

EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE DECRET

relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud

1 INTRODUCTION

Le 1^{er} janvier 2003, la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers) succédait à la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales dont l'obsolescence avait été largement admise.

La nouvelle loi poursuivait comme objectif principal de moderniser la fonction publique et de l'adapter aux évolutions de la société.

La LPers a notamment introduit les innovations suivantes :

- plus grande flexibilité du temps des collaborateurs ;
- généralisation de l'engagement par contrat de droit administratif et clarification des motifs de cessation des rapports de service ;
- création de nouvelles autorités, propres à l'Etat, chargées d'améliorer la gestion des ressources humaines
- généralisation des entretiens d'appréciation
- développement des moyens de formation
- instauration d'une autorité judiciaire indépendante chargée de trancher les litiges (EMPL n°212, BGC septembre 2001, p.2208).

L'élaboration d'une nouvelle politique salariale s'inscrit dans cet objectif général de modernisation dont elle constitue un des piliers. L'exposé des motifs et projet de loi sur le personnel de l'Etat de Vaud d'octobre 2000 (ci-après : EMPL) contient les orientations générales de cette nouvelle politique :

"Garder le principe des augmentations annuelles, que le projet maintient, ne signifie pas que le Conseil d'Etat souhaite conserver tel quel le système actuel. En premier lieu il est envisagé d'apporter des modifications à la progression du salaire. Plutôt que de maintenir un système linéaire, il est proposé de passer à une progression différenciée. L'augmentation de salaire varierait selon que le collaborateur se trouve au début de son activité professionnelle ou qu'il bénéficie déjà d'une certaine expérience. Concrètement, la courbe de progression serait plus rapide dans les premières années, puis se tasserait progressivement pour atteindre le maximum de la classe de fonction. Cette évolution correspond mieux à ce qui se pratique habituellement dans d'autres organisations et renforce ainsi l'attractivité de l'Etat-employeur [...] (EMPL ch. 4.5.3, BGC sept.200 p. 2232).

Le législateur a ainsi posé les principes de la nouvelle politique salariale dont la mise en œuvre a été confiée au Conseil d'Etat. On constatera que le système proposé est en parfaite adéquation avec les orientations prises lors de l'adoption de la LPers. Quand bien même des ajustements ont été faits et des options écartées, la nouvelle politique salariale n'est que la continuité du processus de modernisation

de la politique de l'Etat-employeur. Dès lors que l'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle politique salariale nécessitaient d'importants travaux techniques suivis de négociations politiques, c'est le système de rémunération en vigueur sous l'empire du Statut qui a été maintenu de manière transitoire. Le législateur a donné compétence au Conseil d'Etat pour abroger les dispositions du Statut au fur et à mesure de l'adoption et de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions régissant la politique de rémunération.

Après une période de réflexion sur les orientations du projet, les travaux techniques nécessaires à l'élaboration de ces nouveaux outils ont réellement débuté en 2001 avec le choix de la méthode d'évaluation des fonctions et la constitution d'une équipe de projet rattachée au Service du personnel. Le Conseil d'Etat a en outre institué une commission paritaire DECFO qui avait pour mission de valider les instruments de la méthode, examiner et valider les notations effectuées par les différents groupes de travail, se prononcer sur les hypothèses de départ, déterminer les fonctions de référence et de garantir la méthode sur le plan de l'équité et de la cohérence.

Les travaux techniques arrivant à bout touchant, le Conseil d'Etat a, par décision du 27 juin 2007, autorisé sa Délégation aux Ressources humaines à engager des négociations avec les syndicats et associations faïtières du personnel. Eu égard à l'ampleur et à la complexité du projet, les négociations politiques ont été précédées de séances techniques menées par le Service du personnel. Ces séances devaient permettre aux représentants des syndicats et associations du personnel de disposer de toutes les informations dont ils avaient besoin pour mener des négociations. Sept séances techniques se sont déroulées entre mai 2006 et décembre 2007.

Le 6 juillet 2007 se sont ouvertes les négociations politiques entre le Conseil d'Etat, représenté par sa Délégation aux ressources humaines et les syndicats et associations faïtières du personnel. Les séances de négociation ont permis d'aboutir à la signature d'un document intitulé "Orientations générales portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale" le 2 juin 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la Fédération des sociétés de fonctionnaires vaudois (ci-après : FSF). Ce document a été complété par un second document intitulé "Résultat convenu des négociations du 8 juillet 2008 consécutif au document d'orientations générales portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale" signé le 8 juillet 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la FSF. SUD et SSP se sont refusés à signer lesdits documents, mais ont toutefois continué à participer aux séances de négociations. C'est finalement le 3 novembre 2008, au terme de près de 30 séances de négociation, que le texte intitulé " Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale" (annexe 4) a été signé par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la FSF.

2 LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ACTUEL

2.1 Les fonctions

Plus de 1200 fonctions sont répertoriées au sein de l'ACV. Or, on constate qu'environ 200 fonctions n'ont qu'un seul titulaire et que plus de 470 ne sont pas utilisées. Ainsi pour le seul domaine de l'enseignement, il existe près de 85 fonctions.

Il apparaît par ailleurs que le libellé de la fonction ne correspond pas toujours au métier, et qu'il y a des confusions entre formation, métier et fonction. Ainsi, un collaborateur ayant une formation juridique peut exercer le métier de fiscaliste et occuper la fonction d'adjoint.

Les fonctions ont été évaluées sur la base d'une méthode datant de 1969 fondée certes sur des critères objectifs, mais manquant de cohérence suite à la multiplication des fonctions à l'ACV.

2.2 L'échelle des salaires

L'échelle des salaires date de 1947. Elle compte 32 classes auxquelles s'ajoutent 5 niveaux hors classe. Cette échelle indique pour chaque classe le salaire minimum et le salaire maximum, ainsi que l'annuité correspondante. L'échelle est adaptée chaque début d'année au coût de la vie sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente. La décision d'indexation relève de la compétence du Conseil d'Etat.

L'amplitude de progression à l'intérieur d'une classe n'est pas homogène, mais varie considérablement selon les classes. Elle est de 22% à 62% pour les classes 1 à 32, et de 24% à 20% pour les HC1 à 5.

Parallèlement à l'échelle des salaires, le système de rémunération de l'ACV comporte plus d'une trentaine de tarifs, autrement dit, d'autres échelles s'appliquant à des catégories de personnel spécifiques (personnel en formation, médecins, magistrats, corps enseignant universitaire, Conseillers d'Etat.).

En outre, les critères présidant à la fixation du salaire initial ne sont pas mentionnés dans un acte normatif, ce qui rend le système relativement opaque.

Enfin, la grande majorité des fonctions n'est pas colloquée dans une seule classe salariale, mais dans plusieurs classes, jusqu'à 6 classes pour certaines, comme la fonction d'instituteur par exemple colloquée en classes 15-20. Ceci a pour conséquence que l'amplitude dans une fonction varie de 20% à 78%.

Le nombre élevé de classes et de niveaux de fonction conduit à une faible distinction salariale d'une classe à l'autre. Le système est par ailleurs compliqué, lourd à gérer et peu évolutif.

2.3 Les augmentations annuelles

Le modèle actuel de progression des salaires est caractérisé par un principe général de progression automatique des salaires, en fonction de l'ancienneté.

Les augmentations sont automatiques et octroyées tacitement. La possibilité d'octroyer une ou deux annuités supplémentaires ou de ne pas en octroyer est dans les faits peu, voire très peu utilisée (1,5% des collaborateurs en moyenne).

Au salaire s'ajoutent différentes indemnités. Certaines consistent en des compléments de salaire alors que d'autres sont de véritables indemnités dont la caractéristique est d'octroyer un avantage financier en compensation d'une activité ou d'un événement particulier.

2.4 La fixation du salaire initial

Le salaire du candidat à un poste vacant au sein de l'ACV est fixé sur la base de son dossier de candidature. Il est tenu compte des paramètres suivants :

- le niveau du poste à pourvoir tel que défini dans la décision d'organisation
- les conditions d'accès à la fonction à laquelle le candidat postule
- le profil du candidat en termes de formation, d'expérience professionnelle et d'âge lorsqu'il est fait référence à un barème d'âge.

A cela s'ajoutent certains facteurs tels que les salaires versés au personnel déjà en place et occupant la même fonction, le salaire du candidat dans son emploi précédent, les prétentions de salaire.

Le salaire est le résultat de l'opération qui consiste à reconstituer la carrière du candidat comme si elle s'était effectuée à l'Etat.

2.5 Les promotions

Une promotion peut être accordée au collaborateur qui remplit les conditions cumulatives suivantes :

- le niveau du nouveau poste est supérieur à celui occupé, ce qui est attesté par un cahier des charges

- le collaborateur satisfait aux exigences de la nouvelle fonction en termes de formation et d'expérience notamment.

La promotion n'est ainsi pas un droit et n'est pas automatique. En termes financiers, la promotion correspond à la moitié de la différence entre le minimum de la nouvelle classe et le minimum de l'ancienne, reporté sur le salaire annuel.

2.6 De manière schématique

Modèle de progression

Amplitude dans une classe

De 22% à 62% (classes 1 à 32)

De 24% à 20% (HC1 à 5)

Médiane : 35%

Amplitude dans une fonction

De 20% à 78%

Médiane : 55%

Période de progression théorique dans une fonction

20 ans en moyenne

Taux de l'échelon dans une classe (annuité)

Linéaire

De 2.0% à 3.9% (classes 1 à 32)

Médiane : 2.4%

De 1.5% à 1.2% (HC1 à 5)

Taux de progression dans une fonction

Progressif dans le 1^{er} quart puis linéaire

Augmentation liée à l'ancienneté

Annuelle

Automatique

Annuité octroyée tacitement

Octroi de 1 à 2 annuités supplémentaires, dans les limites de la classe salariale, lorsque la prestation est particulièrement élevée

Non octroi de l'annuité possible si les prestations sont insuffisantes, au maximum deux fois consécutivement

Compléments salariaux

Primes

Plus en vigueur

Indemnité pour travaux spéciaux

Octroyée pour des activités imposées par une modification de l'organisation du travail.

Montant unique

Maîtrise de la masse salariale

Maîtrise de la masse salariale

Possibilité d'indexer totalement, partiellement, pour certains ou de ne pas indexer l'échelle, après consultation des associations du personnel

Mesures d'exceptions, d'une durée limitée, d'au maximum 30% du budget affecté aux augmentations salariales

Choix et montants de ces mesures à négocier avec les associations du personnel

3 LES LIMITES DU SYSTÈME

Comme cela avait déjà été constaté en 2000, le système de rémunération de l'Administration cantonale vaudoise est statique et peu motivant.

Dans le modèle actuel, la progression salariale est en principe automatique et tacite. Si des moyens d'accélération ou de blocage de la progression sont prévus, ils sont dans les faits relativement peu utilisés. Il n'existe pas d'autres moyens pour reconnaître les prestations particulièrement élevées.

Le système de progression, en ce qui concerne l'amplitude ou le taux de l'annuité – qui sont très élevés pour certaines fonctions – est extrêmement hétérogène. La durée de progression dans une fonction est courte, ce qui a pour conséquence qu'aujourd'hui près de la moitié des collaborateurs touchent le salaire maximum de leur fonction.

D'une part, le système actuel est rigide, que ce soit au plan de la reconnaissance des apports individuels ou en ce qui concerne la maîtrise de l'évolution de la masse salariale. D'autre part, ces caractéristiques posent un certain nombre de limites en ce qui concerne l'équité interne ou les pratiques de gestion qu'il engendre.

Chaque collaborateur connaît l'évolution de son salaire et au bout de 20 ans en moyenne, il atteint le plafond de la rémunération de sa fonction. Il ne peut espérer une progression salariale qu'en cas de promotion dans une fonction supérieure.

Le système comporte un certain nombre de limites :

- **Disparité dans la progression salariale:** Afin de garantir une équité plus grande entre les différentes fonctions de l'administration, l'amplitude, le taux de progression d'une annuité, et donc la durée théorique de chaque niveau de salaire devraient être proportionnellement identiques. En effet, la possibilité de progression salariale dans une fonction peut être justifiée par l'amélioration des compétences requises et/ou l'ancienneté. Ainsi, quels que soient les critères de progression choisis, il est, sauf cas particulier, comme pour les fonctions dont l'exercice est limité dans le temps par exemple, difficilement justifiable de différencier l'amplitude de progression potentielle selon le métier.

- **Plafonnement des salaires:** En raison de la possibilité d'atteindre rapidement les *maxima* de sa fonction, environ, 45% des contrats (personnel en formation) étaient plafonnés. Associé à un fort taux de recouvrement salarial entre les classes, le plafonnement rapide des salaires engendre une tendance à la progression des titulaires dans une fonction supérieure, sans qu'il n'y ait forcément une augmentation significative des responsabilités (pas de changement de cahier des charges).

- **Amplitudes et taux de progression élevés pour certaines fonctions:** Dans une logique de développement des compétences dans une fonction, l'amplitude d'une classe devrait se situer aux environs de 45%. Pour les fonctions du haut de l'échelle (jusqu'à 32), non seulement l'amplitude de progression est très grande (plus de 75%), mais, de plus, le taux de progression est extrêmement élevé. Il peut en effet atteindre 3.9%, alors qu'aujourd'hui, les standards se situent plutôt entre 1.5% et 2% en moyenne.

- **Valorisation des acquis:** Le système des annuités débouche, dans le système actuel, sur une situation paradoxale. Alors que la valorisation des acquis, autrement dit la capacité d'une personne à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, a lieu en début de carrière professionnelle, les augmentations actuelles sont plus faibles en début d'activité qu'après plusieurs années d'expérience. Ce système est dû au fait que les fonctions sont colloquées dans deux classes de salaires au moins. Il convient de l'inverser. Les acquisitions étant plus grandes en début de carrière, la progression des jeunes collaborateurs doit être valorisée.

4 SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION ET DE PROGRESSION DES SALAIRES DES CANTONS ROMANDS ET DE LA CONFÉDÉRATION

Les systèmes de progression sont très divers et varient d'une administration publique à l'autre, chacune tenant compte de son propre contexte (forces politiques, syndicats, culture d'entreprise, moyens financiers, dispositions légales et réglementaires...). Toutefois, cinq des sept administrations publiques ont aboli un système de progression automatique des salaires basé sur la seule ancienneté et ont opté pour un système lié à la performance. Il n'existe pas, pour autant, de modèle unique qui prévale. Les systèmes de progression sont très divers et varient d'une administration publique à l'autre, chacune tenant compte de son propre contexte (forces politiques, syndicats, culture d'entreprise, moyens financiers...).

Le canton de Vaud n'a pour sa part pas opté pour un système de rémunération dans lequel le salaire, ou une part de celui-ci, est lié à la prestation. Cette option respecte la volonté politique déjà exprimée lors de l'adoption de la LPers.

Selon l'OCDE (2005)[1], il y a 20ans, presque tous les fonctionnaires rattachés à l'administration centrale des pays de l'OCDE étaient rémunérés sur la base d'une échelle des salaires fondée sur l'ancienneté.

Dès les années 80, notamment en raison de la concurrence avec le secteur privé pour l'attraction des agents les plus performants, un grand nombre d'administrations publiques ont remplacé, ou complété, le système traditionnel de progression automatique à l'ancienneté par des dispositifs récompensant les bonnes performances (augmentation permanente du salaire ou primes). La part de rémunération liée à la performance (RLP) peut être accordée à titre individuel ou collectif. Aujourd'hui, plus des deux tiers des pays de l'OCDE ont adopté des dispositifs de RLP, pour une partie au moins de leurs agents (OCDE, août 2005)[2].

Néanmoins, les expériences de mise en place de systèmes de rémunération liés à la performance (RLP) dans les administrations publiques de l'OCDE, permettent de dégager les tendances suivantes :

- Les politiques de RLP, qui touchaient au départ essentiellement les cadres ont été étendues ces 10 dernières années à toutes les catégories de personnel.
- Initialement orientées vers l'individu, les politiques de RLP se tournent de plus en plus vers le collectif.
- Les primes liées à la performance ont tendance à compléter ou remplacer les augmentations supplémentaires incluses dans le salaire. D'une manière générale, ces dernières sont inférieures à 5% du salaire de base. Les primes, quant à elles, atteignent en général au maximum 10% du salaire de base, et jusqu'à 20% pour les cadres.
- L'évaluation sur laquelle s'appuient les RLP est orientée autant sur les résultats que les compétences. Les systèmes de notation tendent à être moins détaillés qu'il y a 10ans.

Selon les informations obtenues par le SPEV auprès des services des ressources humaines des cantons romands et de la Confédération, courant 2005, puis actualisées en 2008, les systèmes de rémunération des administrations sont classés dans les deux catégories suivantes :

- modèles basés sur une progression salariale liée à l'expérience
- modèles basés sur une progression salariale liée à la performance.

5 LES DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES TRAITANT DE LA POLITIQUE SALARIALE

La politique salariale de l'Etat de Vaud est actuellement définie dans la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat et son règlement général d'application, dans la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales, s'agissant de l'échelle, du classement des fonctions et des augmentations annuelles notamment et dans l'arrêté du 22 décembre 1950 d'application de la loi du 9 juin 1947. La liste des dispositions applicables est jointe au présent exposé des motifs. (annexe n°1)

Dans l'attente du choix et de la mise en œuvre d'une nouvelle politique salariale, certaines dispositions du Statut et de son arrêté d'application ont en effet été maintenues. Le Conseil d'Etat est compétent pour les abroger au fur et à mesure de l'adoption et de l'entrée en vigueur des normes réglementaires portant sur ces objets.

Ce dernier est en effet compétent pour arrêter l'échelle des salaires, ainsi que les modalités de progression à l'intérieur de chaque classe. Il lui appartient également de définir les fonctions et de les évaluer.

6 LA NOUVELLE POLITIQUE SALARIALE DE L'ACV

La politique salariale repose sur deux volets :

la description et la classification des fonctions (DECFO) et le système de rémunération (SYSREM).

Elle poursuit les objectifs suivants :

Description des emplois:

- disposer d'un référentiel des métiers
- dissocier le métier pratiqué et la fonction occupée.

Classification des fonctions:

- diminuer le nombre de fonctions
- attribuer à chaque emploi un niveau de compétences déterminé à partir de la description du métier, du contenu du poste et des critères de la méthode d'évaluation
- disposer d'une grille facile à consulter.

Échelle des salaires:

- établir une équité entre les classes de salaire, en disposant d'une amplitude identique dans toutes les classes
- assurer la transparence de l'échelle, suppression des hors classes
- offrir une rémunération compétitive en regard du marché de l'emploi.

Progression salariale:

- établir une équité dans les progressions salariales, même pourcentage de progression
- motiver les collaborateurs grâce à une progression salariale progressive (3 zones).

6.1 Champ d'application

La nouvelle politique salariale concerne tous les collaborateurs de l'Etat et le personnel administratif et technique de l'Université, à l'exception de ceux occupant des fonctions dites hors périmètre de l'opération DECFO-SYSREM, à savoir :

Fonctions formation

Préapprentissage

Apprenti

Boursier

Préstagiaire

Stagiaire

Fonctions UNIL

Assistant
Doctorant
Chercheur FNS
Maître assistant
Maître d'enseignement
Professeur

Fonctions HE et HEP

Assistant
Fonctions d'enseignement

Fonctions médicales

Médecin assistant
Médecin associé
Médecin chef
Médecin chef de Département
Médecin chef de Service

Magistrats judiciaires

Juge cantonal
Président de tribunal
Juge d'instruction
Juge de paix
Procureur général
Substitut du Procureur général

Magistrats politiques

Conseiller d'Etat
Préfet

Divers

Organiste
Nettoyeur
Intervenant
Traducteur
Expert

6.1 La description et la classification des fonctions

L'EMPL de la loi sur le personnel relevait déjà la volonté du Conseil d'Etat de modifier le système. "Le Conseil d'Etat a décidé de revoir le système actuel d'évaluation des fonctions, afin notamment de renforcer l'application du principe d'équité interne entre toutes les fonctions. Un système mieux adapté à l'évolution actuelle des métiers est à l'étude. Cette recherche de cohérence dans la classification des fonctions postule, dans la très grande majorité des cas, le rattachement d'une fonction à une seule classe de salaires, contrairement à la situation actuelle. Elle a également pour objectif de diminuer le nombre de fonctions qui dans le système actuel s'élève à plus de 1200." (EMPL ch.4.5.4. p.26).

A cette fin, c'est la méthode de la société GFO qui a été retenue par le Conseil d'Etat. Le choix méthodologique a voulu que l'analyse porte sur les emplois existants au sein de l'Administration cantonale vaudoise et non pas sur les postes de travail. Il s'est agi de décrire les emplois et non pas d'évaluer les collaborateurs. La démarche s'est voulue participative en ce sens que les collaborateurs y ont pris une part très active.

La démarche a consisté en premier lieu à décrire les emplois existant au sein de l'administration. Cela

a permis d'identifier les emplois-types, c'est-à-dire les regroupements d'emplois présentant des proximités d'activités et de compétences suffisantes pour être étudiés et traités de façon globale. Les emplois types identifiés s'élèvent à 415. La description de chaque emploi-type figure dans une fiche technique qui indique la mission, les activités essentielles, les compétences, le parcours professionnel requis, le contexte de l'activité ainsi que les tendances et facteurs d'évolution.

Les fiches descriptives des emplois-types sont rassemblées dans le Répertoire des Emplois et Métiers et sont désormais accessibles à tous les collaborateurs de l'Etat.

On distingue ainsi à ce jour :

- les métiers de l'informatique et des télécommunications
- les métiers des impôts
- les métiers de l'enseignement
- les métiers de la protection de la population, de l'environnement et de l'inspection
- les métiers du secteur pénitentiaire
- les métiers de l'information documentaire
- les métiers du registre foncier
- les métiers des poursuites et des faillites
- les métiers du projet, de la recherche et de la statistique
- les métiers du secteur administratif
- les métiers des laboratoires
- les métiers de la sécurité publique
- les métiers de la gestion des ressources humaines
- les métiers de l'intervention sociale
- les métiers du secteur des routes
- les métiers de la communication
- les métiers du secteur juridique
- les métiers de la préfecture
- les métiers de l'état civil
- les métiers de la finance et de l'audit
- les métiers du patrimoine
- les métiers de l'emploi
- les métiers de l'immobilier
- les métiers de l'environnement et du territoire
- les métiers de la logistique
- les métiers des achats
- les métiers médico-techniques
- les métiers des soins
- les métiers du management.

Ces descriptions d'emplois sont notamment utiles pour le recrutement, ainsi que pour favoriser la mobilité interne des collaborateurs et le développement de leurs compétences.

L'étape suivante a consisté à évaluer les métiers répertoriés selon la méthode GFO.

A cette fin plusieurs vagues d'évaluation ont été nécessaires, 7 au total. Chaque évaluation a nécessité d'identifier des titulaires-types des fonctions répertoriées. Les autorités d'engagement ont systématiquement validé les choix proposés par l'équipe de projet. Les évaluations ont été confiées à des chargés d'études, recrutés parmi le personnel de l'Etat. Les chargés d'études ont été formés à la méthode GFO. L'étude proprement dite impliquait de faire remplir un questionnaire au titulaire-type et de l'interviewer. Les chargés d'études, réunis en groupe d'étude ont ensuite procédé à la notation collective des critères de la méthode GFO. La méthode comprend 5 critères principaux d'évaluation et 17 critères secondaires.

Critères principaux

Critères secondaires

Compétence professionnelle

Formation de base

Connaissances complémentaires

Actualisation des connaissances

Savoir-faire

Connaissance de l'administration

Aptitudes physiques

Compétence personnelle

Autonomie, initiative

Flexibilité

Compétence sociale

Communication

Coopération

Compétence à diriger et à conseiller

Conduite

Aide à la décision et conseil

Conditions de travail

Sollicitation psychique

Sollicitation physique

Sollicitation sensorielle

Influences de l'environnement

Temps de travail irrégulier

Chaque fonction a ainsi obtenu un certain nombre de points qui a permis de la positionner dans la grille des fonctions. Un travail de cohérence a ensuite été mené afin de s'assurer de la justesse des résultats obtenus.

La grille des fonctions est la représentation graphique des résultats obtenus par les fonctions subséquemment à leur évaluation selon la méthode GFO.

Elle comprend 2 dimensions : la nature de l'activité (axe vertical) et le classement de la fonction (axe horizontal).

L'axe vertical se décompose en 3 catégories : les prestations à la population, les prestations internes et les fonctions de cadres dirigeants, 11 domaines qui correspondent aux missions de l'Etat et 23 branches qui correspondent aux thématiques métiers.

Sur l'axe horizontal sont représentés les 18 niveaux de fonction qui correspondent au degré d'exigence et aux classes de salaire. 132 chaînes, soit des métiers constitués par 1 à 4 fonctions classées selon un degré d'exigence croissant, ont été identifiées.. La grille compte au total 380 fonctions (annexe2). Par nature, la grille est appelée à évoluer. Certaines de ses cases ne comprendront pas nécessairement immédiatement de titulaires, cependant que d'autres niveaux devront être créés. Ce dernier cas se produira lorsque des compétences nouvelles ou des métiers nouveaux apparaîtront.

6.2 Le système de rémunération et l'échelle des salaires

La rémunération se compose du salaire et, cas échéant, d'indemnités liées à une activité particulière, à un événement ou correspondant au remboursement de frais. Le salaire est déterminé par la fonction occupée.

Une des principales nouveautés du système réside dans le fait qu'à chaque fonction figurant dans la

grille des fonctions correspond une seule classe de l'échelle des salaires.

En 2001 déjà le Conseil d'Etat relevait sa volonté d'être un employeur compétitif sur le marché du travail. " En plus de l'équité interne, le Conseil d'Etat souhaite fixer l'échelle des salaires en se référant notamment aux pratiques en vigueur sur le marché du travail, afin d'assurer également le principe de l'équité interne. Deux mécanismes sont ainsi prévus : le premier permet de fixer les minima et maxima de rémunération par classe, en tenant compte des niveaux de rémunération pratiqués sur le marché du travail pour des fonctions ayant des responsabilités équivalentes. Le second permet au Conseil d'Etat de tenir compte pour certaines catégories de fonctions, d'une situation particulièrement déséquilibrée sur le marché du travail en lui donnant la possibilité de dé plafonner le maximum de la classe pour une durée limitée. L'équité externe pourra se réaliser sur la base d'une comparaison avec le marché du travail qui s'effectuera régulièrement ou en cas de besoins particuliers, à travers des enquêtes sur le niveau des salaires auprès d'entreprises privées, d'organisations publiques et parapubliques." (EMPL ch.4.5.5p.26).

Au départ le projet prévoyait une durée de progression sur 30 ans, soit trois périodes de 10 années chacune. Les négociations ont ramené cette durée à 27, puis à 26 ans. Un salaire minimum de CHF 3'500.- avait également été proposé.

Finalement, l'échelle des salaires compte 18 classes (annexe n3°). Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum. L'amplitude entre le salaire minimum et le salaire maximum est de 45%. Pour les classes 1 et 2 le maximum est atteint plus rapidement compte tenu du salaire minimum garanti à l'engagement.

Celui-ci s'élève à CHF 46'800.- (CHF 3'600.- x 13) pour une activité à 100%. Ce salaire minimum est indexé.

Le système proposé est basé sur une progression liée à l'expérience.

Une augmentation annuelle est accordée aux collaborateurs. L'augmentation est dégressive et répartie en trois zones de 8, 9 et 9 années. Elle est de :

- zone 1 : 2,44%
- zone 2 : 1,67%
- zone 3 : 1,17%

Avantages :

- Transparence: il existe une seule échelle et les "hors- classe" actuels y sont intégrés.
- Cohérence: une seule amplitude de progression est appliquée entre le minimum et le maximum d'une classe et elle est identique pour toutes les classes. En outre, le système de progression est dégressif et identique pour tous. Enfin, le fait qu'à chaque fonction ne soit attribuée qu'une seule classe de salaire garantit que des collaborateurs qui occupent la même fonction ne soient colloqués dans des classes différentes. Une fonction correspond ainsi à un niveau de compétences et à une seule classe de salaire.
- Equité interne: Alors que le système de progression actuel est extrêmement hétérogène, le modèle retenu propose une amplitude, un taux et une durée de progression identiques pour toutes les fonctions, renforçant ainsi l'équité interne du système.
- Augmentation de la durée théorique de progression: Dans le système actuel, la durée théorique dans une fonction est de 20 ans en moyenne, et elle était de 15 ans en moyenne avant 2003. Il en résulte un plafonnement rapide des salaires puisque environ 45% des contrats sont plafonnés. Certes la durée de progression théorique est allongée, mais elle n'exclut pas une promotion lorsque des compétences étendues ou différentes ou encore des responsabilités plus importantes sont demandées.
- Gestion simplifiée: Un montant d'annuité unique par fonction – associé à la forte diminution du nombre de niveaux de fonction – devrait faciliter sensiblement la gestion de la masse salariale.

La fixation du salaire initial

A chaque fonction de la grille correspond un âge théorique d'entrée. Il est déterminé par le niveau de

formation et le savoir-faire requis pour l'exercice de la fonction. L'expérience exploitable maximale d'un collaborateur correspond à l'écart entre cet âge théorique d'entrée dans la fonction et l'âge effectif du collaborateur.

L'expérience exploitable du collaborateur sert à déterminer l'échelon d'entrée dans la fonction. Pour déterminer l'expérience exploitable d'un candidat, toutes ses expériences sont analysées. Elles sont converties en année d'expérience exploitable sur la base d'un coefficient distinct selon le degré d'utilité de ladite expérience pour l'exercice de la fonction.

Ces modalités de fixation du salaire initial seront précisées dans le règlement, qui fera l'objet d'une négociation conformément à la Convention.

Augmentations annuelles

Le système des augmentations annuelles ne subit pas de modification. Ainsi, comme le prescrit l'art. 26 LPers, au début de chaque année civile et après au moins six mois d'activité, le collaborateur obtient une augmentation annuelle jusqu'au maximum de la classe de fonction qu'il occupe. En cas de prestations particulièrement élevées, l'autorité d'engagement peut octroyer des augmentations de salaire plus importantes. Ainsi elle peut lui octroyer une ou deux augmentations annuelles supplémentaires, sans dépasser le salaire maximum de la classe finale prévue pour la fonction.

Si cependant les prestations du collaborateur sont insuffisantes, elle peut bloquer le salaire, au maximum deux fois consécutivement, sous réserve des cas de transfert ou de résiliation.

Promotions

Pas plus que dans le système actuel, les promotions ne seront automatiques. Une promotion doit correspondre :

- à un changement significatif de fonction, soit de cahier des charges
- à un niveau de compétences élargi ou une position hiérarchique plus élevée
- à un acte managérial.

Tout changement de fonction, indépendamment du niveau de la nouvelle fonction, implique la fixation d'un nouveau salaire initial. Le système d'indemnité de promotion est ainsi abandonné.

7 COMMENTAIRES DES DISPOSITIONS DU DÉCRET

Art. 2

Au terme de près de 30 séances de négociations menées par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, un document intitulé "Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale" a été signé le 3 novembre 2008 par la FSF.

On trouvera ci-dessous le commentaire de quelques dispositions de la convention :

Art. 5

Les indemnités ne sont pas modifiées. Les indemnités de nature salariale, versées aujourd'hui en complément du salaire, sont intégrées dans ce dernier. De la sorte, elles restent acquises alors que certaines étaient provisoires. Certaines seront assurées à la Caisse de pensions, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (art. 51 bis Statut).

Art. 6, 7 et 8

Le salaire cible correspond au salaire d'un échelon donné, à l'intérieur d'une classe de salaire sur la durée de progression de 26 ans.

Les collaborateurs dont le salaire, à la date de la bascule se trouve en dessous du salaire cible, bénéficient, en plus des augmentations prévues par le nouveau système, d'un rattrapage individuel. Le rattrapage est opéré selon deux paramètres : l'éloignement du salaire du collaborateur du salaire cible et le nombre de collaborateurs concernés par la mesure. On précisera qu'il convient avant toute chose

de ramener le salaire au minimum de la fonction pour tous les collaborateurs dont le salaire est inférieur aux nouveaux minima. Ainsi, plus le salaire du collaborateur est éloigné du salaire cible, plus le rattrapage sera important. Une fois le salaire cible atteint, le rattrapage s'arrête.

CHF 80 millions sont alloués au rattrapage de l'ensemble des contrats basculés dans le nouveau système pour atteindre le salaire cible. Ce montant est réparti sur 6 ans comme suit :

- 1^{ère} année (2008) : CHF32millions
- 2^{ème} année (2009) : CHF10millions
- 3^{ème} année (2010) : CHF10millions
- 4^{ème} année (2011) : CHF10millions
- 5^{ème} année (2012) : CHF10millions
- 6^{ème} année (2013) : CHF8millions.

Le rattrapage 2008, pour autant que la bascule ait lieu cette année-là, sera versé au prorata temporis. Il sera pris en considération la situation individuelle des collaborateurs au 1^{er} décembre 2008, indépendamment des éventuels changements intervenus en cours d'année.

S'agissant des collaborateurs dont le salaire est supérieur au salaire cible, mais inférieur au maximum de la nouvelle fonction, ils bénéficient des augmentations annuelles du nouveau système, jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum prévu par la fonction dans laquelle ils sont colloqués.

Enfin, les collaborateurs, dont le salaire dépasse le maximum de la fonction dans laquelle ils sont colloqués, sont bloqués dans leur progression, sous réserve de l'indexation décidée par le Conseil d'Etat.

La transition dans les nouvelles fonctions répertoriées dans la grille des fonctions peut être directe, semi-directe ou indirecte.

La transition est directe lorsque les titulaires d'une fonction actuelle sont colloqués dans une seule fonction de même niveau de la nouvelle grille des fonctions. Elle est semi-directe lorsque les titulaires d'une fonction actuelle sont colloqués dans une chaîne de la nouvelle grille des fonctions. Le cahier des charges détermine le niveau à l'intérieur de la chaîne. Enfin, elle est indirecte lorsque les titulaires d'une fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions. L'emploi-type détermine la chaîne et le cahier des charges le niveau à l'intérieur de celle-ci.

A titre d'exemple, la fonction d'employé d'administration, colloquée aujourd'hui en classes 10-12, pourra se trouver demain dans sept chaînes que sont le support administratif, la réception au guichet, l'accueil téléphonique, le secrétariat d'unité, le secrétariat de direction, la gestion de dossiers ou encore la gestion spécialisée de dossiers. L'emploi-type et le cahier des charges du titulaire permettront de définir la chaîne, ainsi que le niveau à l'intérieur de celle-ci.

salaire actuel – salaire minimum de la fonction actuelle

x 26x 0,75–1échelon

salaire maximum de la fonction actuelle – salaire minimum de la fonction actuelle

Cela revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19.

Cette formule a été introduite dans le cadre des négociations politiques menées avec les trois syndicats et associations faitières représentant le personnel. Elle a eu la préférence par rapport au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat.

Le salaire des collaborateurs peut se situer :

- a) en dessous du salaire cible
- b) au-dessus du salaire cible, mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction
- c) au-dessus du maximum de la nouvelle fonction.

Art. 10

Dans le cadre des négociations avec les représentants du personnel, la Délégation du Conseil d'Etat

aux ressources humaines a cherché à trouver un aménagement pour les titulaires des fonctions pour lesquels le nouveau système induit une perte théorique sur la carrière, en particulier pour les fonctions actuelles de maître secondaire licencié et de maître de gymnase. Toutefois, la situation n'est nullement homogène dans la mesure où même dans ces fonctions certaines personnes bénéficieront du rattrapage dans la mesure où le minimum nouveau est plus élevé que l'actuel.

La Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a d'abord exploré la piste d'une mesure transitoire pour les personnes de ces deux fonctions qui seront bloquées par l'introduction du nouveau système. Elle s'est heurtée au refus des syndicats qui considéraient que cette mesure ne touchait qu'un nombre trop restreint de collaborateurs.

Il a ensuite été question d'introduire une mesure transitoire en faveur des fonctions de l'enseignement dont le maximum prévu dans le nouveau système est inférieur au maximum actuel, soit les classes 24 et plus. Au sein des fonctions concernées, seuls bénéficiaient de la mesure les enseignants dont le salaire après bascule était supérieur au salaire cible. La mesure consistait à servir aux ayants droits les augmentations annuelles du système actuel durant deux années et, pour les trois années suivantes, à appliquer les augmentations annuelles du nouveau système.

Cette mesure a été abandonnée du fait qu'elle ne résistait pas au principe d'égalité de traitement selon plusieurs avis juridiques donnés. En effet, il s'avère que d'autres catégories de fonctions que celles de l'enseignement sont susceptibles de perdre des espérances salariales du fait que le nouveau maximum de leur fonction sera inférieur à l'actuel. Par ailleurs, au sein des fonctions concernées par la mesure transitoire, le critère du positionnement par rapport au salaire cible au moment de la bascule ne paraît pas suffisamment objectif pour déterminer le cercle des bénéficiaires. Enfin cette mesure présentait un coût très élevé.

Finalement c'est une mesure d'une autre nature qui a été retenue.

