



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question François Roubaty / Gaétan Emonet
Rémunération du personnel et de la direction OCN

2016-CE-73

I. Question

Dans son message relatif à la Loi sur l'assurance immobilière, la prévention et les secours en matière de feu et d'éléments naturels, le Conseil d'Etat s'appuie sur « l'expérience vécue à l'OCN » pour étayer sa proposition de ne plus soumettre le personnel de l'ECAB « à toutes les rigueurs et rigidités » de la LPers. Cette proposition permettra « de mettre en place une structure plus simple et plus souple que celle correspondant à la classification et à l'échelonnement des traitements tels que prévus actuellement dans le canton de Fribourg ».

Suite à l'entrée en vigueur de la LOCN le 1^{er} janvier 1997, afin de mieux cerner les libertés prises par l'OCN quant à la rémunération des collaborateurs et collaboratrices ainsi que des cadres par rapport à la LPers, nous soumettons au Conseil d'Etat les questions suivantes :

1. Quels sont les points sur lesquels l'OCN s'est écarté du système salarial de l'Etat durant les dix dernières années ?
2. La LOCN permet, pour la fixation des traitements initiaux, de s'écarter jusqu'à 10 % des montants prévus par l'échelle des traitements du personnel de l'Etat. Combien de collaborateurs, collaboratrices, bénéficient d'une telle mesure ?
3. Quel pourcentage de la masse salariale est affecté à la part variable de la rémunération des employé-e-s et des cadres ?
4. En ce qui concerne la direction, en quoi sa classification diffère-t-elle des règles en vigueur à l'Etat, notamment des critères fixés par EFOCA ? Quelle est sa classe salariale correspondant à la LPers et quel pourcentage de sa rémunération représente la part variable ?
5. Est-ce que le personnel et la direction bénéficient d'avantages (rabais, voiture de fonction...) ?

18 mars 2016

II. Réponse du Conseil d'Etat

L'Office de la circulation et de la navigation (OCN) bénéficie depuis 1997 d'un statut autonome de droit public. La loi du 7 mai 1996 sur l'Office de la circulation et de la navigation (LOCN ; RSF 122.23.7) fixe les tâches, les organes, les principes de gestion, les relations avec l'Etat ainsi que le statut et le cadre de la rémunération du personnel.

Le personnel de l'OCN a un statut de droit public avec comme employeur l'Office de la circulation et de la navigation. Bien que le personnel ne soit pas soumis à la LPers, la LOCN prescrit que la durée du travail, les allocations ainsi que les devoirs et les droits des collaborateurs OCN

concordent avec ceux du personnel de l'Etat. L'OCN peut déroger aux dispositions réglementaires applicables au personnel de l'Etat. Il est par ailleurs affilié en qualité d'institution externe à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

Ci-dessous, une brève analyse des résultats obtenus grâce au statut d'autonomie est présentée selon la nature des partenaires de l'OCN :

L'Etat a encaissé en 1997 une contribution annuelle d'un million de francs, équivalant au résultat annuel moyen (1993-1995) du service avant l'octroi de ce statut. Ce résultat intégrait les charges supportées par divers services centraux (bâtiment, informatique, etc.). La contribution 2015 s'élève à 2,8 millions de francs.

Plus de 85 % des clients évaluent positivement le service public offert. Ce taux est déterminé de façon impartiale par des enquêtes réalisées par l'institut M.I.S. Trend à Lausanne. Les émoluments de l'OCN sont inférieurs de 20 % à la moyenne nationale, ils figurent parmi les plus bas de Suisse. Des réductions tarifaires ont été opérées dès 2006.

Quant au personnel, 99 personnes, dont 6 apprentis et stagiaires sont occupés à fin 2015 par l'OCN, soit 86,8 équivalents plein temps (EPT). Depuis 1997, 30,4 EPT ont été créés. Dans le cadre d'une enquête anonyme réalisée en 2015 par un institut indépendant, 72 % du personnel est extrêmement ou très satisfait de sa situation professionnelle. Des mesures incitatives renforcent la motivation du personnel tout en ayant un impact favorable sur le volume et la qualité des prestations. En 2015, la charge moyenne par EPT, y compris les charges sociales et les mesures incitatives, se monte à 122 950 francs, soit une progression de 29,5 % depuis 1997. A titre indicatif - conscients que comparaison n'est pas raison – on peut constater que les valeurs relatives au personnel de l'Etat sont de respectivement 146 182 francs et 32 %.

Cela étant, le Conseil d'Etat répond comme suit aux questions posées :

1. *Quels sont les points sur lesquels l'OCN s'est écarté du système salarial de l'Etat durant les dix dernières années ?*

L'OCN a exploité dès 2002 la marge de manœuvre offerte par la LOCN au niveau de la rémunération et la participation du personnel, en particulier :

- a) fixation des traitements selon des dispositions propres à l'OCN (LOCN article 14 al. 2)
- b) écart de 10 % au maximum pour les traitements initiaux (14 al. 3)
- c) prise en compte des prestations individuelles des collaborateurs (14 al. 3)
- d) participation du personnel aux améliorations de résultats de l'entreprise (16).

L'ordonnance du 22 novembre 2004 sur le traitement du personnel de l'OCN (OTO CN) définit les dispositions relatives aux points a) à c). Ci-dessous les principales règles :

- l'échelle des traitements est composée de 36 classes, chaque classe est divisée en 24 paliers. Le traitement minimal de chaque classe se situe 10 % en dessous des montants prévus par l'échelle de traitement du personnel de l'Etat. Le traitement maximal de chaque classe est le même que celui prévu par l'échelle de traitement de l'Etat. La progression est linéaire entre les 16 premiers paliers et entre les 8 derniers paliers. La progression est réduite pour ce deuxième groupe car le traitement du 16^e palier se situe 4 % en dessous du maximum de la classe.

- le Conseil d'administration adapte si nécessaire l'échelle de traitement au renchérissement ;
- le collaborateur qui fournit des prestations supérieures à la moyenne, voire exceptionnelles, peut toucher une prime annuelle correspondant au maximum à 6 % de son traitement annuel. En cas de prestations inférieures aux exigences sur l'un des critères essentiels, une réduction correspondant au maximum à 3 % est prononcée et imputée sur les douze prochains salaires mensuels.

Quant à l'ordonnance du 22 novembre 2004 sur la participation du personnel de l'OCN aux résultats de l'entreprise (OPPRE), elle vise à contribuer au progrès général de l'entreprise, à la motivation des collaborateurs ainsi qu'à la récompense de leurs efforts. Ci-dessous les principales règles :

- les objectifs d'entreprise sont fixés par le Conseil d'administration et portent sur la satisfaction des clients, la productivité, le respect des processus ou les résultats financiers. Si le degré d'atteinte des objectifs est supérieur à 90 %, une récompense collective correspondant au maximum à 1,5 % du chiffre d'affaires est distribuée. Si le degré d'atteinte se situe entre 80 et 90 %, la moitié est distribuée ; aucune distribution n'est faite en cas de valeur inférieure à 80 %. Le taux d'activité du collaborateur détermine la répartition au profit du personnel.
- les objectifs des unités organisationnelles sont fixés par le directeur. Ils portent sur les risques et opportunités organisationnels ou le développement de l'OCN. Une récompense collective correspondant au maximum à 1,5 % du chiffre d'affaires est distribuée si le degré d'atteinte des objectifs est égal ou supérieur à 100 %. Elle est proportionnellement réduite si le degré d'atteinte est inférieur ; il n'y a pas de distribution en dessous de 70 %. Le taux d'activité et un coefficient de responsabilité hiérarchique compris entre 1 et 2,5 déterminent la répartition au profit du personnel.

Le Conseil d'Etat a approuvé le 11 décembre 2000 le concept de la participation du personnel OCN aux résultats de l'entreprise.

2. *La LOCN permet, pour la fixation des traitements initiaux, de s'écarter jusqu'à 10 % des montants prévus par l'échelle des traitements du personnel de l'Etat. Combien de collaborateurs, collaboratrices, bénéficient d'une telle mesure ?*

A ce jour, cette mesure n'a jamais été utilisée.

3. *Quel pourcentage de la masse salariale est affecté à la part variable de la rémunération des employé-e-s et des cadres ?*

Pour 2015, la part variable de la rémunération (question 1, litera c et d), est de 4,8 % pour le personnel et 5,3 % pour les cadres ; valeurs 2006 : 4,0 % et 5,3 %.

4. *En ce qui concerne la direction, en quoi sa classification diffère-t-elle des règles en vigueur à l'Etat, notamment des critères fixés par l'outil d'évaluation des fonctions cadres (EFOCA) ? Quelle est sa classe salariale correspondant à la LPers et quel pourcentage de sa rémunération représente la part variable ?*

La classification selon la LPers des cinq membres de la direction se situe entre les classes 26 et 34. Elle ne diffère pas des règles en vigueur à l'Etat. En effet, selon l'OTOCN, le traitement du directeur est fixé par le Conseil d'administration ; celui des autres membres de la direction est fixé

par le directeur. La part variable de la rémunération des membres de la direction est de 5,7 % (question 1, *littéra c et d*).

5. Est-ce que le personnel et la direction bénéficient d'avantages (rabais, voiture de fonction, ...) ?

Le contrôle périodique des véhicules immatriculés au nom du collaborateur est gratuit, cette prestation peut être estimée à 50 francs tous les trois ans.

Un véhicule de fonction est à disposition du directeur, également pour l'usage privé. Cette prestation est valorisée et fiscalisée conformément à la position 21 du Guide d'établissement du certificat de salaire élaboré par la Conférence suisse des impôts.

Selon l'article 26 alinéa 2 de la LOCN, le bénéfice réalisé sur les services fournis par l'Office sur une base contractuelle est, pour moitié, versé à l'Etat et, pour l'autre moitié, acquis à l'Office. Dès 2011, selon décision du Conseil d'administration, la part de l'OCN est attribuée pour moitié au fonds de prévention des accidents qui profite à tous les usagers de la route. L'autre moitié permet de développer, au profit du personnel, des mesures d'encouragement ou de soutien à la famille, à la santé ou encore à une mobilité respectueuse de l'environnement. En 2015, cela correspond à 1670 francs pour un collaborateur à plein temps (pour plus de détails, voir rapport de gestion OCN, édition 2011 page 3 et édition 2015 page 46). En 2007, à l'occasion des dix ans du statut d'autonomie, une prime unique et exceptionnelle en faveur du personnel avait été financée d'une même façon.

3 mai 2016