

# Nouvelle politique salariale: négociations et mise en œuvre

Après 14 mois de travaux paritaires et techniques, les négociations dites politiques ont débuté le 6 juillet dernier sur le nouveau système de classification et de rémunération (DECFO/SYSREM) de l'État. Ces négociations reprennent mardi 4 septembre et se poursuivront durant l'automne. Elles réunissent d'une part la délégation du Conseil d'État aux ressources humaines, présidée par Pascal Broulis et composées de Anne-Catherine Lyon, Jean-Claude Mermoud ainsi que de Pierre-Yves Maillard pour le volet santé, et d'autre part les trois syndicats et associations faïtières du personnel FSF, SUD et SSP.

Beaucoup d'éléments techniques restent encore à définir dans le cadre des négociations, comme le système de progression salariale ou les modalités pratiques de transition. *La Gazette* s'emploiera au fil de ses éditions à rendre compte de l'avancée des travaux. En outre, le site internet du Service du personnel ([www.vd.ch/personnel](http://www.vd.ch/personnel)) publiera tous les documents utiles au fur et à mesure de leur disponibilité.

Cette information se poursuivra tout au long de la mise en œuvre du nouveau système l'an prochain. Cette mise en œuvre se déroulera simultanément dans tous les secteurs de l'État selon trois étapes distinctes:

## • 1<sup>er</sup> janvier 2008 – Retour aux mécanismes salariaux

Rétablissement des annuités complètes et de la pleine indexation des salaires, conformément aux engagements pris par le Conseil d'État dans le cadre de la Convention salariale 2005-2008.

## • Courant 2008 – Bascule

Passage de l'ensemble des postes actuels dans les nouvelles fonctions, avec augmentation des salaires correspondant aux fonctions revalorisées. Rappelons que le salaire nominal au moment de la bascule est acquis et qu'aucun salaire actuel situé au dessus de la future fonction ne sera réduit avec le nouveau système. Celui-ci prévoit 18 classes salariales, qui correspondent aux 18 niveaux de fonction et supprime les barèmes «hors classe».

## • 1<sup>er</sup> janvier 2009 – Progression

Application du nouveau système des augmentations annuelles. Les modalités de la progression salariale restent à fixer, dans une amplitude de 45% du salaire minimum de la classe. Les négociations détermineront notamment le nombre d'années pour atteindre le maximum.

*Trois étapes marqueront le passage au nouveau système de classification et de rémunération à l'État à l'issue des négociations en cours.*

## Transition des fonctions et impact sur les salaires

Dans son édition de juillet, *La Gazette* précisait la notion d'emploi-type et donnait accès au «Répertoire des emplois et métiers» dans Lotus Notes. Elle présentait en outre le projet de «Grille des fonctions», disponible sur le site du SPEV. Cette grille rassemble par domaines d'activités les nouvelles fonctions et/ou les chaînes de fonc-

tions et leurs futurs niveaux respectifs.

Afin de se familiariser quelque peu avec ces notions techniques et d'estimer les effets du passage des fonctions actuelles aux fonctions futures, le SPEV a développé quelques exemples concrets de transition dans diverses branches représentatives des activités de l'État.

**Ces exemples ne sont pas définitifs et pourraient évoluer en fonction de l'avancement des travaux techniques et de l'issue des négociations.**

Fonction actuelle		Emploi-type*	Fonction future		
Libellé	Classes		Chaîne**	Niveau**	Impact
<b>Exemples de transition (projets) relatifs à la branche Soins, réhabilitation et diagnostic</b>					
Employé d'hôpital	5-7	Aide aux soins	Aide aux soins	3	↑↑
Aide soignant	8-10	Aide aux soins	Aide aux soins	4	↑↑
Premier aide soignant	9-11				↑↑
Infirmier	17-19	Infirmier	Soins	8	↑↑
Premier infirmier	19-21				↓↓
ICB	24-26	Cadre soignant	Conduite de secteur	12	↑↑
ICB avec spécial.	25-27				↑↑
<b>Exemples de transition (projets) relatifs à la branche Enseignement</b>					
Maître cl. enfantine	14-18	Maître généraliste 1		9	↑↑
Instituteur	15-20				↑↑
Maître sec. brev. Bfc2	21-24	Maître généraliste 2		10	↑↑
Maître secondaire 1	24-28	Maître spécialiste 1		11	↑↓
Maître de gymnase	28-31	Maître d'enseignement postobligatoire 2		12	↑↓
<b>Exemples de transition (projets) relatifs à la branche Entretien, construction et exploitation</b>					
Cantonnier rte cant.	8-10	Artisan Employé d'entretien	Travaux extérieurs	5	↑↑
1 <sup>er</sup> cantonnier rte cant.	9-11				↑↑
Chef de centre rtes cant.	23-25	Voyer / chef de centre	Secteur	12	↑↑
Chef de centre entr. RN	24-26				↑↑
Voyer	25-27				↑↑
<b>Exemples de transition (projets) relatifs à la branche Pénitentiaire</b>					
Surveillant B	10-12	Agent de détention	Encadrement de détenus	6	↑↑
Surveillant A	12-14				↑↑
Premier surveillant A	14-15				↑↑
Surv. s/chef maison	17-19	Responsable d'établ. de détention	Secteur	10	↑↑
Chef ateliers EPO	21-23	Responsable ateliers milieu de détention			↑↑
<b>Exemple de transition (projet) relatif à la branche Sécurité publique</b>					
Aide de police	7-11	Assistant de police	Support	5	↑↑

En fait, l'une des grandes complexités de la procédure de bascule est de déterminer la collocation de chaque fonction actuelle dans la nouvelle grille des fonctions. Il existe aujourd'hui environ 650 fonctions effectivement occupées, contre quelque 360 dans le nouveau système, pour quelque 26500 postes représentant 19500 ETP. À l'aide de l'emploi-type notamment, il s'agit ainsi d'identifier :

- **Les transitions directes** – à une ou plusieurs fonctions d'aujourd'hui correspond une fonction de demain. C'est le cas des exemples donnés ci-contre.
- **Les transitions semi-directes** – à une ou plusieurs fonctions d'aujourd'hui correspond une même chaîne de fonctions de demain.
- **Les transitions indirectes** – à une ou plusieurs fonctions d'aujourd'hui correspond plusieurs chaînes de fonctions de demain.

Pour l'ensemble des fonctions actuelles, le SPEV a établi la ou les correspondances avec les fonctions futures ainsi que les impacts salariaux qui en résultent. Les transitions semi-directes et indirectes reviennent à colloquer des postes précis et non des fonctions. La bascule nécessitera donc d'étudier ultérieurement le cahier des charges relatif à chaque poste concerné.

*Le tableau synoptique regroupant toutes les données disponibles pour le moment est publié sur le site [www.vd.ch/personnel](http://www.vd.ch/personnel).*

### Légende

↑↑	Min. et max. futurs supérieurs
↓↓	Min. et max. futurs inférieurs
↑↓	Min. futur supérieur, max. futur inférieur
↓↑	Min. futur inférieur, max. futur supérieur

\* Selon Répertoire des emplois et métiers (Lotus Notes, accès c.f. Gazette N°187)

\*\* Selon projet de Grille des fonctions ([www.vd.ch/personnel](http://www.vd.ch/personnel))