Les fonctions de l'enseignement se caractérisent par une carrière relativement plate. Pour éviter une stagnation dans le système, il a été imaginé la possibilité d'une progression dans un niveau immédiatement supérieur. Pour obtenir cette promotion, trois conditions cumulatives doivent être réunies : disposer d'une expérience professionnelle de 15 ans au moins (la reconnaissance est déterminée par le DFJC), justifier d'une formation ou d'un projet de formation continue et accepter d'assurer des tâches particulières qui feront l'objet d'un cahier des charges. Le DFJC, sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, dressera la liste des activités particulières qui pourront donner lieu à une reconnaissance et réglera les modalités d'application concrètes de cette mesure, en particulier s'agissant de l'activité minimale nécessaire.

S'agissant du financement, le principe retenu est celui de la neutralité du coût. Concrètement, cette mesure engendre un coût lié aux promotions et à la différence entre les augmentations annuelles de la classe 11 et 12, respectivement 12 et 13. Trois sources de financement dont les montants ont été estimés par le DFJC sont prévues :

- la fortune du fonds des congés sabbatiques (soit environ 9 millions), montant non pérenne,
- une partie de l'alimentation du fonds des congés sabbatiques (soit 1,5 millions par an),
- une partie du budget prévu pour les praticiens formateurs (environ 5 millions par an).

Le surplus est pris en charge par le budget ordinaire du DFJC sans augmentation liée à cette mesure. Le tableau figurant dans la convention indique les montants maximums pour ces 5 prochaines années.

Le principe de la réaffectation est retenu pour respecter la neutralité des coûts, au-delà de 2014 dans la mesure où il se réfère aux économies potentielles pérennes.

Cette mesure ne peut prendre effet qu'à la rentrée scolaire, soit au 1er août 2009. Pour déterminer le cercle des bénéficiaires potentiels, il est proposé de se baser sur l'expérience réelle du collaborateur, sauf pour la première année où l'échelon servira de critère par mesure de simplification et de cohérence avec la bascule. Pour ces cas particuliers, il est proposé de donner compétence au DFJC.

Art. 3

L'art. 87a al. 4 de la loi scolaire du 12 juin 1984 dispose que si l'intégralité du montant alloué n'est pas utilisée à la fin de l'année, le solde est reporté sur l'exercice suivant. En vertu de cette disposition, le fonds du COSAB dispose d'une fortune d'environ CHF 9 millions. Il est proposé d'utiliser ce montant pour l'affecter au financement partiel des mesures prévues en faveur des enseignants du secondaire I et II. Une décision du Grand Conseil est nécessaire pour changer l'affectation du montant actuellement disponible sur le fonds.

Art. 4

Le titre de maître de classe enfantine dont ils étaient généralement porteurs a disparu depuis l'introduction des titres délivrés par la Haute école pédagogique (HEP). Cette institution assimile en un même diplôme les enseignants des degrés -2 à +6 de l'école obligatoire. Ces professionnels sont dès lors dénommés "enseignants généralistes" et seule une mention précise s'ils sont formés pour les degrés -2 à +2 ou pour les degrés 3 à 6.

Constatant cet état de fait, les travaux réalisés pour la nouvelle classification des fonctions ont assimilé à leur tour les deux anciens titres en une seule fiche-emploi intitulée "maître généraliste". En effet, la formation initiale et le poste de travail étant identiques, rien ne justifiait de les distinguer. Seule subsiste la différence du statut horaire des classes du cycle initial et de celles des cycles primaires, lequel relève de l'art. 75 de la loi scolaire.

Lors des négociations qui se sont déroulées dans le cadre de l'introduction de la nouvelle politique salariale de l'Etat, la situation des enseignants du cycle initial a dès lors été examinée. Il a d'abord été constaté que, dans nombre de situations, une dérogation avait été accordée par le Département aux établissements qui en faisaient la demande afin de porter à vingt-quatre le nombre de périodes enseignées au cycle initial. En effet, devant la demande croissante d'harmonisation des horaires du cycle primaire et du cycle initial, la dotation légale de vingt-trois périodes ne permettait pas d'organiser une arrivée simultanée des enfants de ces deux cycles. L'usage est donc en train de s'établir de garantir un accueil en classe des élèves du cycle initial d'une durée de vingt-quatre périodes hebdomadaires.

Cette tendance est confirmée par les déclarations d'intention de l'accord Harnos, lequel vise aussi l'harmonisation de la journée de l'écolier. Les futures modifications légales relatives à son introduction dans notre canton sont prévues pour 2010, afin d'être mises en œuvre progressivement, mais au plus tard dès la rentrée scolaire 2014. Elles confirmeront vraisemblablement cette tendance en la généralisant. Il est même probable qu'à cette occasion, les élèves du cycle initial soient accueillis durant vingt-huit périodes afin d'offrir à leurs parents, en particulier à ceux qui le souhaitent, une véritable et complète harmonisation des horaires de leurs enfants.

Tenant compte de ces évolutions, il a été retenu que les enseignants du cycle initial devraient être payés dorénavant selon le barème salarial des enseignants généralistes, avec une présence face aux élèves élevée à vingt-quatre périodes. Cela implique dès lors d'introduire dans le décret une disposition dérogeant à l'art. 75 de la loi scolaire jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord. Le Grand Conseil sera à nouveau saisi du problème lors de la refonte de la loi scolaire qui devra harmoniser la scolarité vaudoise et celle des autres cantons romands et suisses à l'échéance du 1^{er} janvier 2014.

Signalons pour information que le salaire des enseignants du cycle initial chargés de vingt-quatre périodes d'enseignement (donc d'une période d'enseignement supplémentaire) sera l'équivalent de celui des enseignants généralistes primaires (qui enseignent vingt-huit périodes) diminué toutefois d'un niveau salarial de DECFO/SYSREM (du niveau 9 au niveau 8) pour tenir compte de leur statut horaire. Cette rétribution a également fait l'objet de l'accord conclu à l'issue des négociations précitées.

Art. 5, 6 et 7

Vu le caractère particulier et probablement répétitif des litiges liés à la transition du système actuel vers le nouveau, il apparaît nécessaire d'instituer des voies de recours particulières afin de régler les

litiges avec une certaine célérité et de manière cohérente. A cette fin, une commission chargée de traiter les recours relatifs au niveau de poste est instituée. Elle est composée paritairement de deux représentants du personnel et de deux représentants de l'employeur désignés par le Conseil d'Etat. Un président externe à l'administration cantonale est désigné conjointement par les membres de la commission. A défaut d'un accord sur le choix du président, il est proposé que celui-ci soit désigné par l'Organe de conciliation et d'arbitrage.

Cette voie de recours particulière ne sera ouverte qu'aux collaborateurs dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe. En effet, pour cette dernière, la collocation d'un collaborateur particulier ne pourra faire l'objet d'aucune discussion, sauf à remettre en cause la classification de l'ensemble de la fonction. Or, la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat. En revanche, la commission sera compétente à l'exclusion de toute autre juridiction pour traiter des recours relatifs au niveau de poste dans les cas de transition semi-directe ou indirecte. Les collaborateurs concernés ne pourront donc saisir directement le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TriPac). Cela s'explique par la nécessaire cohérence dont devra faire preuve l'autorité de recours dans le traitement de ces cas, et par le fait que, s'il pouvait être saisi directement, le TriPac risquerait d'être confronté à un grand nombre de causes qui l'empêcheraient de statuer dans des délais raisonnables sur les cas ordinaires qui lui sont soumis.

Le recours n'a pas d'effet suspensif sur la collocation du collaborateur. Il ne saurait en aller autrement, dès lors que, la bascule dans le nouveau système étant réalisée, il n'aurait plus de sens de redonner au collaborateur le traitement qu'il avait dans l'ancien.

La commission est saisie par une requête écrite et motivée. Elle rend une décision susceptible d'être portée devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise. S'agissant d'une procédure de recours, ce ne sont plus les règles de la LPers et, par renvoi, de la loi sur la juridiction du travail qui s'appliqueront. En effet, ces règles paraissent mal adaptées au type de litige envisagé, notamment en raison des délais qu'elles prévoient pour ouvrir action (une année pour les actions pécuniaires art.16, al. 3 LPers) et de la procédure relativement longue devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration. Pour des motifs de sécurité du droit et de stabilisation du système, mais également au vu de la situation personnelle des collaborateurs de l'Etat, il serait très problématique que les litiges relatifs à la collocation de ces derniers durent trop longtemps. Il convient donc d'appliquer exceptionnellement des délais plus courts à la saisine du Tribunal de prud'hommes de l'administration.

Le recours auprès du Tribunal cantonal demeure bien entendu ouvert contre les décisions rendues par le Tribunal de prud'hommes de l'administration.

Art. 8

La commission tripartite des assurances a délivré son premier rapport relatif à l'impact du projet de nouvelle politique salariale sur le degré de couverture de la Caisse. Cet impact n'est pas neutre dans la mesure où le degré de couverture diminue d'un point de %. Le rapport est annexé à la convention. Des mesures devront être prises pour compenser l'impact négatif (al. 2). On peut songer par exemple à l'allongement de la période à prendre en considération pour le calcul de la rente qui est aujourd'hui de trois ans. Mais d'ores et déjà, la FSF a admis que sur les quelques 60 millions que versera le Conseil d'Etat à la Caisse cette année (cf. présentation des comptes 2007), environ 40 ne soient pas affectés à la provision pour indexation. Ce versement compensera partiellement l'impact. De plus, les 20 millions restants seront toujours affectés à la provision pour indexation des rentes (al.3).

Art. 9

Les délais très serrés nécessitent une disposition transitoire. En clair, la commission de recours ne

pourra valablement statuer que lorsque le décret entrera en vigueur compte tenu du délai référendaire. Or, pour les motifs de cohérence et de charge de travail exposés ci-dessus à propos des articles 15 à 17, il paraît indispensable que l'ensemble des litiges relatifs au niveau de poste dans les cas de transition semi-directe et indirecte soient traités par une seule et même autorité. Cette disposition permet de confier l'ensemble des litiges à la commission même si d'autres instances judiciaires eussent été saisies dans l'intervalle.

8 CONSEQUENCES

8.1 Légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

L'introduction de la nouvelle politique salariale n'implique pas de modification légale.

8.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

Néant.

8.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitudes sur les plans financier et éc

Néant.

8.4 Personnel

Néant.

8.5 Communes

Néant.

8.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Néant.

8.7 Programme de législature (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.8 Constitution (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.9 Plan directeur cantonal (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.10 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.11 Simplifications administratives

Néant.

8.12 Autres

Néant.

9 CONCLUSION

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat prie le Grand Conseil d'adopter le projet de décret ci-après :

Exposé des motifs

Annexe 1

Loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales:

- Art. 49 : Echelle des traitements
- Art. 51 : Classement des fonctions
- Art. 51 bis : Classement des fonctions
- Art. 52 : Traitement initial
- Art. 53 al. 1 : Augmentation annuelle

Arrêté du 22 décembre 1950 d'application de la loi du 9 juin 1947

- Art. 34 : Traitement initial
- Art. 35 : Traitement initial
- Art. 36 : Augmentations annuelles

Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat:

- Art. 23 : Rémunération
- Art. 24 : Echelle des salaires et fonctions
- Art. 25 : Adaptation de l'échelle
- Art. 26 : Salaire initial et augmentation annuelle
- Art. 28 : Prestations en nature et indemnités
- Art.29 : Fonctions rétribuées par indemnités ou émoluments
- Art. 30 : Compensation et cession

Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la LPers

- Art. 38 : Niveau des fonctions
- Art. 39 : Poste et fonction
- Art. 40 : Salaire
- Art. 41 : Travail à temps partiel
- Art. 42 : Modification du cahier des charges avec changement de fonction
- Art. 43 : Augmentation et blocage du salaire
- Art. 52 : Gratification d'ancienneté
- Art. 53 : Indemnité pour dépenses de service
- Art. 54 : Indemnité pour travaux spéciaux
- Art. 55 : Indemnité pour remplacement dans une fonction supérieure
- Art. 56 : Prestations en nature

