressources correspondantes, afin de garantir l'uniformité de la mise en oeuvre de la stratégie du Conseil fédéral.

Dans le cadre de la réforme de l'administration fédérale 05/07, les tâches, les compétences et les responsabilités dans le domaine du personnel ont été passées au crible et leur attribution a été redéfinie. Une évaluation effectuée à l'automne 2009 confirme que les décisions prises à l'époque sont aujourd'hui appliquées. Une des tâches permanentes des départements consiste à contrôler et, si nécessaire, à optimiser les tâches et les processus relatifs au personnel de la Confédération, en collaboration avec l'OPFER. Ce sera également le cas dans le cadre de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la stratégie en matière de personnel.

La CdG-N relève que le rôle et la position conférés à l'OPFER revêtent une importance déterminante dans la mise en oeuvre d'une politique du personnel pilotée de manière centrale. Le Conseil fédéral partage cet avis. A cet égard, le Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF) constitue un bon exemple: cet organe, qui centralise la formation pour l'ensemble du personnel de la Confédération, a été mis sur pied par l'OPFER, qui a travaillé en étroite collaboration avec les départements et la Chancellerie fédérale.

Recommandation 6: la CdG-N invite le Conseil fédéral à réexaminer la position de la Conférence des ressources humaines (CRH), et à la renforcer pour permettre de tirer le meilleur profit du savoir de la CRH au service de la politique du personnel de la Confédération.

Dans le domaine du personnel, les membres de la CRH assurent le lien entre les départements, la Chancellerie fédérale et l'OFPER (œuvrant au niveau de la Confédération). L'OFPER prépare les bases de la politique du personnel de l'employeur «Confédération» en collaboration avec la CRH. Les membres de la CRH sont en outre les interlocuteurs privilégiés pour toute question relative à la mise en œuvre de la politique du personnel au sein des départements. Le Conseil fédéral approuve la recommandation de la CdG-N qui invite à tirer le meilleur profit du savoir de la CRH dans le cadre de la mise en œuvre de la politique du personnel.

21 avril 2010

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Doris Leuthard
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova