

Nouvelle politique salariale

Un système de progression plus attractif

La délégation du Conseil d'État aux ressources humaines ainsi que les trois syndicats et associations du personnel ont fixé un calendrier intensif de négociations jusqu'en février 2008. Au cours de la dernière séance, la délégation a amené de nouvelles propositions concrètes à étudier dans le but de faciliter le passage au nouveau système de rémunération (SYSREM).

Ces propositions portent notamment sur les modalités de progression salariale, qui pourraient être appliquées dès le 1^{er} janvier 2009. Dans ce domaine, le système présenté depuis le début des négociations prévoit:

- une amplitude de 45% entre le minimum et le maximum de chaque classe de salaire;
- une durée de progression salariale de 30 ans, répartie en trois zones de 10 années;
- des taux d'annuité dégressifs de 2% dans la première zone, 1,5% dans la deuxième et 1% dans la dernière.

Propositions nouvelles

Par rapport à ce modèle initial, la délégation propose d'examiner les nouveaux paramètres suivants:

- une augmentation de l'amplitude de progression dans la classe de 45 à 50%;
- en conséquence, un rééchelonnement des taux d'annuité à 2,17% (zone 1), 1,67% (zone 2) et 1,17% (zone 3);
- en alternative, une réduction de la durée de progression de 30 à 27 ans (rééchelonnement identique des taux d'annuité).

Augmentation à deux vitesses

La détermination du salaire au moment de la bascule (voir *La Gazette* n°190 de novembre 2007) positionnera les collaborateurs au-dessus ou au-dessous du niveau de progression théorique de leur nouvelle classe salariale. Par souci d'équité, le projet tend à ramener, à terme, tous les employés sur cette courbe.

Pour atteindre cet objectif, la délégation propose d'examiner la possibilité d'augmenter plus rapidement que le système décrit précédemment les collaborateurs dont le nouveau salaire s'établira au-dessous de la courbe de progression théorique (voir graphique ci-contre).

Dans ce cas, le Conseil d'État déciderait chaque année du montant supplémen-

Exemples concrets *

Pour les quelques exemples concrets déjà présentés dans *La Gazette* précédente (n° 190 du 16 novembre 2007), voici la détermination de l'augmentation annuelle selon le système de progression retenu (45 ou 50%). Une fois encore, les valeurs obtenues ne sont pas définitives et pourraient évoluer en fonction de l'avancement des négociations.

| Situation actuelle | Salaire à la bascule | Expérience exploitable théorique | Échelon et zone de progression | Taux annuel selon amplitude classe | | Annuité et salaire n+1 selon amplitude classe | |
|--|----------------------|--|--------------------------------|------------------------------------|--------|--|-----|
| | | | | 45% | 50% | 45% | 50% |
| Homme 29 ans Aide de police Classes 7-11 Depuis 5 ans Salaire 51'845.- | 54'771.- | 29 (son âge) - 20 (âge de référence) = 9 années | Échelon 9 = zone 1 | +2% | +2,17% | Annuité +1079.- +1169.- Salaire = 55'850.- = 55'940.- | |
| Femme 26 ans Institutrice Classes 15-20 Depuis 4 ans Salaire 63'828.- | 72'597.- | 26 (son âge) - 22 (âge de référence) = 4 années | Échelon 4 = zone 1 | +2% | +2,17% | Annuité +1442.- +1563.- Salaire = 74'039.- = 74'160.- | |
| Homme 40 ans Concierge A Classes 14-16 Depuis 8 ans Salaire 81'501.- | 81'501.- | 40 (son âge) - 20,5 (âge de référence) = 18 années | Échelon 18 = zone 2 | +1,5% | +1,67% | Annuité +867.- +963.- Salaire = 82'368.- = 82'464.- | |
| Femme 49 ans Maître enfantine Classes 14-18 18 ans=plafonné Salaire 89'331.- | 89'331.- | 49 (son âge) - 22 (âge de référence) = 23 années | Échelon 23 = zone 3 | +1% | +1,17% | Annuité +721.- +841.- Salaire = 90'052.- = 90'172.- | |

taire qu'il compte allouer à ce rattrapage. Ce montant serait alors réparti selon les pourcentages d'écart entre les salaires effectifs et le niveau de progression théorique.

*Voir aussi le tableau «Exemples concrets» dans *La Gazette* n°190 de novembre 2007.

Dossier complet et documents annexes sur le site www.vd.ch/personnel.