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1																			
1 SECURITE																			
1 Sécurité publique																			
1 Support																			
Support	101																		
2 Catégorie 1																			
Gendarmerie I	102																		
Sûreté I	103																		
Services généraux I	104																		
3 Catégorie 2																			
Gendarmerie II	105																		
Sûreté II	106																		
Services généraux II	107																		
Emérites - Spécialistes	108																		
Spécialistes - Experts	109																		
4 Catégorie 3																			
Commandement	110																		
2 Pénitentiaire																			
1 Surveillance - Services techniques - Ateliers																			
Encadrement de détenus	111																		
2 Conduite																			
Secteur	112																		
Domaine	113																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
3	Inspection et protection																			
	1	Traitement																		
		Contrôle - Inspection	121																	
		Inspection - Expertise	122																	
2	Formation																			
	Instruction	123																		
3	Conduite																			
	Unité	124																		
	Secteur	125																		
2	ORDRE JUDICIAIRE																			
1	Judiciaire																			
1	Traitement																			
	Greffe de première instance	131																		
	Greffe d'instance supérieure	132																		
2	Conduite																			
	Domaine	133																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3 ENSEIGNEMENT - RECHERCHE - BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION																			
1 Enseignement																			
1 Enseignement obligatoire et postobligatoire																			
Rythmicien	141																		
Enseignement obligatoire	142																		
Transition I	143																		
Branches professionnelles	144																		
Enseignement postobligatoire	145																		
2 Conduite																			
Direction adjointe d'établissement scolaire	146																		
Direction d'établissement scolaire	147																		
Direction d'une HES/HEP	148																		
2 Recherche																			
1 Support																			
Assistance	161																		
2 Production																			
Profil spécialiste	162																		
Profil expert	163																		
3 Conduite																			
Domaine	164																		
3 Bibliothèque et documentation																			
1 Traitement																			
Support	171																		
Gestion de fond documentaire	172																		
Constitution de fond documentaire	173																		
2 Conduite																			
Equipe	174																		
Secteur	175																		
Domaine	176																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4 INTERVENTIONS ET SOUTIENS EDUCATIFS, PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL - INSERTION PROFESSIONNELLE																			
1 Accueil de l'enfance																			
1 Intervention																			
Education	181																		
2 Conduite																			
Secteur	182																		
2 Conseil en orientation et psychologie																			
1 Intervention																			
Profil spécialiste	191																		
Profil expert	192																		
2 Conduite																			
Domaine	193																		
3 Prestations sociales et éducatives																			
1 Prestations																			
Conseil	201																		
Intervention sociale	202																		
2 Conduite																			
Secteur	203																		
4 Insertion professionnelle																			
1 Intervention																			
Conseil	211																		
2 Conduite																			
Secteur	212																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5 SANTE - LABORATOIRES																			
1 Soins, réhabilitation et diagnostic																			
1 Support																			
Aide aux soins	221																		
Assistance aux soins	222																		
2 Bloc opératoire																			
Instrumentation	223																		
3 Soins																			
Soins orthoptiques et dentaires	224																		
Soins	225																		
Spécialisation clinique	226																		
4 Conduite																			
Secteur	227																		
Domaine	228																		
2 Laboratoires et médico-technique																			
1 Support																			
Support	231																		
Assistance	232																		
2 Laboratoires																			
Analyses	233																		
Technicien de laboratoires	234																		
Technicien d'analyses bio-médicales	235																		
3 Médico-technique																			
Profil spécialiste	236																		
Profil expert	237																		
4 Conduite																			
Equipe	238																		
Unité	239																		
Secteur	240																		
Domaine	241																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
6 TERRITOIRE - ENVIRONNEMENT - PATRIMOINE																			
1 Entretien, construction et exploitation																			
1 Support																			
Support	251		■	■	■														
Travaux extérieurs	252					■	■	■											
Travaux techniques	253				■	■	■												
Gestion technique	254						■	■	■										
Travaux spécialisés	255							■	■	■									
2 Ingénierie et architecture																			
Profil spécialiste	256									■	■	■							
Profil projet	257										■	■	■	■					
3 Conduite																			
Unité	258							■	■	■	■								
Secteur	259											■	■	■					
Domaine	260													■	■	■			
2 Conservation de la nature et du patrimoine																			
1 Support																			
Travaux techniques	271				■	■	■	■											
Travaux spécialisés	272							■	■	■									
2 Scientifiques																			
Profil spécialiste	273									■	■	■	■						
Profil expert	274												■	■	■				
3 Conduite																			
Domaine	275													■	■	■			
Musées et archives	276														■	■			

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
7 FISCALITE - POURSUITES ET FAILLITES																			
1 Fiscalité																			
1 Taxation - Finances - Inspection																			
Taxation - Perception I	281																		
Taxation - Perception II	282																		
Taxation - Perception III	283																		
2 Conduite																			
Unité	284																		
Secteur	285																		
Domaine	286																		
2 Poursuites et faillites																			
1 Traitement																			
Traitement	291																		
2 Conduite																			
Unité	292																		
Secteur	293																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2																			
1 LOGISTIQUE																			
1 Logistique																			
1 Support																			
Support	301																		
2 Approvisionnement																			
Transport	302																		
Gestion des stocks	303																		
3 Edition																			
Production	304																		
4 Cuisine et service																			
Restauration	305																		
5 Exploitation																			
Conciergerie	306																		
6 Conduite																			
Equipe	307																		
Unité	308																		
Secteur	309																		
2 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION																			
1 Informatique																			
1 Production, exploitation et support																			
Travaux techniques	311																		
Travaux spécialisés	312																		
Profil ingénieur systèmes	313																		
Profil expert systèmes	314																		
2 Etudes, développement et intégration																			
Développement	315																		
Développement - Analyse	316																		
Projet	317																		
3 Conseil et expertise																			
Profil expert	318																		
4 Conduite																			
Equipe	319																		
Secteur	320																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> Catégorie Domaine Branche Groupe Chaîne </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 150px; height: 20px; background-color: #e0e0e0;"></div> <div style="width: 50px; height: 20px; background-color: #e0e0e0; margin-left: 5px;"></div> </div> </div>	321																		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
2 Communication 1 Médias Travaux techniques Réalisation Conception 3 ADMINISTRATION GENERALE - GESTION, CONSEIL ET CONTROLE 1 Administration générale 1 Support Support administratif Réception et guichet Accueil téléphonique Huissiers 2 Gestion administrative Secrétariat d'unité Secrétariat de direction Gestion de dossiers Gestion spécialisée de dossiers 3 Conduite Unité Secteur Domaine 2 Gestion, conseil et contrôle 1 Traitement Profil spécialiste Profil expert 2 Conduite Domaine																				
	331																			
	332																			
	333																			
	341																			
	342																			
	343																			
	344																			
	345																			
	346																			
	347																			
	348																			
	349																			
	350																			
	351																			
	361																			
	362																			
	363																			

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
3	1 DIRECTION GENERALE																			
	1 Direction générale																			
	1 Management																			
	Profil cadre de direction	371																		
	Direction de service	372																		

Projet d'échelle des salaires

Salaire annuel 13ème compris		
Classes	Minimum	Maximum
1	46'800*	61'074
2	46'800*	64'738
3	47'438	68'785
4	50'531	73'269
5	53'962	78'244
6	57'782	83'784
7	62'041	89'959
8	66'793	96'850
9	72'116	104'569
10	78'088	113'227
11	84'795	122'953
12	92'342	133'896
13	100'865	146'255
14	110'508	160'237
15	121'437	176'084
16	133'848	194'080
17	147'969	214'555
18	164'068	237'899

* Salaire minimum garanti

**Convention portant sur la mise en œuvre de
la nouvelle classification des fonctions et de
la nouvelle politique salariale**

entre

la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines

et

la Délégation de la Fédération des sociétés de fonctionnaires vaudois

Les parties signataires de la présente décident de ce qui suit

1 197

Ad

Préambule

Après plusieurs mois de négociations sur le projet DECFO-SYSREM, les parties signataires sont arrivées à un accord qui sera soumis dans son entier au Grand Conseil en accompagnement de l'EMPD/EMPL relatif au présent objet.

Article Premier Champ d'application

Les mesures prévues par la présente s'appliquent à tous les collaborateurs de l'Etat et au personnel administratif et technique de l'UNIL, à l'exception de ceux occupant des fonctions dites hors périmètre de l'opération DECFO-SYSREM. Les fonctions hors périmètre sont exhaustivement énumérées dans l'annexe n° 1.

Pour les fonctions mentionnées dans l'annexe n° 1, les règles actuelles restent applicables.

Article 2 Echelle des salaires

L'échelle des salaires comprend 18 classes (annexe n° 2). Le cas échéant des demi-classes existent.

Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum.

Dans chaque classe, l'amplitude entre le salaire minimum et le salaire maximum est de 45%. Pour les classes 1 et 2, le maximum est atteint plus rapidement compte tenu du salaire minimum garanti à l'engagement (cf. article 3).

Article 3 Salaire minimum

Le salaire minimum garanti à l'engagement est de CHF 46'800.-- (CHF 3'600.-- x 13) pour une activité à 100% (valeur 2008).

Ce nouveau salaire minimum suit l'indexation selon décision du Conseil d'Etat prise en vertu de la LPers.

Article 4 Augmentations annuelles

Il est arrêté le principe d'une augmentation dégressive fixée en 3 zones de 8, 9 et 9 années, respectivement de 2,44%, 1,67% et 1,17%.

Le surcoût lié aux nouvelles augmentations annuelles par rapport aux actuelles est pris sur l'enveloppe des 80 millions.

217
B17
Ves

Article 5 Indemnités

Les indemnités correspondant à un complément de salaire sont intégrées dans le salaire de base ; il s'agit des indemnités suivantes :

- supplément article 51 du Statut ;
- indemnité ETACOM ;
- indemnité psychomotriciens ;
- indemnité gymnasiale ;
- supplément article 51bis du Statut ;
- indemnité pour inconvénients de service au SPEN.

Les autres indemnités existantes sont maintenues.

Article 6 Financement

CHF 80 millions sont alloués au rattrapage de l'ensemble des contrats basculés dans le nouveau système pour atteindre le salaire cible.

Le salaire cible correspond au salaire d'un échelon donné, à l'intérieur d'une classe de salaire sur la durée de progression de 26 ans.

Ce montant est réparti sur 6 ans comme suit :

- 1ère année (2008) : CHF 32 millions ;
- 2ème année (2009) : CHF 10 millions ;
- 3ème année (2010) : CHF 10 millions ;
- 4ème année (2011) : CHF 10 millions ;
- 5ème année (2012) : CHF 10 millions ;
- 6ème année (2013) : CHF 8 millions.

Le rattrapage en 2008 sera versé au *pro rata temporis*. Le non dépensé sera reporté sur l'année suivante.

Article 7 Bascule dans le nouveau système

L'échelon dans le nouveau système de progression est déterminé de la manière suivante* :

$$\left[\frac{\text{Salaire actuel} - \text{salaire minimum de la fonction actuelle}}{\text{Salaire maximum de la fonction actuelle} - \text{salaire minimum de la fonction actuelle}} \times 26 \right] \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

* arrondi au plus près

Le salaire des collaborateurs peut se situer :

- a) en dessous du minimum de la nouvelle fonction ;
- b) au-dessus du minimum de la nouvelle fonction, mais en dessous du salaire cible (ligne de progression théorique) ;
- c) au-dessus du salaire cible (ligne de progression théorique), mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction ;
- d) au-dessus du maximum de la nouvelle fonction.

3/7
BN
AW

Article 8 Evolution salariale

Les collaborateurs dont le salaire se situe en dessous du minimum de la nouvelle fonction ou entre le minimum et le maximum de la nouvelle fonction bénéficient de la progression du nouveau système (cf. article 4).

Les collaborateurs dont le salaire, à la date de la bascule, se trouve en dessous du salaire cible bénéficient, en plus de l'augmentation annuelle, d'un rattrapage financé conformément à l'article 6.

Les collaborateurs dont le salaire est égal ou supérieur au maximum de la nouvelle fonction sont bloqués dans leur progression, sous réserve de l'indexation décidée par le Conseil d'Etat.

Article 9 Mesures particulières dans le domaine des soins

Pour la chaîne 225, un passage en classe 9 a lieu selon les deux critères suivants (non cumulatifs) :

- 3 ans de pratique professionnelle avec des horaires atypiques imposés par l'organisation du travail ;
- octroi de responsabilités particulières prévues par le cahier des charges.

Les parties prennent acte que, lors de la bascule réelle, l'application de ces critères devrait entraîner l'enclassement d'au moins 70% des professionnels de la fonction 22508 à la fonction 22509 et que le montant à disposition de la bascule reste dans l'enveloppe des 5 millions sur la période du rattrapage, montant particulier qui ne doit pas être dépassé par l'application de ces deux critères.

Au vu du développement des fonctions de la santé, le Conseil d'Etat réexaminera l'enclassement de cette chaîne de fonctions au plus tard à l'échéance de la durée prévue pour le rattrapage.

Article 10 Mesures particulières dans le domaine du secondaire I et du secondaire II

Les titulaires au bénéfice d'un titre pédagogique des fonctions de la chaîne n°142 niveau 11, de la chaîne 144 niveau 12 et ceux de la chaîne 145, niveaux 11 et 12, sont promus, respectivement aux niveaux 12 et 13, moyennant les conditions cumulatives suivantes :

- a) disposer d'une expérience professionnelle reconnue par le Département de la formation de la jeunesse et de la culture (DFJC) de 15 ans au minimum ;
- b) justifier d'une formation ou d'un projet de formation continue attesté ou reconnu par le DFJC, en lien avec l'exercice des tâches particulières ;
- c) accepter d'accomplir une ou des tâches particulières, attestées par un cahier des charges. Le Conseil d'Etat définit l'activité minimale.

Le coût de cette mesure, à savoir le montant des promotions et la différence entre les augmentations annuelles de la classe 11 et 12, respectivement 12 et 13, est entièrement financé par :

- a) la fortune du fonds des congés sabbatiques ;
- b) une partie de l'alimentation dudit fonds, ce dernier reste alimenté à hauteur d'un million et demi par an ;
- c) une partie du budget prévu pour les indemnités des praticiens formateurs.

Durant les années 2009 à 2013, le montant maximum affecté à cette mesure est indiqué dans le tableau ci-dessous, ainsi que la source de financement.

	Total	Fortune COSAB	Alimentation COSAB	Indemnités Prafo	Solde DFJC
2009	4'135'000	1'000'000	1'500'000	1'500'000	135'000
2010	9'960'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	1'460'000
2011	10'600'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	2'100'000
2012	11'150'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	2'650'000
2013	11'660'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	3'160'000

Pour les années 2014 et suivantes, les mesures prévues à l'alinéa 1^{er} sont financées par les réaffectations prévues sous lettres b) et c).

La présente mesure est progressivement mise en place dès le 1^{er} août 2009. Le principe est de considérer 15 années d'expérience professionnelle, à l'exception de cette échéance où il est pris en considération les échelons 15 et suivants déterminés au moment de la bascule.

Les cas particuliers sont soumis à l'appréciation du DFJC.

Article 11 La rémunération des enseignants généralistes travaillant au cycle initial (CIN)

Dès la bascule et à titre provisoire, jusqu'à l'harmonisation du nombre de périodes avec les enseignants des cycles primaires 1 et 2, les salaires des maîtresses et maîtres du CIN, colloqués au niveau 9 du projet de la grille des fonctions et de l'échelle des salaires, font l'objet d'une retenue de 7.41%.

Cette retenue est supprimée dès l'entrée en vigueur de l'harmonisation du nombre de périodes prévues dans le cadre du projet Harmos.

Durant cette phase transitoire, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement est de 24 pour une activité à plein temps de l'enseignant exercée auprès de ses élèves.

Article 12 Travaux de cohérence et information sur les fonctions basculées

Les représentants du personnel sont informés du résultat des travaux de cohérence menés par l'Etat. Ils peuvent également obtenir des explications et solliciter, jusqu'à la bascule réelle, le réexamen de la collocation proposée pour une fonction ou pour un poste. Cet examen se fait en particulier au travers du cahier des charges en vigueur.

Sous réserve du respect de la protection des données personnelles, les représentants du personnel sont informés des résultats des bascules semi-directes et indirectes.

Article 13 Recours individuel

a) Autorité

Une commission de recours (ci-après la commission) chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste est instituée.

RM
5/7
RM

La commission est composée :

- de deux représentants du personnel désignés conjointement par les trois syndicats et associations faïtières du personnel reconnues au sens de l'article 13 LPers ;
- d'un nombre identique de représentants de l'employeur ;
- d'un président externe à l'administration cantonale désigné par les membres désignés. En cas de désaccord sur le choix du président, l'Organe de conciliation et d'arbitrage désigne le président.

La commission bénéficie de l'appui technique et administratif du Service du personnel.

Concernant le mode de rétribution, l'arrêté du Conseil d'Etat sur les commissions s'applique (AComm).

b) Procédure

Le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la commission.

Le recours s'exerce par acte écrit et motivé dans les 40 jours suivant la réception de l'avenant au contrat.

Si elle l'estime nécessaire, la commission entend l'autorité d'engagement et le collaborateur. Dans ce cas, ce dernier peut être accompagné d'une personne de son choix.

La commission décide des autres mesures d'instruction.

La procédure est gratuite.

Pour le surplus, la législation sur la procédure administrative est applicable.

c) Recours au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale

Les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise.

Le recours s'exerce dans les 30 jours suivants la notification de la décision attaquée.

La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus.

Article 14 Conséquences DECFO-SYSREM sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud

La mise en oeuvre de la nouvelle politique salariale diminue le degré de couverture de la Caisse (cf. annexe n° 3 relative au rapport de la Commission tripartite des assurances).

Cette diminution est compensée par une ou plusieurs mesures, ponctuelles ou structurelles, générales ou particulières. Ces mesures, à l'exception de celle stipulée à l'alinéa 3, sont négociées entre le Conseil d'Etat et les syndicats et associations faïtières du personnel d'ici au 28 février 2009.

Au titre d'une mesure ponctuelle, sur les 59 millions versés par l'Etat à la CPEV en 2008, un tiers sera versé à la provision pour indexation des rentes et deux tiers seront versés à la Caisse en compensation des effets produits sur le degré de couverture par la mise en oeuvre du projet.

6/7
BN
M

Article 15 Examen du niveau des fonctions

Une commission paritaire chargée d'évaluer le niveau des fonctions sera constituée. Un règlement particulier fixant les modalités de constitution et de fonctionnement sera négocié. La commission sera opérationnelle au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Article 16 Dispositif réglementaire

Le dispositif réglementaire relatif en particulier à la fixation du salaire initial et aux promotions sera soumis aux syndicats et associations faïtières du personnel avant son adoption par le Conseil d'Etat.

Article 17 Nettoyeurs

Les conditions de rémunération des nettoyeurs employés par l'Etat feront l'objet d'un barème, qui sera négocié d'ici à fin 2009.

Article 18 Documents antérieurs

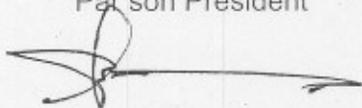
La présente convention annule et remplace les documents suivants :

- Orientations générales du 2 juin 2008 portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale ;
- Résultat convenu des négociations au 8 juillet 2008 consécutif au document d'orientations générales portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale.

Les parties signataires :

**La Délégation du Conseil d'Etat
aux ressources humaines**

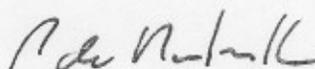
Par son Président



Pascal Broulis

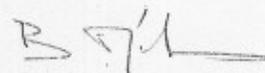
Pour la délégation des négociateurs de la FSF

Président



Martial de Montmollin

Secrétaire générale



Béatrice Métraux

Fait à Lausanne en 2 exemplaires, le 3 novembre 2008.

Annexe 1

Fonctions hors périmètre DECFO-SYSREM

Fonctions formation
Préapprentissage
Apprenti
Boursier
Préstagiaire
Stagiaire
Fonctions UNIL
Assistant
Doctorant
Chercheur FNS
Maître assistant
Maître d'enseignement
Professeur
Fonctions HE et HEP
Assistant
Fonctions d'enseignement
Fonctions médicales
Médecin assistant
Médecin associé
Médecin chef
Médecin chef de Département
Médecin chef de Service
Magistrats judiciaires
Juge cantonal
Président de tribunal
Juge d'instruction
Juge de paix
Juge des assurances
Procureur général
Substitut du Procureur général
Magistrats politiques
Conseiller d'Etat
Préfet
Divers
Organiste
Nettoyeur
Intervenant
Traducteur
Expert

Le libellé des fonctions s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes

Annexe 2

Echelle des salaires
Dégressive sur 26 ans - Amplitude de 45%

Salaire annuel 13ème compris		
Classes	Minimum	Maximum
1	46'800*	61'074
2	46'800*	64'738
3	47'438	68'785
4	50'531	73'269
5	53'962	78'244
6	57'782	83'784
7	62'041	89'959
8	66'793	96'850
9	72'116	104'569
10	78'088	113'227
11	84'795	122'953
12	92'342	133'896
13	100'865	146'255
14	110'508	160'237
15	121'437	176'084
16	133'848	194'080
17	147'969	214'555
18	164'068	237'899

*Salaire minimum garanti

Rapport de la commission tripartite sur les effets de la mise en oeuvre du projet DECFO- SYSREM sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud

l
l
l

Rapport de la commission tripartite sur les effets de la mise en oeuvre du projet DECFO-SYSREM sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud

Composition de la commission tripartite

Représentants de l'Etat

- M. Filip Grund
- M. Gérard Bühlmann
- M. Emmanuel Masson

Représentants du personnel

- M. Jean-Marc Haller (FSF)
- M. Bernard Krattinger (SUD)
- M. Bernard Bovay (SSP)

Experts

- Mme Françoise Wermeille (Hewitt Associates)
- M. Alain Pahud (Les RP)

Résumé de la situation

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions et de l'échelle salariale y afférente (projet DECFO-SYSREM) projetée au 1^{er} décembre 2008, un certain nombre de fonctions seront revalorisées notamment par des rattrapages salariaux prévus pour la période 2008-2013.

L'impact de ces augmentations sur la masse salariale de l'Etat se répercutera sur les cotisations dues à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après la CPEV) et sur les obligations de la Caisse vis-à-vis de ses assurés. En effet, dans un plan d'assurance tel que celui de la CPEV :

- Le montant des prestations est automatiquement adapté au niveau du nouveau salaire assuré (sous réserve du blocage du salaire cotisant (art. 23a LCP));
- Une augmentation du salaire assuré a une influence immédiate sur le montant de la prestation de sortie, et par conséquent sur les engagements de la Caisse envers les assurés actifs sachant que le capital de prévoyance des assurés actifs correspond à la somme des prestations de sortie de tous les assurés actifs.

Handwritten signature and initials

C'est la raison pour laquelle la mise en oeuvre du projet DECFO-SYSREM telle que prévue à ce jour, et sur la base des données connues au 30.04.2008, sans mesures particulières en faveur de la Caisse, entraînera les conséquences suivantes pour la Caisse :

- un engagement supplémentaire d'environ CHF 150 mios;
- une baisse d'environ 1 point de pourcent de son degré de couverture.

La commission tripartite s'est réunie à trois reprises : le 11.09.2008 pour entendre les explications des experts, le 25.09.2008 pour répondre aux questions complémentaires et discuter des solutions envisagées puis enfin le 10.10.2008 pour examiner le présent rapport.

Le présent rapport intermédiaire a pour but de lister quelques pistes possibles pour éviter une péjoration du degré de couverture de la Caisse avec la mise en oeuvre de DECFO-SYSREM.

Constat

Sur la base des chiffres d'augmentation de la masse salariale transmis par le SPEV à la gérante (Les Retraites Populaires), plusieurs impacts ont été calculés par la Caisse.

La situation de départ (situation actuelle de la Caisse) est la suivante :

Données transmises par le SPEV, date de calcul 30.04.2008.

Capitaux de prévoyance des assurés actifs avant DECFO-SYSREM : 5'041 mios
Capitaux de prévoyance des pensionnés et provisions techniques : 5'305 mios
Total des capitaux de prévoyance (=les engagements de la Caisse) : 10'346 mios

Fortune disponible : 7'410 mios.

Degré de couverture avant DECFO-SYSREM : 71.62% (=7'410 / 10'346)

A partir de ces données, les experts ont retenu deux hypothèses pour autant de scénarii :

1. Bascule en une fois de la totalité de l'augmentation salariale de l'Etat (même si en réalité échelonnement jusqu'en 2013).
2. Bascule de l'augmentation salariale de l'Etat accordée pour 2008 uniquement.

1. Evaluation de l'impact immédiat de DECFO-SYSREM

L'impact a été calculé de manière statique sur une situation donnée au 30.04.2008 et il n'inclut dès lors pas les effets de mouvement de personnel, des évolutions salariales ou autres.

Résultats

Impact de DECFO-SYSREM sur les capitaux de prévoyance des actifs : augmentation de 148 mios

Capitaux de prévoyance des assurés actifs après DECFO-SYSREM : 5'189 mios (=5'041+148)
Capitaux de prévoyance des pensionnés et provisions techniques : 5'305 mios
Total des capitaux de prévoyance (=les engagements de la Caisse) : 10'494 mios

Fortune disponible : 7'410 mios

Degré de couverture après DECFO-SYSREM : 70.61% (=7'410 / 10'494)

Baisse de degré de couverture : 1.01% (71.62% - 70.61%)

Nov 17

2. Evaluation de l'impact 2008 DECFO-SYSREM

Hypothèses prises en compte

Bascule de l'augmentation salariale de l'Etat accordée pour 2008 uniquement étant précisé que n'ont pas été pris en considération les salaires annuels annoncés au 1^{er} janvier 2009, année au cours de laquelle un rattrapage à hauteur de CHF 10 mios est prévu, alors que cette deuxième augmentation de salaire liée à DECFO-SYSREM aura un impact également sur l'exercice 2008 de la Caisse. Dans le calcul des engagements de la Caisse, les augmentations de salaire au 1^{er} janvier sont en effet toujours pris en compte au 31 décembre de l'année précédente.

Résultats

Impact de DECFO-SYSREM sur les capitaux de prévoyance des actifs : 53 mios

Capitaux de prévoyance des assurés actifs après DECFO-SYSREM : 5'094 mios (=5'041+53)

Capitaux de prévoyance des pensionnés et provisions techniques : 5'305 mios

Total des capitaux de prévoyance (=les engagements de la Caisse) : 10'399 mios

Fortune disponible : 7'410 mios

Degré de couverture après DECFO-SYSREM : 71.26% (=7'410 / 10'399)

Baisse du degré de couverture : 0.36% (71.62% - 71.26%)

2.1 Commentaires des experts

Remarques préliminaires

Les experts tiennent à relever que, compte tenu du délai dans lequel les calculs ont dû être faits ainsi que des données à disposition, seul l'impact immédiat de la bascule sur le degré de couverture a été pris en considération dans les travaux de la Commission tripartite. En effet, aucune comparaison par rapport à la situation actuelle n'a été faite concernant

- L'évolution de l'impact de DECFO-SYSREM dans le futur (évolution des engagements, de la fortune et du degré de couverture au cours des années à venir);
- L'influence des nouvelles lois de salaire par fonctions (évolution du salaire assuré dans le temps, répartition des cotisations au cours de la carrière, comparaison entre le montant des cotisations versées durant la carrière et la rente de retraite au jour de la retraite, etc.).

L'analyse à la base du présent rapport est uniquement statique (quelle influence au jour du changement ?); elle ne comprend aucun élément dynamique.

Augmentation des engagements de la CPEV

Les chiffres susmentionnés calculés par la CPEV sont confirmés par l'experte quant à la méthode utilisée et aux résultats obtenus. Si l'on tient compte de la bascule en une seule fois (passage immédiat aux salaires objectifs 2013)

- Les engagements de la CPEV augmentent de CHF 148 mios
- Le degré de couverture de la CPEV subit une baisse de 1 point de pourcent.

Une telle augmentation des engagements ne peut pas simplement être laissée à la charge de la CPEV. En effet, si aucune compensation n'était prise en compte, il s'agirait d'une augmentation des engagements non financée. La compensation prévue devrait au minimum éviter la baisse du degré de couverture.

Il appartient à la commission de proposer des mesures pour compenser ces effets.

Le calcul qui conduit à une augmentation des engagements de CHF 148 mios (150 mios en nombre arrondi) tient compte d'une hypothèse clairement mentionnée : prise en considération en une seule fois de la différence entre le salaire d'aujourd'hui et le salaire cible 2013. Compte tenu du temps imparti cet été à la Gérante et à l'experte ainsi que les données fournies, il était impossible d'effectuer un autre calcul.

Pour mémoire, la méthode présente un biais mais dont il est impossible de savoir s'il sera au final positif ou négatif puisqu'en pratique il dépendra de la combinaison d'éléments positifs et négatifs parmi lesquels on peut citer, notamment :

- Nouveau système d'augmentation des salaires et son impact sur les cotisations à la Caisse
- Augmentation progressive des prestations de sortie
- A augmentation de salaire égale, coût individuel plus élevé chaque année à cause de l'âge et de la durée d'assurance écoulée
- Encaissement progressif de la nouvelle cotisation
- Rendements sur les montants encaissés entre 2008 et 2013
- Assurés qui quitteront la Caisse avant 2013

Dans une analyse plus fine, il faudrait également tenir compte des augmentations de salaire qui seraient intervenues de toute manière d'ici 2013 dans la politique de rémunération actuelle, puisque la CPEV aurait dû les assumer sans financement supplémentaire. Un tel calcul nécessiterait évidemment que le SPEV fournisse des données encore plus précises.

Influence de la capitalisation partielle sur les mesures à prendre

Compte tenu des hypothèses mentionnées ci-dessus, les engagements de la CPEV augmentent de CHF 148 mios. Ce montant correspond à la somme des augmentations de toutes les prestations de sortie individuelles.

Cependant, compte tenu de la capitalisation partielle de la CPEV, ce montant de CHF 148 mios ne correspond pas au coût qui doit être compensé pour maintenir le degré de couverture de la Caisse. Le tableau ci-dessous permet de se rendre compte du montant qui doit être compensé si l'on veut maintenir le degré de couverture de la CPEV (base de calcul 30.04.2008 pour les effectifs et pour le degré de couverture):

	Au 30.04.2008	Après DECFO-SYSREM avec compensation à hauteur de ... % des engagements supplémentaires à charge de la Caisse			
		0 %	100 %	75 %	71.6 %
		fortune identique	fortune + 148 mios	fortune + 111 mios	fortune + 106 mios
Fortune disponible	7'410	7'410	7'558	7'521	7'516
Engagements totaux	10'346	10'494	10'494	10'494	10'494
Degré de couverture	71.62 %	70.61 %	72.02 %	71.67 %	71.62 %

Handwritten signatures and initials.

Ainsi, pour que la bascule résultant de DECFO-SYSREM n'ait aucune influence sur le degré de couverture de la CPEV, les mesures prises doivent représenter l'équivalent du montant de CHF 106 mios.

Variantes évoquées face à la baisse du degré de couverture résultant de la mise en œuvre du projet DECFO-SYSREM

Compte tenu de ce qui précède, les débats de la commission ont permis de dégager quelques variantes de solutions qui devront être débattues ou négociées :

1. Pas de mesures
2. Prendre des mesures

1. Pas de mesures

Ne rien faire avant 2010, date pour laquelle une expertise technique complète de la Caisse, avec analyse de l'effet des mesures structurelles déjà prises et simulations de l'évolution de la situation financière dans le futur, est prévue (cf art. 2 de la nouvelle du 4 octobre 2005). Sur la base de ce rapport, des décisions structurelles pourront être prises.

2. Prendre des mesures

La commission observe que la mise en œuvre du projet DECFO-SYSREM entraîne un effet ponctuel au travers du rattrapage prévu ainsi qu'un effet structurel de par la nouvelle politique salariale. Dans ce cadre elle a évoqué tant des mesures de nature ponctuelle que structurelle.

Toutes ces mesures nécessitent une modification législative.

a) Versement extraordinaire

Versements extraordinaires de l'employeur

L'Etat employeur verse à la Caisse un montant extraordinaire échelonné ou non qui compense l'effet sur le degré de couverture de la mise en œuvre de DECFO-SYSREM.

Pour compenser totalement la mise en œuvre de DECFO-SYSREM, le versement nécessaire devrait atteindre CHF 106 mios.

Un échelonnement de ce montant pourrait être envisagé compte tenu du fait que les augmentations de salaires n'interviendront que progressivement jusqu'en 2013.

En tenant compte

- d'une augmentation totale des salaires dans le cadre de DECFO-SYSREM de CHF 80 mios répartis à raison de CHF 32 mios + 4 x CHF 10 mios + CHF 8 mios
- de l'augmentation totale des engagements de CHF 148 mios entraînant un impact de CHF 106 mios sur la base du degré de couverture de la CPEV de 71.6 % au 30.04.2008
- de l'augmentation des engagements pour 2008 seulement de CHF 53 mios entraînant un impact de CHF 38 mios sur la base du degré de couverture de la CPEV de 71.6 % au 30.04.2008, la différence étant répartie proportionnellement sur les années 2009 à 2013.

les experts ont déterminé que l'échelonnement des versements pourrait avoir lieu de la manière suivante (montants en mios de CHF):

Handwritten initials: *now* *BM*

Année	Augmentation des salaires selon DECFO-SYSREM	Augmentation proportionnelle des engagements	Coût proportionnel à compenser (base DC 71.6 %)	Impact pour la Caisse sur l'exercice
2008	CHF 32 mios	CHF 53 mios	CHF 38 mios	2008
2009	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 14.3 mios	2008
2010	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 14.3 mios	2009
2011	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 14.3 mios	2010
2012	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 14.3 mios	2011
2013	CHF 8 mios	CHF 15 mios	CHF 10.8 mios	2012
Total	CHF 80 mios	CHF 148 mios	CHF 106 mios	

Le coût à compenser a été déterminé sur la base d'un degré de couverture de 71.6 %. Il est bien entendu qu'en pratique, la compensation annuelle devrait tenir compte de l'augmentation proportionnelle des engagements déterminée dans le tableau ci-dessus et du degré de couverture réel de la CPEV au moment du paiement (mais au minimum le degré de couverture minimum découlant de la loi (art. 144k LCP)).

b) Réaffectation des montants à verser par l'Etat selon art. 3 de la nouvelle du 4 octobre 2005 modifiant la LCP (versement à la provision pour l'indexation des rentes) et versement en une fois des sommes restant dues escomptées en 2008.

Il est rappelé qu'en vertu des dispositions actuellement en vigueur, les montants versés par l'Etat sont affectés exclusivement à la provision pour l'indexation future des pensions.

Hypothèses prises en compte

Bascule en une fois de la totalité de l'augmentation salariale de l'Etat (même si en réalité échelonnement jusqu'en 2013).

Résultats

Impact de DECFO-SYSREM sur les capitaux de prévoyance des actifs : 148 mios

Impact du versement de l'Etat sur la fortune : 58 mios

En vertu de l'art. 3 de la nouvelle du 4 octobre 2005 il est prévu que l'Etat verse à la Caisse un montant annuel pour la période comprise entre 2006 et 2020. Les montants prévus ont été versés en 2006, 2007 et 2008. Dans l'hypothèse où l'Etat verse en une fois par anticipation les montants prévus pour 2009 à 2020, il y a lieu de tenir compte d'un escompte au taux d'intérêt technique de 4% (cf. art. 118 LCP).

Capitaux de prévoyance des assurés actifs après DECFO-SYSREM : 5'189 mios (=5'041+148)

Capitaux de prévoyance des pensionnés et provisions techniques : 5'305 mios

Total des capitaux de prévoyance (=les engagements de la Caisse) : 10'494 mios

Fortune disponible : 7'468 mios (=7'410 + 58)

Degré de couverture après DECFO-SYSREM : 71.16% (=7'468 / 10'494)

Handwritten signatures and initials.

Baisse de degré de couverture : 0.46% (71.62% - 71.16%)

La réaffectation du versement de l'Etat pour l'indexation des rentes, soit le montant de CHF 58 mios, ne compense que partiellement (à hauteur de 55 %) la baisse du degré de couverture liée à DECFO-SYSREM et nécessite en sus une modification légale.

c) Augmentation du nombre d'années prises en considération selon l'art. 30 lettre a LCP

Actuellement, le salaire assuré pris en considération pour le calcul de la rente de retraite correspond à la moyenne arithmétique des salaires cotisants des trois dernières années.

Cette mesure permettrait d'atténuer les impacts des augmentations de salaires en fin de carrière sur le degré de couverture de la Caisse. Elle nécessite une estimation chiffrée de la part de la Caisse pour apprécier son impact.

d) Rappels pour les augmentations de salaire

Une solution évoquée en commission serait l'introduction de rappels de cotisations. Ces rappels de cotisations se fondent sur le raisonnement suivant :

- La cotisation totale de la CPEV contient une part pour financer le coût des augmentations de salaire (plan en primauté des prestations)
- Dans une situation normale, la CPEV peut supporter un certain niveau d'augmentations de salaire
- L'introduction de DECFO-SYSREM sort du cadre « normal »
- Dans les cas individuels où le niveau « normal » est dépassé, le coût de l'augmentation supplémentaire fait l'objet d'un rappel

Un tel argument est défendable au niveau individuel, avec un argument de solidarité :

- Si vous touchez une augmentation de salaire de CHF x, la CPEV peut la financer, MAIS
- Si votre augmentation de salaire dépasse ce niveau de CHF x, alors vous sortez du cadre de solidarité et il est normal que l'assuré en finance une partie

Propositions

a) Représentants de l'Etat de Vaud

Les représentants de l'Etat considèrent qu'il y a lieu de travailler en deux temps :

1. Dans une première phase, à très court terme, réaffecter tout ou partie du montant qui sera versé cette année à la CPEV, initialement destiné à la provision pour indexation des rentes. On sait que cette mesure ne permet pas de neutraliser totalement l'impact financier estimé. Néanmoins ce versement démontrerait la volonté de préserver le degré de couverture de la Caisse qui sinon baissera de par la mise en oeuvre du projet. Cela constituera un signal fort, en particulier, à l'adresse du politique (Grand Conseil).
2. Dans un deuxième temps la commission devrait examiner d'autres mesures adéquates pour neutraliser l'impact du projet sur la Caisse. Cette approche devrait se faire par une analyse dynamique de l'effet afin d'éviter le biais qui a été mis en avant par les experts. Reste à savoir si ces mesures seront étudiées pour elles-mêmes ou dans le cadre de l'expertise technique prévue pour 2010, expertise qui pourrait être avancée (2009 ?).

