24 heures Tribune de Genève

emploi spécial fonction publique

La fonction publique joue parfois un rôle pionnier pour le droit du travail

Les administrations obéissent à des règlements distincts de la loi sur le travail. Un droit qui peut être plus généreux.

Laurent Buschini

En matière de droit du travail, la fonction publique n'obéit pas aux mêmes textes de loi que l'économie privée. Pourquoi les administrations, que ce soit au niveau des communes, des cantons ou de la Confédération, ne reprennent-elles pas le droit du travail comme c'est le cas des entreprises privées? Et qu'est-ce qui diffère? Le point avec Aurélien Witzig, professeur de droit à l'Université de Neuchâtel, chargé d'enseignement à l'Université de Genève et chargé de cours à UniDistance, et Valérie Défago, professeure à la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, deux des orateurs d'un colloque récemment organisé par le Centre d'étude des relations de travail à l'Université de Neuchâtel.

La différence entre les deux statuts, public et privé, s'explique pour des raisons historiques, indiquent les deux professeurs. «Lorsqu'on a voté les textes sur la protection des travailleurs au niveau fédéral, les fonctionnaires étaient déjà protégés, indique Valérie Défago. Le parlement a donc élaboré un texte qui s'applique à tous les employés sauf ceux de la fonction publique.»

«L'administration travaille pour l'intérêt général, rappelle Aurélien Witzig. Il faut protéger les employés du pouvoir en place. Notamment lorsque ce dernier change. C'est l'une des origines du statut spécial de la fonction publique.»

Il n'y a pas un statut unique de la fonction publique. Les règlements qui définissent le statut des employés diffèrent de par le nombre de communes, plus de 2000 en Suisse, et de cantons.

La loi sur le travail ne s'applique pas non plus à certaines entreprises détenues par des collectivités mais qui ont une logique commerciale sous-jacente, comme les CFF et d'autres entreprises de transports, certaines sociétés actives dans le domaine de la distribution d'eau ou d'électricité. Ces entreprises ont leurs propres conventions collectives de travail.

Certaines administrations ont introduit le congé paternité avant la plupart des entreprises privées. KEYSTONE

Valérie Défago
Professeure de droit à l'Université de Neuchâtel

Aurélien Witzig
Professeur de droit à l'Université de Neuchâtel

Cela dit, toutes ces dispositions ne sont pas éloignées les unes des autres dans leurs grands principes, qu'elles s'appliquent au secteur privé ou au public. «La loi sur le travail limite l'horaire de travail à quarante-cinq heures, respectivement cinquante heures par semaine, note Valérie Défago. On retrouvait déjà la même limite dans les dispositions du statut de la fonction publique de la Confédération.»

Rapport d'imitation

Entre le privé et le public, il y a un rapport d'imitation. Le droit privé a un caractère supplétif si le droit public est muet sur un point précis. «La fonction publique peut être en avance, observe Aurélien Witzig. L'Exécutif peut changer un règlement pour adopter de nouvelles dispositions. Cela a été le cas pour le congé paternité, qui a été introduit dans certaines administrations ou certaines organisations publiques il y a une vingtaine d'années déjà *(lire ci-contre)*. Modifier le droit du travail demande davantage de temps, ce qui n'empêche pas des entreprises privées d'accorder ce congé à leurs salariés. On assiste ensuite à un effet de rattrapage du secteur privé, qui devient plus généreux au fil des ans, jusqu'à parfois dépasser le secteur public, entraînant une mise à niveau des règlements de certaines administrations.»

Attirer les talents

La flexibilisation des horaires est aussi en marche dans la fonction publique. «Elle répond à une demande, tant du point de vue de l'employeur que des employés, relève Valérie Défago. Cela rend les employeurs publics plus attractifs pour attirer des talents dans les administrations. Mais il y a aussi un intérêt financier pour l'employeur: l'horaire libre s'affranchit de la notion d'heures supplémentaires et représente un avantage pour l'État.»

Au final, Aurélien Witzig juge que la fonction publique bénéficie de conditions un peu plus généreuses. «Pour ce qui concerne les vacances, par exemple, les administrations qui n'accordent pas davantage que les quatre semaines annuelles prévues comme minimum dans la loi sont rares. Au niveau des jours de congé, si le 1er Août tombe un dimanche, on accorde souvent le lundi. Bien sûr, de nombreuses entreprises sont aussi plus généreuses que le droit du travail.»

Du règlement à la mise en pratique

● Quelle est la marge de manœuvre d'une administration pour mettre en pratique les règlements et pour en adopter de nouveaux. Quelles sont les procédures à suivre? L'administration cantonale genevoise apporte quelques précisions. Ainsi lors de l'introduction d'un nouveau droit: «Lorsque le congé n'est pas réglé au niveau de la législation fédérale (par exemple, le congé maternité de quatorze semaines), les cantons sont libres d'introduire des congés.» L'État de Genève a ainsi accordé un congé pour une pratique interdite en Suisse. «En cas de recours à la gestation pour autrui (GPA), le Conseil d'État genevois a introduit un congé de naissance de vingt semaines, afin de garantir que l'enfant ainsi né puisse profiter de la présence du parent biologique de la même durée que pour tout autre enfant.»
Qu'en est-il des horaires et des congés? «L'ensemble des effectifs est tenu à quarante heures de travail par semaine. Les collaboratrices et collaborateurs sont soumis à l'un des types d'horaires de travail suivants: horaire variable; fondé sur la confiance, irrégulier, fixe. Il n'y a quasi plus de collaboratrices ou de collaborateurs qui sont soumis à l'horaire fixe, lequel n'implique pas de compensation financière». Pour les vacances, «les différences découlent non pas de l'appartenance à tel ou tel service, mais de l'âge et du statut du personnel considéré, soit vingt-cinq jours de 20 ans à 59 ans, trente jours jusqu'à 20 ans et au-delà de 60 ans ainsi que pour les cadres supérieurs, vingt-neuf jours pour le personnel policier.» Les données ci-dessus peuvent changer selon les cantons ou les communes. **LBU**

