

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Jérôme Christen et consorts intitulée "Le système de rémunération "Decfo-Sysrem" permet-il de mener une politique intelligente en matière de ressources humaines ?"

Rappel de l'interpellation

La nouvelle politique salariale est considérée comme une réussite par le Conseil d'Etat, plus particulièrement par le Département des finances et des relations extérieures selon des déclarations citées dans le quotidien 24 heures du 27 juillet 2010. Le but de cette interpellation n'est pas de contester ces propos mais de poser quelques questions relatives à un cas particulier, qui démontre que, parfois, le mieux est l'ennemi du bien et qu'à force de vouloir tout cadrer, on ne se laisse aucune marge de manœuvre permettant de régler des situations particulières.

Dans le cadre de la mise au concours d'un poste de directeur au gymnase de Burier, une centaine d'enseignants ont critiqué une "application mécanique des grilles salariales qui prive l'établissement d'une direction compétente et reconnue".

En effet, un doyen qui fait l'unanimité au sein de l'établissement, également connu pour une excellente gestion de ses rapports avec les élèves — et qui a passé brillamment les évaluations auxquelles il a été soumis dans le cadre de la postulation — a fini par renoncer au poste en découvrant son salaire.

Les compétences se paient

On peut bien ironiser sur ces "pauvres directeurs qui pleurent misère sur leur salaire" comme l'a fait un lecteur de 24 heures, mais il n'en demeure pas moins que les compétences se paient et qu'on peut aisément comprendre qu'un doyen qui accepte de prendre de nouvelles responsabilités — occasionnant de nouvelles pressions sur ses épaules — n'est pas prêt à le faire gratuitement.

Le doyen est trop jeune dans un système où l'ancienneté paie plus que l'augmentation des responsabilités" relatait le quotidien "Le doyen est trop jeune dans un système où l'ancienneté paie plus que l'augmentation des responsabilités" relatait le quotidien 24 heures. En effet, l'écart de salaire entre un doyen et un directeur de gymnase est faible ; un phénomène, semble-t-il accentué par la réforme Decfo-Sysrem.

Le point de vue exprimé par Blaise Richard, président de l'Association des directeurs d'établissements scolaires, est intéressant : "Soit un directeur doit avoir un certain nombre d'années d'enseignement et on ne nomme pas des jeunes, soit on est capable d'occuper ce poste et on est payé comme tel".

Il répond à toutes les exigences

En l'occurrence, selon les informations dont je dispose, le postulant répondait à tous les critères exigés par le Service de l'enseignement post-obligatoire et a réussi brillamment la batterie de tests

subis.

On pourrait encore ajouter que l'engagement d'un quadragénaire permet en principe de créer une meilleure dynamique et d'avoir une vision à plus long terme qu'avec une personne en fin de carrière.

Je pose donc les questions suivantes:

- 1. Le système de rémunération Decfo-Sysrem ne laisse-t-il aucune marge de manœuvre pour trouver une solution intelligente dans ce genre de situation ?*
- 2. Si oui, pourquoi n'a-t-elle pas été utilisée dans le cadre du cas du gymnase de Burier et quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour éviter que de tels cas se reproduisent ?*
- 3. Si non, quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour corriger un système qui est un non-sens en matière de politique de ressources humaines ?*

Ne souhaite pas développer.

Réponse du Conseil d'Etat

Considérations générales

Pour mémoire, dans l'ancien système, l'indemnité de promotion équivalait à la demi-différence entre le minimum de la fonction occupée et le minimum de la nouvelle fonction. Ce calcul arithmétique était appliqué dans tous les cas, sous réserve d'un montant minimum fixé par décision du Conseil d'Etat. Le bilan de cette pratique a démontré que le montant de promotion était généralement peu attractif, avec une augmentation moyenne théorique de 2.8%.

De plus, l'application de ce système pouvait conduire à des biais lorsque pour une fonction d'un même niveau deux titulaires au bénéfice d'une expérience semblable ne percevaient pas le même salaire. L'un, collaborateur déjà employé de l'Etat de Vaud, était calculé selon les règles de promotion rappelées ci-dessus, l'autre, collaborateur nouvellement engagé, selon le système de la fixation du salaire initial (FSI).

Selon le nouveau système, et pour éviter le biais évoqué ci-dessus, à toute promotion on applique le principe de la fixation de salaire initial (cf. art. 7b al. 1 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) : "lorsque le collaborateur fait l'objet d'une promotion, soit le passage à un niveau de fonction plus élevé, le Service du personnel détermine le nouveau salaire conformément aux dispositions relatives à la fixation du salaire initial").

La FSI se base sur l'expérience exploitable du collaborateur, qui détermine l'échelon d'entrée dans la fonction (RSRC, art. 3a, al. 2). L'expérience exploitable doit être comprise comme l'expérience utile pour l'exercice de la fonction (RSRC, art. 3a, al. 3) et correspond au maximum à la différence entre l'âge du collaborateur et l'âge d'entrée théorique dans la fonction (RSRC, art. 3a, al. 4).

L'expérience exploitable résultant du dossier de candidature sera convertie en années d'expérience sur la base des coefficients suivants:

- a. expérience identique ou très semblable : 1.00
- b. expérience en majeure partie exploitable : 0.66
- c. expérience en partie exploitable : 0.33
- d. expérience sans relation avec la fonction : 0.00.

L'âge d'entrée théorique dans une fonction est une notion qui tient compte de la formation de base, des connaissances complémentaires et du savoir-faire qui fixe l'âge minimal théorique à partir duquel une fonction donnée peut être exercée. Cet âge est théorique dans la mesure où il peut arriver qu'une personne achève sa formation de base plus rapidement. Dès lors, une telle exception est prise en

compte dans la fixation du salaire initial. Les âges d'entrée théoriques dans les fonctions sont définis par le Conseil d'Etat (RSRC, art. 3a, al. 5).

Pour finir, il convient de noter, comme le stipule l'alinéa 2 de l'article 7b du RSRC, que le salaire ainsi déterminé ne peut pas être inférieur au salaire avant promotion.

L'application de ce nouveau système débouche sur une augmentation moyenne du salaire en cas de promotion de 7%.

Ces précisions étant apportées, le Conseil d'Etat répond ci-dessous aux questions de l'interpellant.

Réponses aux questions

1) Le système de rémunération Decfo-Sysrem ne laisse-t-il aucune marge de manœuvre pour trouver une solution intelligente dans ce genre de situation ?

Dans le cas d'espèce, l'application des règles mentionnées ci-dessus permettait une augmentation de salaire de plus de 3%, à quoi s'ajoutait une progression salariale automatique plus importante, ainsi qu'un maximum de la nouvelle fonction nettement plus élevé.

2) Si oui, pourquoi n'a-t-elle pas été utilisée dans le cadre du cas du gymnase de Burier et quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour éviter que de tels cas se reproduisent ?

Le Conseil d'Etat tient à relever que le poste de directeur du gymnase de Burier a été depuis repourvu à satisfaction.

Le renoncement du candidat résulte de sa décision qu'il n'appartient pas au Conseil d'Etat de commenter.

3) Si non, quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour corriger un système qui est un non-sens en matière de politique de ressources humaines ?

Compte tenu de la repourvu du poste, le Conseil d'Etat considère cette affaire comme close. Il reste attentif à ce que la rémunération des collaborateurs de l'Etat soit globalement compétitive et corresponde à la juste valeur du travail.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 26 janvier 2011.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean