



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Schneuwly André

2019-CE-89

EVALFRI – Le système d'évaluation des fonctions du canton de Fribourg est-il à jour ? – L'exemple du personnel forestier démontre des incohérences

I. Question

EVALFRI est le système d'évaluation des fonctions en vigueur à l'Etat de Fribourg depuis 2001. Toutefois, les évaluations tiennent-elles toujours comptes des exigences dans les différents secteurs et des formations actuelles ? Les questions sur la classification du personnel forestier démontrent qu'il existe des incohérences, des ambiguïtés et des lacunes dans ce système.

Questions sur la classification du personnel forestier

1. Pourquoi les conditions de travail du personnel forestier à l'Etat de Fribourg sont-elles moins bonnes que celles des corporations territoriales ou des entrepreneurs forestiers ? En d'autres termes, pourquoi l'Etat de Fribourg en tant qu'employeur important n'a-t-il pas adhéré à la Convention collective de travail (CCT) ou ne s'y adapte-t-il pas ?
2. Pourquoi, depuis 2001, la fonction de forestier/ière n'a-t-elle pas été réévaluée et adaptée aux exigences croissantes ? Depuis 2000, les unités de gestion forestières sont implantées sur l'ensemble du canton, ce qui impacte la fonction de forestier/ière à différents niveaux : unités plus grandes, davantage de gestion de personnel, responsabilité de la vente de bois, etc.
3. Comment l'Etat pense-t-il faire face au changement générationnel à venir compte tenu également de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle nationale ?

Questions générales

4. Le système d'évaluation des fonctions datant de 2001 est-il adapté à la situation actuelle ?
5. Une comparaison des systèmes d'évaluation d'autres cantons a-t-elle été réalisée ?

9 avril 2019

II. Réponse du Conseil d'Etat

1. *Pourquoi les conditions de travail du personnel forestier à l'Etat de Fribourg sont-elles moins bonnes que celles des corporations territoriales ou des entrepreneurs forestiers ? En d'autres termes, pourquoi l'Etat de Fribourg en tant qu'employeur important n'a-t-il pas adhéré à la Convention collective de travail (CCT) ou ne s'y adapte-t-il pas ?*

L'Etat de Fribourg se veut être attractif aujourd'hui et à l'avenir en tant qu'employeur. Il doit disposer de collaborateurs et de collaboratrices motivé-e-s et qualifié-e-s pour fournir un service public de qualité. Notamment par ses conditions de travail flexibles (travail à temps partiel, job-sharing, télétravail, etc.), son bilinguisme, sa formation axée sur les besoins et la pratique, l'Etat de Fribourg est un employeur compétitif. Afin d'être et de rester innovant dans un environnement toujours plus exigeant, il développe actuellement sa politique du personnel.

Le personnel forestier bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres collaborateurs et collaboratrices de l'Etat. Il est de fait aussi soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers). Une catégorie du personnel ne peut être rattachée à une Convention collective de travail (CCT) et en même temps à la LPers car elle aurait des statuts et des conditions différentes que les autres collaborateurs et collaboratrices de l'Etat, ce qui créerait une inégalité de traitement. Si une partie du personnel devait être soumise à la CCT, elle devrait sortir de l'Etat de Fribourg et par conséquent renoncer à être soumise à la LPers.

La comparaison salariale des fonctions du domaine de la forêt de l'Etat avec les corporations territoriales ou les entrepreneurs forestiers est limitée. En effet, les intitulés des fonctions du personnel de la forêt sont différents et les informations concernant notamment la formation minimale exigée et les années d'expérience sont manquantes. En outre, dans la CCT de l'économie forestière fribourgeoise, seul le salaire minimum est mentionné. Aucune information n'est donnée sur la progression salariale et le salaire maximum atteignable dans une fonction, alors que le système salarial de l'Etat prévoit une augmentation annuelle du salaire (20 paliers) conformément à l'article 88 LPers. Une étude approfondie sur ces éléments sera réalisée par le SPO en collaboration avec le Service des forêts et de la nature (SFN) afin de vérifier l'existence d'une éventuelle différence salariale.

Le cas échéant, une nouvelle demande d'évaluation devrait être déposée par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (DIAF).

2. *Pourquoi, depuis 2001, la fonction de forestier/ière n'a-t-elle pas été réévaluée et adaptée aux exigences croissantes? Depuis 2000, les unités de gestion forestières sont implantées sur l'ensemble du canton, ce qui impacte la fonction de forestier/ière à différents niveaux : unités plus grandes, davantage de gestion de personnel, responsabilité de la vente de bois, etc.*

Une série de fonctions du domaine de la forêt sont recensées dans l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat. La plupart de ces fonctions a déjà fait l'objet d'une évaluation formelle par la Commission d'évaluation et de classification des fonctions (CEF) selon le système d'évaluation EVALFRI. Le 24 avril 2001, le Conseil d'Etat a adopté un arrêté modifiant le tableau de l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat (RSF 122.72.21) par lequel les classes 15 et 16 ont été attribuées à la fonction de *forestier/ère* (5 30 010). Avant l'évaluation de cette fonction par la CEF, celle-ci était colloquée en classes 13-15.

Le 3 mai 2004, le Conseil d'Etat a adopté les classifications suivantes (ROF 2004_058) : *forestier/ière bûcheron/ne qualifié/e (4 45 030)* en classe 10 (auparavant : classe 8), *forestier/ière bûcheron/ne spécialisé/e (4 45 050)* en classe 11 (auparavant : classe 9), *contremaître forestier/ière (4 45 090)* en classe 14 (fonction créée).

Les fonctions de *travailleur/euse de la forêt (4 45 010)* en classe 5-8 (auparavant : classes 4-7 et de *chef/fe d'équipe (4 45 070)* en classe 12 (auparavant : classe 10), n'ont pas fait l'objet d'une évaluation proprement dite mais leurs classifications ont été modifiées par ricochet en raison du lien étroit (hiérarchie et similitude) avec ces trois fonctions du domaine de la forêt. Ainsi, suite à l'évaluation de ces fonctions du domaine de la forêt par le système EVALFRI, la classe de traitement de chacune d'elles a été augmentée.

Concernant la fonction de forestier/ère, une demande d'évaluation de cette fonction, ainsi que la création de la fonction d'ingénieur/e forestier/ère d'arrondissement adjoint/e, avait été formulée par la DIAF. La CEF a débuté, fin 2013, l'évaluation de ces deux fonctions. Cependant, en raison du nouveau découpage territorial qui a nécessité la réorganisation du Service des forêts et de la nature (SFN), l'évaluation de ces fonctions a été suspendue. Suite à la réorganisation des arrondissements, une demande de réévaluation vient d'être déposée, ce qui permettra à la CEF de reprendre l'évaluation suspendue en 2013.

3. Comment l'Etat pense-t-il faire face au changement générationnel à venir compte tenu également de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle nationale ?

Le manque de personnel touche principalement la formation de forestier/ère ES pour les postes de forestier/ère gestionnaire et de triage et la formation d'ingénieur/e forestier/ère pour les postes de chef/fe d'arrondissement et d'ingénieur/e forestier/ère adjoint/e.

La formation de garde forestier/ère ES dispensée au Centre de formation forestier de Lyss est adaptée et répond aux besoins, mais les candidats fribourgeois sont rares. Le canton s'engage au sein du Conseil de fondation dont il est membre pour offrir à l'avenir une possibilité de formation modulaire en cours d'emploi, mieux à même de satisfaire aux besoins des étudiant-e-s actuels.

La formation d'ingénieur/e forestier/ère HES dispensée à la Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL de Zollikofen offre une formation qui permet aux nouveaux diplômé-e-s de postuler à la fois comme garde forestier/ère ou comme ingénieur/e forestier/ère.

La formation académique d'ingénieur/e en environnement avec spécialisation forêt, dispensée à l'Ecole polytechnique fédérale de Zürich, formation traditionnellement destinée à la fonction de chef/fe d'arrondissement ne remporte actuellement que peu de succès auprès des étudiant-e-s romand-e-s.

Le SFN organise des informations annuelles auprès des étudiant-e-s et des conseiller-ère-s en formation dans le canton. En outre, il engage régulièrement des stagiaires forestier/ère et ingénieur/e forestier/ère dans le cadre de leur formation ce qui leur permet de découvrir les possibilités professionnelles qu'offre le canton de Fribourg.

4. Le système d'évaluation des fonctions datant de 2001 est-il adapté à la situation actuelle ?

Le système EVALFRI est un outil reposant sur une méthode analytique. Il se base sur le système ABAKABA, qui a été élaboré par deux experts en science de travail, le Prof. Christof Baitsch et le Dr. Christian Katz, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. C'est est un instrument d'évaluation du travail neutre à l'égard des sexes, non discriminatoire et adapté à l'évolution du monde du travail.

Pour répondre aux besoins de l'Etat de Fribourg, la CEF a adapté le système ABAKABA en collaboration avec l'un des auteurs du système, le Dr. Katz, pour développer le système EVALFRI. Tout comme le système ABAKABA, le système EVALFRI a notamment l'avantage d'être un système intemporel facilement applicable à la totalité des fonctions de l'Etat. Il est donc encore parfaitement adapté à la situation actuelle. Pour rappel, les critères d'évaluation sont liés aux domaines intellectuel, psychosocial, physique et responsabilité. Chaque domaine est évalué sous l'angle des exigences et des inconvénients actuels, ce qui permet de prendre en compte l'évolution des fonctions.

5. Une comparaison des systèmes d'évaluation d'autres cantons a-t-elle été réalisée ?

Une comparaison des systèmes d'évaluation des autres cantons n'a jamais été réalisée. Depuis une vingtaine d'année, le canton d'Argovie utilise un système d'évaluation basé sur ABAKABA et comparable au système EVALFRI. Après une analyse de son système de rémunération, il a jugé opportun, en avril 2018, de continuer à l'utiliser pour son personnel cantonal. Dans une démarche de moderniser les ressources humaines, le canton du Jura a mis en place un système d'évaluation inspiré du système EVALFRI qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016. D'autres employeurs publics et privés (entre autres des communes, des instituts, des ONG) utilisent un outil basé sur ABAKABA.

18 juin 2019