L'échec au service de la réussite

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Ganci Partners Executive Search

L'échec est une expérience que nous avons tous vécue, dans le monde professionnel comme dans notre vie privée. Cet événement est souvent thématisé en contrepoint de la réussite, et ces deux expériences sont intimement liées. On imagine parfois un carrefour décisionnel avec, d'un côté, une route menant à la réussite et, dans la direction opposée, une autre menant à l'échec. La réalité est bien plus subtile. L'échec est souvent une décision marginale prise sur l'autoroute de la réussite, la mauvaise sortie en quelque sorte, et vice versa.

Le rapport à la réussite est peu discuté. L'on assume faussement qu'il est commun à beaucoup d'individus: sentiment de fierté, confiance en soi, énergie nouvelle et dans ses atours moins glorieux, arrogance. Par contre, le rayonnement qu'elle provoque, ainsi que la jalousie qu'elle peut générer chez les autres sont des caractéristiques prévalentes.

À l'inverse, le rapport à l'échec est quelque chose de plus personnel: ce sont notre personnalité et nos expériences passées qui nous permettront de «bien réagir» face à un échec. Petite illustration: ayant perdu une affaire, l'un de mes collègues a réagi en trouvant une explication (lire excuse) exogène. Un mur infranchissable d'ego, probablement construit sur des fondations de manque de confiance en soi, a empêché toute remise en question. Le coût de l'échec en est dédoublé: l'affaire ratée d'abord, puis la non-utilisation de l'information précieuse récoltée dans la leçon à retirer de cet échec. Ce qui implique que, bien utilisé, l'échec peut compenser tout ou partie de son «coût». Toutes ces petites leçons mises bout à bout finissent par payer, pour autant que l'on affronte la réalité et que nous en retirions une expérience utile lors d'une prochaine tentative.

L'échec n'est donc pas une fatalité, c'est une manière d'avancer, de se poser les (bonnes) questions, de structurer ses réflexions, de hiérarchiser ses expériences, le tout dans le but de s'améliorer. Cerner aussi précisément que possible les raisons qui nous ont fait échouer, en tenir compte pour ne pas refaire les mêmes erreurs, sans perdre sa confiance et sa discipline.

Une autre conception erronée: l'échec fait de nous des perdants (et la réussite des gagnants). Tout athlète de haut niveau vous le dira, c'est la prochaine compétition qui compte. Le seul moment où nous devenons des perdants, c'est quand nous décidons de ne plus essayer ou de recommencer sans rien intégrer de l'échec précédent. Il y a une forme de darwinisme dans l'échec. Si on le surmonte et l'on s'adapte, on survit et l'on augmente ses probabilités de réussite.

L'échec, c'est normal quand on prend des risques: les grandes découvertes ne se sont pas faites sans de multiples tentatives ratées. C'est donc le regard que nous portons sur nos échecs qui est bien plus déterminant que leur résultat. Et dans ce regard réside la différence entre ceux qui sont capables d'avancer malgré les obstacles, et les autres.

www.gancipartners.ch

Emploi

8000

C'est le nombre de demandeurs d'emploi qui ont été engagés en 2022 en Suisse suite à l'obligation d'annonce des postes vacants dans certains secteurs, indique le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) dans un récent communiqué . L'an dernier, 581'000 postes ont été annoncés aux ORP. Quelque 475'000 d'entre eux, soit 82% du total, étaient soumis à l'obligation d'annonce. Pour rappel, depuis le mois de juillet 2018, les entreprises sont contraintes d'annoncer auprès des Offices régionaux de placement (ORP) tous les postes de travail vacants pour des métiers dans lesquels le taux de chômage dépasse le seuil de 5%.
FBR avec ATS

Suisse

La croissance de l'emploi se maintient

La croissance du nombre de postes de travail ne s'est pas démentie au premier trimestre de 2023. Le nombre de postes occupés en Suisse a progressé de 2,2% par rapport au même trimestre un an plus tôt, indique l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans un communiqué récent. En chiffre, les entreprises du pays, hors agriculture, comptaient 5,389 millions d'emplois, soit une progression de 115'700 en douze mois. Le nombre de nouveaux postes se monte à 22'700 (+2,1%) dans le secteur secondaire et à 93'000 (+2,2%) dans le secteur tertiaire. Par rapport à la même période de l'année précédente, l'emploi a progressé dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions de Suisse. **LBU**

Formation Métiers et durabilité: des podcasts pour bien s'orienter **Page 6**

Contrôle qualité