Handwritten signatures and initials.

b) Représentants du personnel

SSP : le SSP est favorable à la première mesure (versement extraordinaire). Il est opposé à la seconde mesure qui revient en définitive à faire payer les pensionnés. Il est opposé aux deux autres mesures qui sont des mesures structurelles qui ne correspondent pas aux problèmes ponctuels traités par ce rapport.

SUD : SUD relève que malheureusement, le Conseil d'Etat a sous-évalué les aspects financiers du projet DECFO-SYSREM, notamment en ce qui concerne l'impact de la bascule des augmentations salariales sur les capitaux de prévoyance des actifs. L'impact des rattrapages salariaux prévus pour la période 2008-2013 est évalué à 148 millions, celui concernant la Bascule de l'augmentation salariale de l'Etat accordée pour 2008 est pour sa part évalué à 53 millions. SUD s'étonne donc qu'aucun financement spécifique n'ait été prévu par le Conseil d'Etat pour garantir cette augmentation des engagements de la CPEV.

SUD invite donc l'Etat employeur à intégrer ce nouveau paramètre dans l'enveloppe financière destinée à couvrir les incidences de DECFO-SYSREM et à verser progressivement à la CPEV les montants nécessaires pour compenser la mise en œuvre de DECFO-SYSREM. SUD rappelle également, que ce financement ne doit pas obligatoirement être effectué sous la forme de versements d'espèces sonnantes et trébuchantes, mais peut être réalisé par des transferts d'actifs, par exemple des biens immobiliers.

SUD considère comme inique la proposition consistant à réaffecter les montants à verser par l'Etat selon art. 3 de la loi du 4 octobre 2005 modifiant la LCP (versement à la provision pour l'indexation future des rentes). Compte tenu de la situation boursière et économique actuelle, cette mesure doit être maintenue, car c'est la seule qui garantisse une modeste indexation des pensions.

Par ailleurs, SUD estime que la grille des salaires issue du projet DECFO-SYSREM, et notamment la modification du système de progression salariale (système des annuités) pourrait également avoir une incidence sur les engagements de la CPEV, et donc nécessiter un financement complémentaire. Compte tenu de cet éventuel deuxième impact du projet DECFO-SYSREM sur les engagements de la CPEV, SUD invite les autorités cantonales à octroyer les capitaux nécessaires à la compensation du premier impact (celui lié à la bascule) de DECFO-SYSREM.

FSF : Comme SSP et SUD, la FSF estime que l'employeur doit assumer les conséquences de son projet DECFO-SYSREM et considère que seule la première mesure est acceptable (versement extraordinaire de l'employeur). Elle propose que le financement de cette mesure provienne de la somme que le Conseil d'Etat a provisionné pour régler en un versement unique le dû aux fonds d'indexation des rentes, selon l'article 3 de la Loi du 4 octobre 2005.

Pour rappel, cet article se base sur une convention signée entre la FSF et le Conseil d'Etat.

L'accord DECFO-SYSREM mentionnera explicitement que la convention du 7 juillet 2005 n'est pas remise en cause. Les versements au fonds d'indexation des rentes seront effectués à hauteur prévue par ladite convention.

c) Experts

Les experts tiennent à relever que les calculs qui ont été faits tiennent compte d'un certain nombre d'hypothèses et dépendent des données à disposition. L'analyse faite dans ce rapport est basée uniquement sur une approche statique (impact de la bascule dans le cadre de DECFO-SYSREM à un moment donné) et elle ne tient pas compte d'éléments dynamiques tels que

- Influence de l'introduction de DECFO-SYSREM sur l'évolution de la situation financière de la CPEV dans le futur
- Influence pour la CPEV de la nouvelle loi des salaires pour les différentes fonctions par rapport à la situation actuelle.

Cela étant précisé, les calculs effectués montrent que l'impact immédiat de la bascule dans le cadre de DECFO-SYSREM entraîne une augmentation des engagements de la CPEV de CHF 148 mios ce qui a pour conséquence une diminution du degré de couverture de 1 point de %.

Les experts sont d'avis qu'une telle diminution de degré de couverture ne peut pas être laissée à la charge de la CPEV et qu'elle doit être compensée.

Le degré de couverture de la CPEV s'élevait à 71.6 % au 30 avril 2008. Compte tenu de ce degré de couverture, l'augmentation des engagements de la CPEV devrait être compensée par un montant de CHF 106 mios.

La solution qui paraît la plus adéquate aux experts est que la CPEV reçoive ce montant, soit en une seule fois, soit de manière échelonnée.

Les experts ne sont pas compétents pour se prononcer sur la question de la réaffectation des montants versés par l'Etat en vertu de la nouvelle du 4 octobre 2005.

En revanche, d'un point de vue technique, l'experte rejoint les conclusions de la Caisse, à savoir que le versement de CHF 58 mios va compenser une partie des CHF 106 mios du coût total approximatif et les mesures à prendre ne concerneront alors que le solde.

Dans la solution prévoyant un échelonnement, il faudrait que la CPEV reçoive immédiatement au moins la compensation de l'augmentation des salaires intervenant en 2008 et 2009, soit un montant initial légèrement supérieur à CHF 52 mios.

Les versements supplémentaires pourraient alors être faits au fur et à mesure des augmentations de salaire dans le cadre de DECFO-SYSREM. Cependant, comme par la suite il sera impossible d'isoler le coût de ces augmentations par rapport aux autres éléments influençant l'évolution de la situation de la Caisse, il faudrait tenir compte des engagements proportionnels calculés dans ce rapport et du degré de couverture applicable. Dans ce contexte, les experts favorisent l'utilisation du degré de couverture minimum de 75% (degré minimum cible en 2018), afin d'éliminer les incidences liées à la situation des marchés financiers au moment du versement.

Sur cette base, les montants dus seraient les suivants :

Année	Augmentation des salaires selon DECFO-SYSREM	Augmentation proportionnelle des engagements	Coût proportionnel à compenser (base DC 75 %)	Impact pour la Caisse sur l'exercice
2008	CHF 32 mios	CHF 53 mios	CHF 39.8 mios	2008
2009	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 15 mios	2008
2010	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 15 mios	2009
2011	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 15 mios	2010
2012	CHF 10 mios	CHF 20 mios	CHF 15 mios	2011
2013	CHF 8 mios	CHF 15 mios	CHF 11.2 mios	2012
Total	CHF 80 mios	CHF 148 mios	CHF 111 mios	

En ce qui concerne les autres mesures touchant au plan d'assurance ou au financement, elles ne semblent pas adéquates aux experts pour les raisons suivantes:

Rev *BM* *l*

- La solution visant à augmenter le nombre d'années prises en considération dans le calcul du salaire assuré moyen pour la rente de retraite ne déploierait ses effets que très progressivement et n'aurait vraisemblablement qu'une influence relativement faible sur la situation financière de la CPEV.
- La solution visant à introduire le paiement de rappels sur une partie des augmentations de salaire intervenant dans le cadre de DECFO-SYSREM va à l'encontre des principes de solidarité à la base du plan d'assurance actuel et poserait un certain nombre de problèmes pratiques pour la détermination et la communication du montant des rappels individuels.

Théoriquement, l'introduction de rappels au niveau individuel pourrait intervenir en différant le paiement du nouveau salaire pendant un certain nombre de mois (les augmentations prévues au 1.1.2009 seraient reportées au mois de mars ou juillet par exemple, à déterminer selon l'âge de l'assuré), les augmentations étant versées à la Caisse durant ce délai.

Cette solution ferait supporter les coûts engendrés par ceux qui bénéficient des augmentations mais pose une question importante sur le plan financier.

Les rappels constituent un financement supplémentaire obligatoire qui ne peut pas être mis uniquement à la charge des assurés. Il doit être couvert de manière au moins paritaire, ce qui impliquerait une participation pour l'Etat employeur.

De plus, cette solution présente un certain nombre d'inconvénients qui doivent être pris en considération (mise en cause du principe de solidarité à la base de la CPEV, difficulté de calcul du rappel "juste" compte tenu de l'augmentation que l'assuré aurait touchée dans le système actuel et du blocage des salaires encore en cours due à l'augmentation du montant de coordination, difficulté de communication compte tenu, en plus des deux facteurs ci-devant, du fait que le montant du rappel est beaucoup plus élevé pour les assurés âgés que pour les jeunes assurés, etc.)

PROJET DE DÉCRET

relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud

du 5 novembre 2008

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de décret présenté par le Conseil d'Etat

décète

Art. 1 But

¹ Le présent décret a pour but de fixer les modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud.

Art. 2 Accord

¹ Il est pris acte de la "Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale" signée le 3 novembre 2008 entre la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la Fédération des sociétés de fonctionnaires (ci-après : la convention).

Art. 3 Financement des mesures particulières dans le domaine du secondaire I et II

¹ En référence à l'art. 10 de la convention, une partie de la fortune disponible sur le fonds destiné à financer les congés sabbatiques en faveur des maîtres, à savoir CHF 9 millions, est affectée aux mesures particulières à hauteur de :

Année	Fortune COSAB
2009	1'000'000
2010	2'000'000
2011	2'000'000
2012	2'000'000
2013	2'000'000

Art. 4 Enseignants des classes enfantines du cycle initial

¹ En dérogation à l'art. 75 al.1 lettre a de la loi scolaire du 12 juin 1984, le nombre de périodes d'enseignement pour les maîtres des classes enfantines s'élève à 24, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord HarmoS.

Art. 5 Recours

a) Autorité

¹ Une commission de recours (ci-après : la commission) chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste est instituée.

² La commission est composée :

- de deux représentants du personnel désignés conjointement par les 3 syndicats et associations faïtières du personnel reconnus au sens de l'article 13 LPers

- d'un nombre identique de représentants de l'employeur
- d'un président externe à l'administration cantonale désigné par les membres désignés. En cas de désaccord sur le choix du président, l'Organe de conciliation et d'arbitrage désigne le président.

³ La commission bénéficie de l'appui technique et administratif du Service du personnel.

⁴ Les membres externes à l'administration sont rémunérés selon l'arrêté sur les commissions. Il en va de même pour les membres collaborateurs de l'Etat si la commission siège en dehors de leurs heures de travail.

Art. 6 b) Procédure

¹ Le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la commission.

² Le recours s'exerce par acte écrit et motivé dans les 40 jours suivant la réception de l'avenant au contrat.

Le recours n'a pas d'effet suspensif.

³ Si elle l'estime nécessaire, la commission entend l'autorité d'engagement et le collaborateur. Dans ce cas, ce dernier peut être accompagné d'une personne de son choix.

La commission décide des autres mesures d'instruction.

⁴ La procédure est gratuite.

Pour le surplus, la législation sur la procédure administrative est applicable.

Art. 7 c) Recours au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale

¹ Les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise.

² Le recours s'exerce dans les 30 jours suivant la notification de la décision attaquée.

³ La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus.

Art. 8 Caisse de pensions

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de déterminer l'impact de la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale sur le degré de couverture de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud. Si l'impact est négatif, le Conseil d'Etat est chargé de proposer au Grand Conseil, d'ici au 28 février 2009, des mesures en compensation des effets produits sur le degré de couverture de la Caisse par le nouveau système.

² Sur les 59 millions versés par l'Etat à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud en 2008, un tiers sera versé à la provision pour indexation des rentes et deux tiers seront versés à la Caisse en compensation des effets produits sur le degré de couverture par la mise en œuvre du projet. L'article 3 de la loi du 4 octobre 2005 modifiant celle du 18 juin 1984 sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud est abrogé.

Art. 9 Disposition transitoire

¹ La commission de recours est compétente pour statuer sur les recours contre les avenants notifiés aux collaborateurs avant l'entrée en vigueur du présent décret.

² Toute cause pendante auprès d'une autre autorité concernant la collocation d'un poste particulier dans le nouveau système de classification des fonctions et de rémunération est transmise d'office à la commission de recours.

Art. 10 Disposition finale

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution du présent décret. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1^{er}, lettre a, de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Donné, etc..

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 5 novembre 2008.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean