

RAPPORT MAJORITAIRE DE LA COMMISSION DES FINANCES

chargée d'examiner l'objet suivant :

Exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud

1. Travail de la commission

1.1 Mandat

Le Bureau du Grand Conseil a attribué à la Commission des finances l'examen de l'exposé des motifs relatif à DECFO-SYSREM, ainsi que du projet de décret qui l'accompagne.

En parallèle, la Commission des finances a statué sur le crédit supplémentaire lié au financement 2008 du projet (crédit compensé).

1.2 Séances

Suite à la signature de l'accord avec la FSF le 3 novembre 08, le texte de l'exposé des motifs a été transmis le 5 novembre à la Cofin, qui a siégé le 6 novembre.

Membres présents :

Mmes J. Bottlang-Pittet, F.Freymond Cantone, M. Gay Valloton, T. Meystre et M. Weber-Jobé , rapportrice.

MM. G.-Ph. Bolay, E. Bonjour, F. Grognoz, R. Jaquier, G. Junod, H.R. Kappeler, E. Walter.

Excusés : MM. J.-M. Dolivo, P.-Y. Rapaz

Ils ont été assistés dans leurs travaux par MM. le président du Conseil d'Etat P. Broulis, F. Grund, chef du SPEV et E. Birchmeier, chef du SAGEFI, et les notes rédigées par M. R. Pfister. Qu'ils soient remerciés pour leurs apports nécessaires à la compréhension de ce dossier.

Un rapport de minorité a été annoncé par M. J.-M. Dolivo.

2. Cadre de la prise de décision

La réforme de la politique salariale s'inscrit dans le cadre de la loi sur le personnel (LPers) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, suite au vote de la majorité du Grand Conseil. Le décret proposé ne modifie pas la LPers.

Le projet a commencé en 2001 et les travaux techniques ont durés jusqu'en 2007. S'en est suivi une phase d'intenses négociations (30 séances) qui se sont terminées le 3 novembre dernier à 04h00. Il a été demandé qu'il soit sans délai soumis au Grand Conseil, afin de pouvoir effectuer la "basculé" dans le nouveau système encore en 2008. On peut se poser la question de savoir s'il était opportun de travailler ainsi à marche forcée, aux risques d'incompréhensions et de malentendus tant au niveau des collaborateurs que de nos collègues députés.

Le projet est double ainsi que son nom l'indique :

- nouveau système de classification des fonctions
- nouvelle politique salariale

De ce fait, DECFO-SYSREM comprend d'importants aspects techniques - difficiles à "assimiler" de manière rapide (avec un vocabulaire particulier : se référer aux informations à disposition sur le site de l'Etat de Vaud, en particulier un glossaire) - et des aspects politiques sensibles. Un certain nombre de catégories de collaborateurs attendent de longue date une revalorisation de leur situation, attente rendue plus longue encore par la phase d'assainissement des finances cantonales que nous venons de vivre. Pour ceux-ci, le projet représente une véritable revalorisation salariale. Pour d'autres, le changement est quasi inexistant sur le plan financier, mais avec cependant des possibilités de déplafonnement. Certains - en particulier les enseignants du secondaire II - ont des pertes de "salaire-carrière" et ressentent leur "enclassement" comme une atteinte à leur dignité professionnelle, et ceci malgré les dispositions leur permettant de changer de classe (12-13) en cours de carrière, dont les modalités restent à négocier. Ils sont parmi les perdants de cette négociation. D'autres catégories sont-elles aussi perdantes ? Nous n'avons pas eu de réponse à cette question, si ce n'est qu'elles pourraient être traitées sur la base de recours.

Les enjeux financiers sont aussi d'importance :

- à court terme : CHF 32 mios en 2008 (CHF 25 mios déjà inclus dans le budget + CHF 7 mios décidés par le Conseil d'Etat le 26 mars dernier lors du bouclage des comptes 2007, à valider par la COFIN par un crédit supplémentaire compensé),
- à moyen terme : CHF 80 mios (2009-2013),
- à plus long terme : des incidences non encore entièrement évaluées sur la Caisse de pensions (Convention, article 14).

La répartition des compétences entre le Grand Conseil et le Conseil d'Etat fait que la politique du personnel est de la compétence du Conseil d'Etat. Celui-ci y associe les syndicats (art. 13 LPers). Il en découle que le Grand Conseil n'est sollicité que pour des points relatifs à des changements (dérogation à la loi scolaire, conventions, dotations financières) de sa compétence.

Les grandes options stratégiques ont été débattues lors de la mise en place de la LPers. Elles ne sont pas remises en cause (ex : annuités, salaire au mérite).

La Commission des finances a statué sur la base des informations portées à sa connaissance par le Conseil d'Etat.

Le Grand Conseil se prononce sur la prise d'acte de la Convention et ses conséquences, en particulier de nature financière.

3. Introduction de la discussion et généralités

La Commission aborde la discussion par une présentation succincte de M. le président du conseil d'Etat Broulis. On entend les mots-clé d'équité, d'ouverture et de transparence. Il insiste sur le fait que le projet n'est pas figé. La stabilisation du système prendra 18 mois environ.

Une autre porte d'entrée dans la discussion : les questions relatives à l'actualité. Les manifestations d'une part (participations de jeunes mineurs ?), et les manques à gagner sur la carrière de certaines catégories de collaborateurs, en particulier les enseignants du secondaire I et II. Informations apportées d'emblée : secondaire I, gain sur carrière de CHF 28'031 (gain annuel au terme de la progression : CHF 1'546) ; secondaire II, perte sur carrière de CHF 130'598 (perte annuelle au terme de la progression : CHF 2'128), en tenant compte des accords de la Convention (conditions pour le passage de la classe 11-12 et 12-13, article 10 de la Convention).

Un commissaire demande si on aurait pu intégrer les nettoyeuses. Il est répondu qu'il s'agit souvent d'une activité accessoire. L'article 17 de la Convention prévoit la fixation d'un barème à négocier d'ici fin 2009.

Au commissaire qui regrette que l'on ait renoncé à un salaire à la performance, il est signalé que la

LPers permet de ne pas attribuer d'annuité si le collaborateur ne donne pas satisfaction. Elle permet aussi en cas de travail très satisfaisant de doubler l'annuité.

Autre marge de manœuvre de la LPers (art. 26 al. 3) : celle-ci permet, exceptionnellement, d'aller au-delà du salaire maximum de la classe.

4. Ancien et nouveau système

Les inconvénients de l'ancien système sont décrits dans l'exposé des motifs. On constate une profonde injustice : la disparité de la progression salariale, de 22 à 62 % selon les classes (classes 1 à 32). En clair, les plus hauts salaires disposent de progressions plus élevées creusant ainsi les écarts entre les collaborateurs. Cette particularité du système fait qu'il est difficile d'octroyer une progression "normale" à des catégories qui ont joui pendant des années de situations relativement privilégiées sans entamer leur confiance. Le nouveau système prévoit une égalité de traitement : chaque classe a une amplitude de 45 % entre le salaire minimum et le salaire maximum.

Certains nourrissent des craintes concernant des indemnités qu'ils touchent et qui seraient appelées à disparaître, ce point est précisé par la Convention (article 5) : les indemnités de nuit, de piquet, etc. sont maintenues.

Le nouveau système prévoit l'instauration d'un salaire minimum mensuel garanti de CHF 3'600 (valeur 2008).

Les augmentations annuelles, dans l'ancien système, sont en moyenne de environ 1 % ; avec DECFO-SYSREM on assiste à une progression différenciée selon l'évolution de la carrière :

- 8 premières années : 2,44 %
- 9 années suivantes : 1,67 %
- 9 dernières années : 1,17 %

Actuellement, 40 % des salaires sont plafonnés ; avec le nouveau système, 88 % des collaborateurs verraient leur salaire évoluer. Certaines catégories relativement bien classées peuvent être déçues de ne pas obtenir de rattrapage, mais le déplafonnement leur donne des perspectives d'évolution.

Les voies de recours mises en place seront probablement très utilisées (commission ad hoc et Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale). L'article 12 de la Convention prévoit la possibilité de négociations ultérieures.

5. Examen du décret

Article 1: définit le but du projet, n'appelle pas de commentaire particulier.

Vote : adopté à l'unanimité (13 oui)

Article 2: contient la prise d'acte par le Grand Conseil de la Convention.

Il est précisé au cours de la discussion que l'indexation des salaires n'a pas été incluse dans le périmètre de la négociation ; elle est de la compétence du Conseil d'Etat, qui en décide sur la base des chiffres de l'indice des prix (octobre à octobre).

Vote : adopté à l'unanimité par 11 oui et 2 abstentions.

Article 3 : précise le financement des mesures particulières dans le domaine du secondaire I et II.

Le fonds pour les congés sabbatiques (COSAB) découle d'un précédent accord signé avec la FSF, il est géré paritairement. La loi scolaire, art. 87a al 4, indique que si le fonds n'est pas utilisé, la somme est reportée à l'année suivante. Ainsi le COSAB dispose actuellement d'une fortune de CHF 9 millions. On assiste à une non-utilisation récurrente de ce fonds (point soulevé par une observation de la Commission des finances en 2007). Les négociations ont prévu qu'une partie de l'alimentation du fonds serait consacrée au financement des mesures pour le secondaire I et II. Le Grand Conseil doit se prononcer pour changer l'affectation partielle des montants actuellement disponibles sur le fonds.

La Convention prévoit, en outre, un financement additionnel par le biais de l'enveloppe DFJC, et une révision des indemnités des praticiens-formateurs. Le tableau figurant dans la Convention a valeur

indicative.

Vote : adopté par 9 oui et 1 abstention.

Article 4: demande une dérogation à l'art. 75 al. 1 lettre a de la loi scolaire afin que le nombre de périodes des enseignants du cycle initial puisse être porté à 24 jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord HarmoS.

Vote : adopté à l'unanimité (10)

Article 5: prévoit l'autorité de recours, correspond à l'article 13 de la Convention.

Proposition d'amendement : l'intitulé de l'article devrait être "recours individuel".

Vote : amendement et art. 5 amendé adoptés à l'unanimité (10)

Article 6: prévoit la procédure. Peuvent déposer un recours les personnes qui n'ont pas fait l'objet d'une transition directe.

Transition directe : passage d'une fonction actuelle dans une fonction de même niveau (groupe de personnes ayant le même métier : les instituteurs, les infirmières). Transition semi-directe : personnes colloquées dans une chaîne de fonctions nouvelles, le cahier des charges déterminant le niveau à l'intérieur de la chaîne. Transition indirecte : les personnes sont colloquées dans plusieurs chaînes de fonctions nouvelles, l'emploi-type déterminant la chaîne et le cahier des charges le niveau à l'intérieur de celle-ci.

Une information préalable a été communiquée par lettre du 10 octobre 2008 à chaque collaborateur. Jusqu'au moment de la "bascule" dans le nouveau système, les personnes pourront encore obtenir des informations, et des malentendus pourront être dissipés. Le système de recours prévoit un délai de 40 jours, sans effet suspensif.

Vote : adopté à l'unanimité (10)

Article 7 : prévoit une possibilité de recours au Tribunal de prud'homme de l'administration cantonale.

On s'attend à un nombre important de recours (environ 2000). Le canton d'Argovie a eu ce nombre de recours pour un nombre d'employés un peu plus faible.

Vote : adopté à l'unanimité (10)

Article 8: concerne la Caisse de pensions.

Les informations obtenues donnent à penser que le nouveau système aura un effet quelque peu négatif sur la Caisse de pensions : variation de 1 % sur le degré de couverture. Ces impacts ne sont pas encore totalement évalués. Une première étude a été menée (3 novembre 2008). On peut s'étonner que pour un projet de cette ampleur et préparé de longue date, on n'ait pas mieux analysé ce volet du dossier. Dés lors, le Conseil d'Etat

- s'engage à présenter des mesures de compensation d'ici au 28 février 2009,

- verse à la Caisse de pensions une dotation prévue dès le bouclage des comptes 2007 de CHF 59 millions. Sur cette somme, 2/3 sont consacrés à compenser partiellement cet effet et un tiers reste consacré à la provision pour l'indexation des rentes. Le Grand Conseil doit se prononcer sur le changement d'affectation du versement à la Caisse de pension.

Vote : adopté par 7 oui, 1 non et 2 abstentions

Article 9: prévoit des dispositions transitoires concernant les recours.

Vote : adopté à l'unanimité (10)

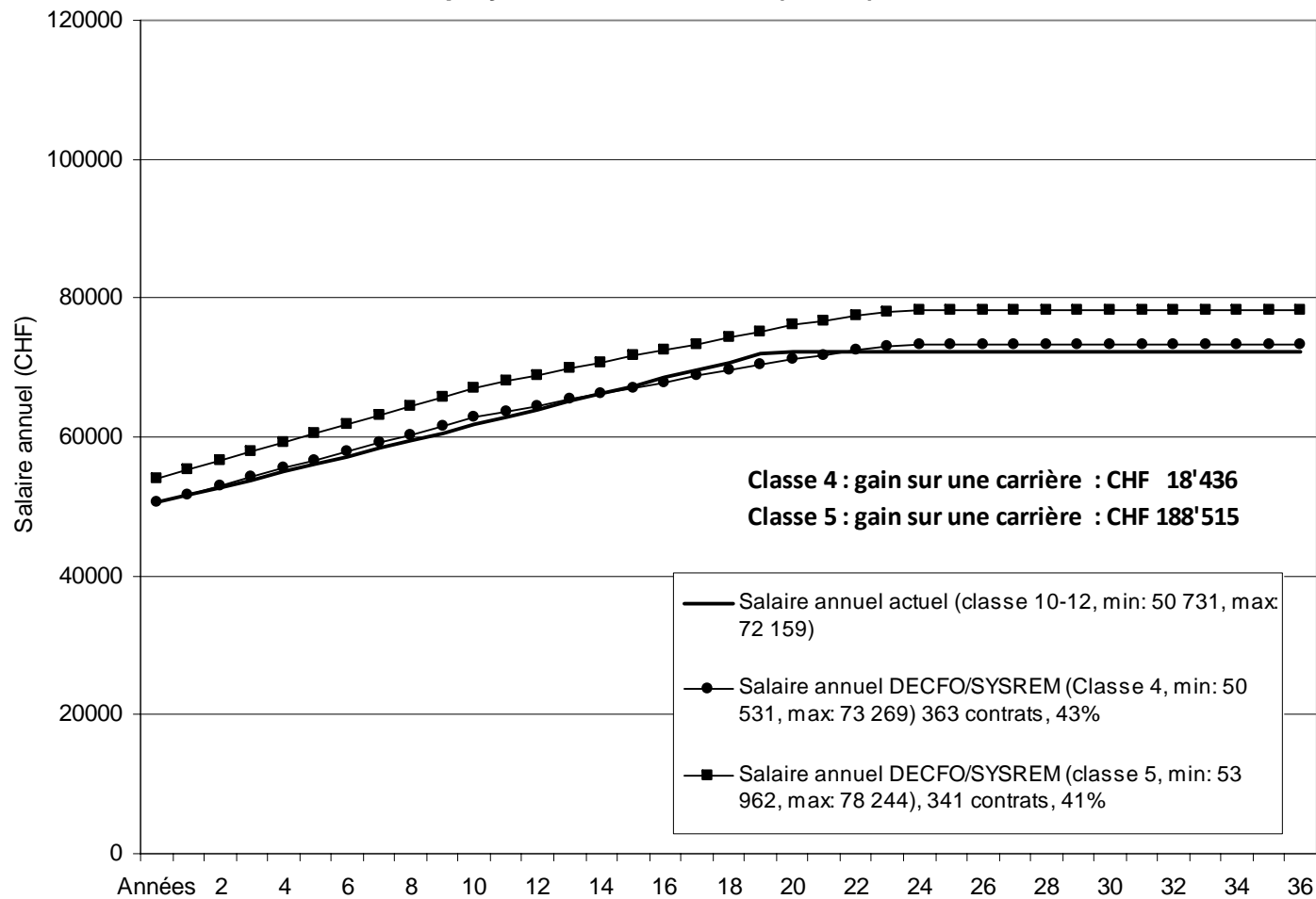
A l'issue de ses travaux, la Commission des finances recommande l'entrée en matière par 9 oui et 1 abstention.

Annexes: Tableaux indiquant la situation de différents métiers dans le cadre de DECFO-SYSREM

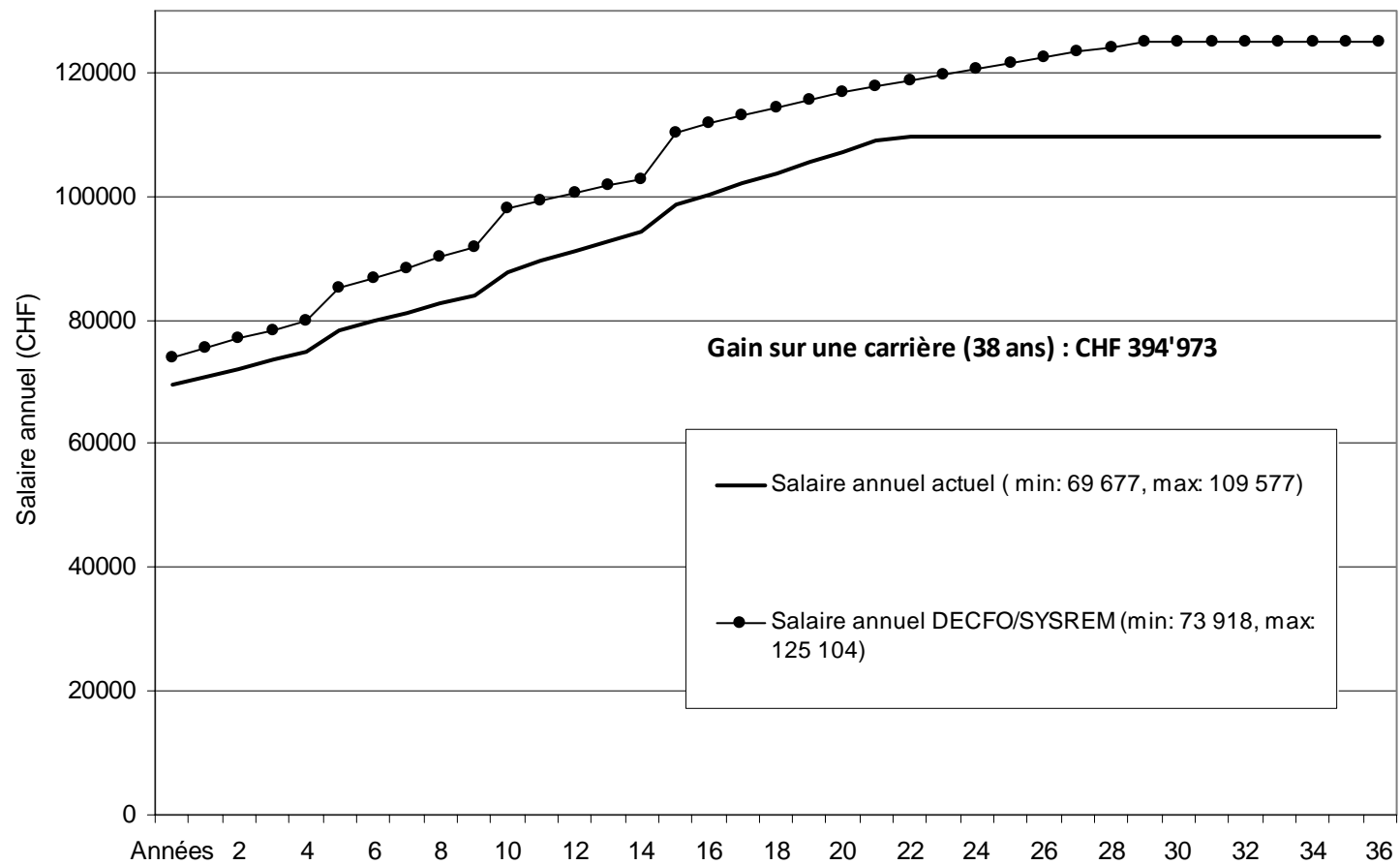
Lutry, le 12 novembre 2008.

La vice-présidente :
(Signé) *Monique Weber-Jobé*

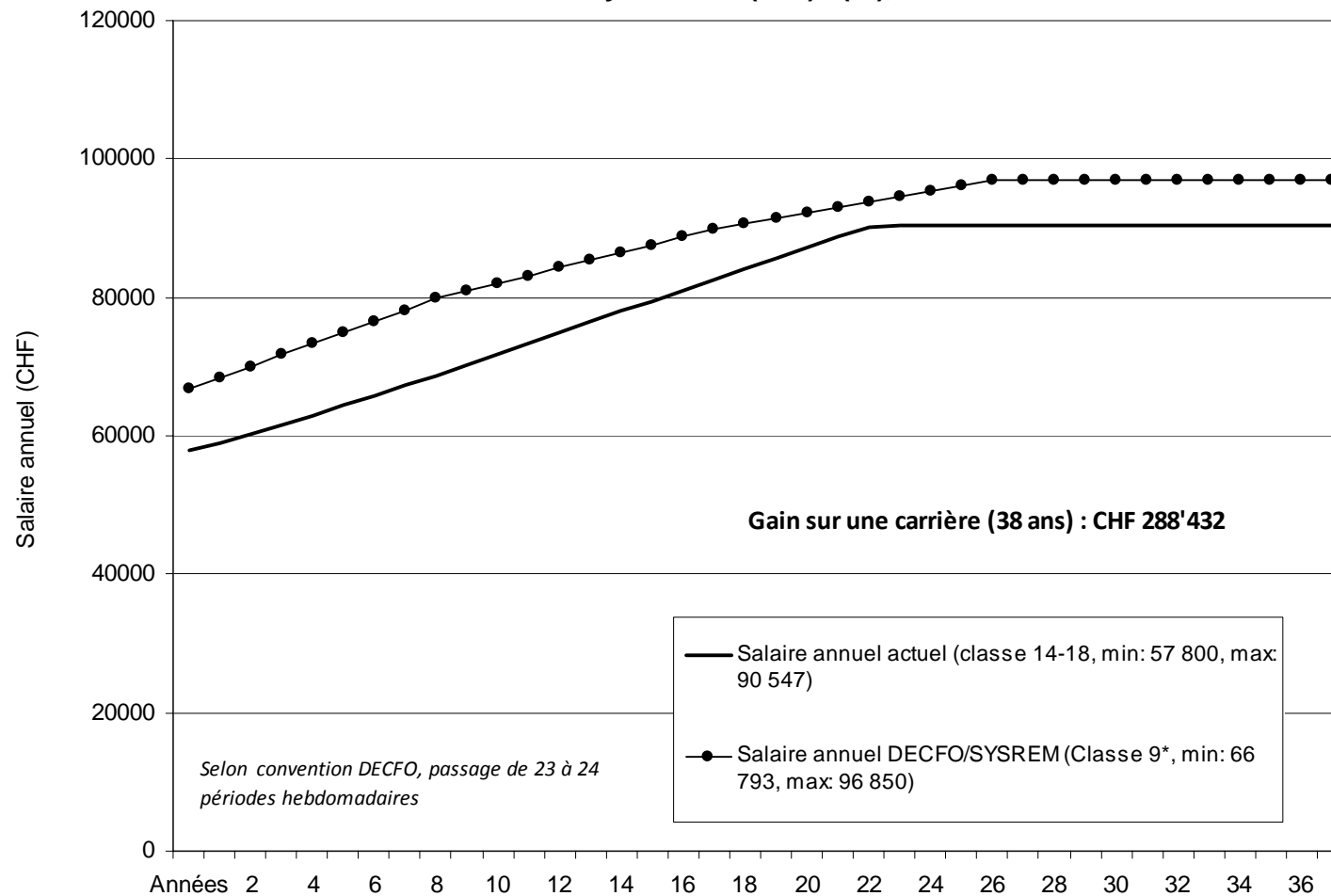
Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Employé d'administration - (4 ou 5), 840 contrats



**Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Gendarme , 450 contrats**

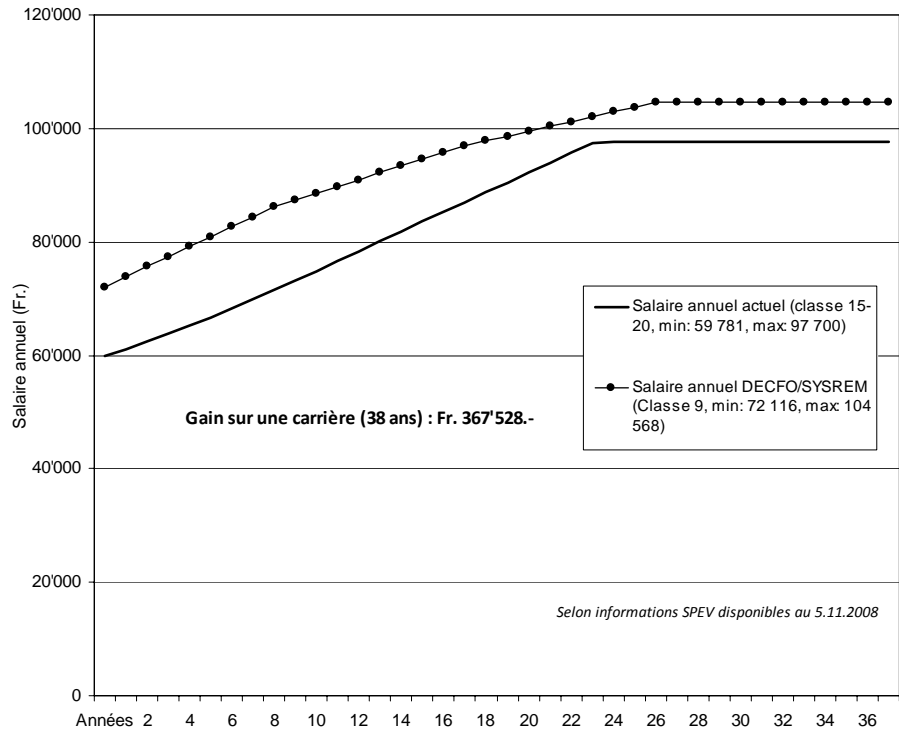


**Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Maître-sses du Cycle initial (CIN) - (9*), 1040 contrats**

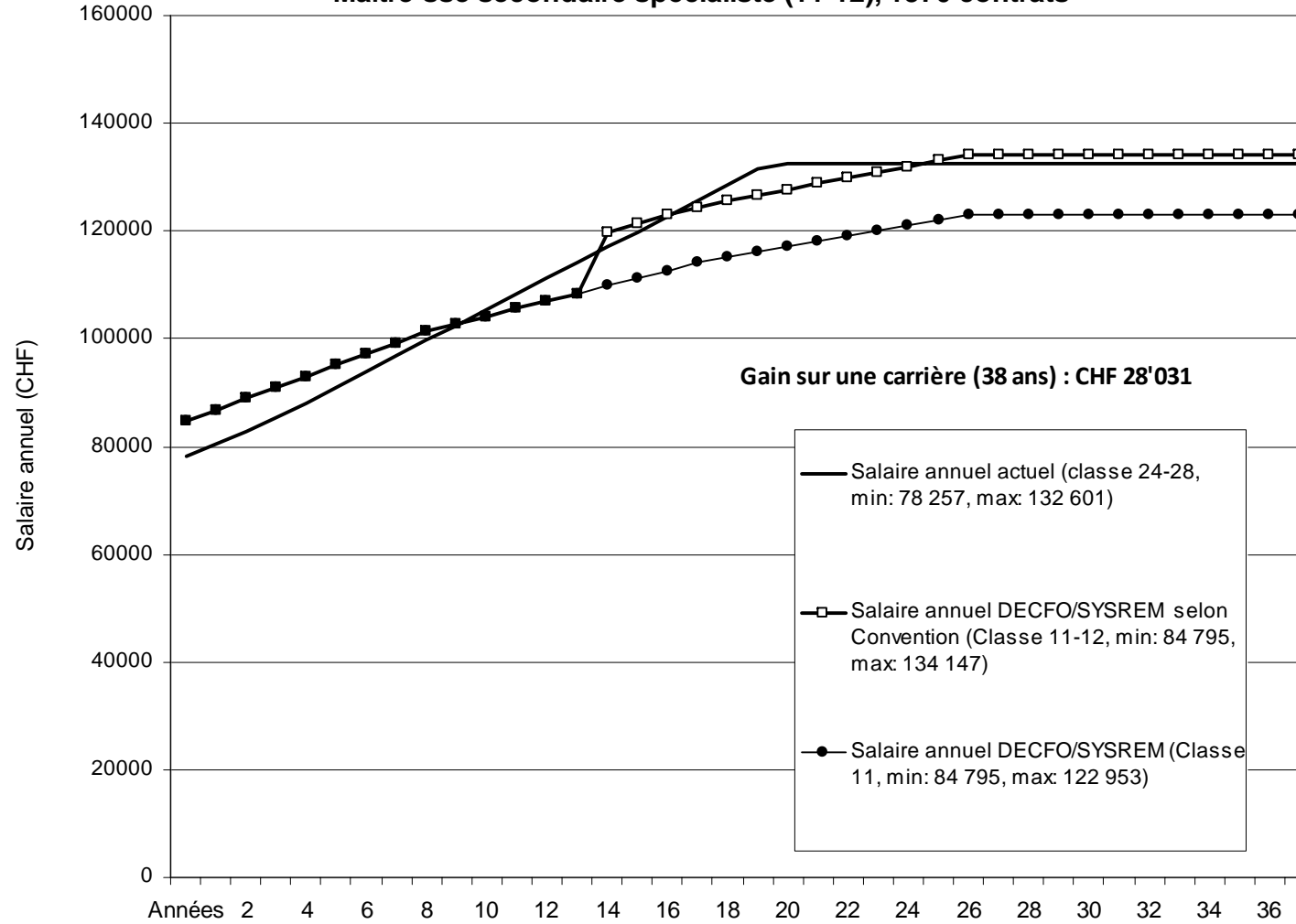


Selon informations SPEV disponibles au 5.11.2008

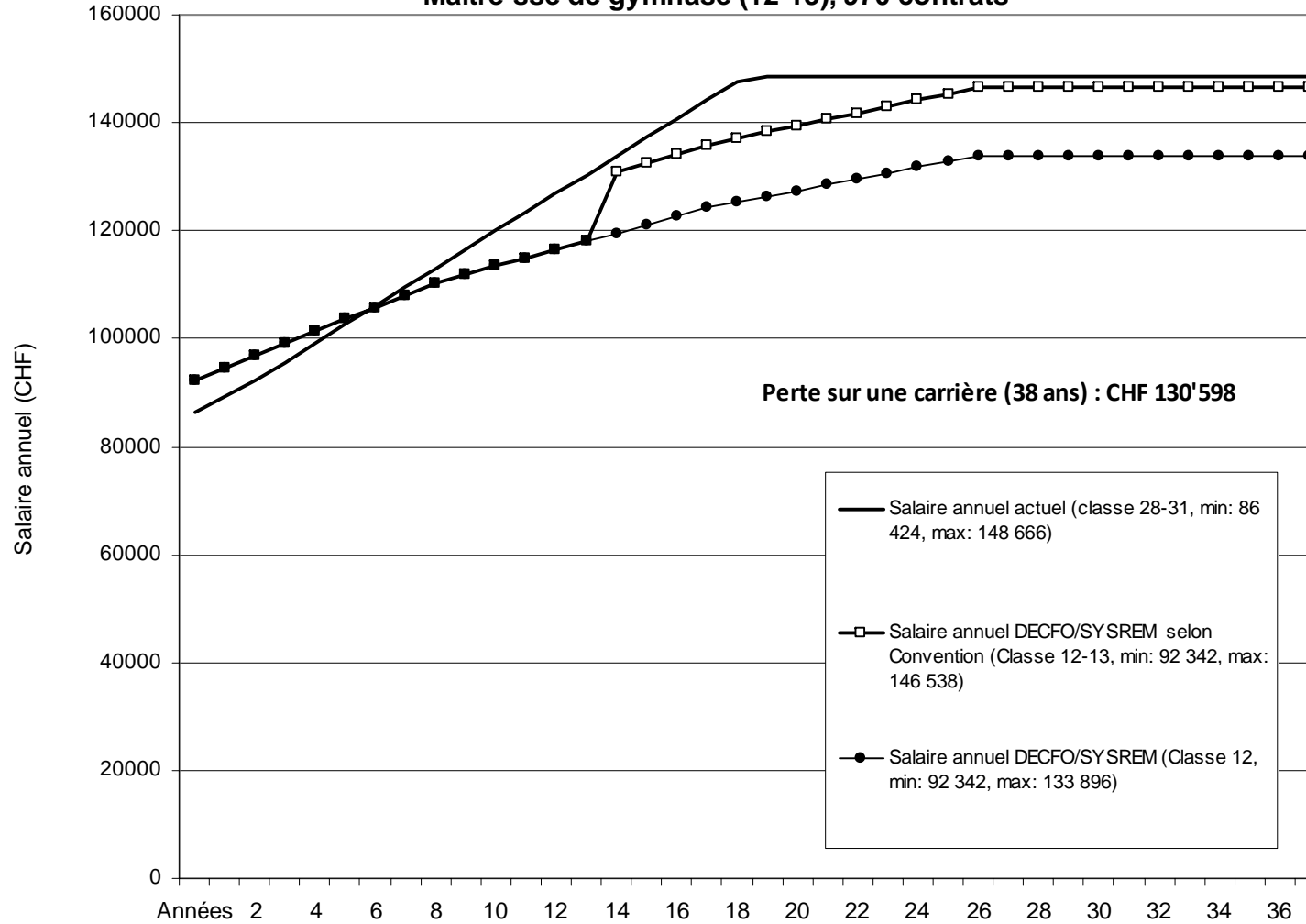
Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Maître-sse généraliste (9), 3'400 contrats



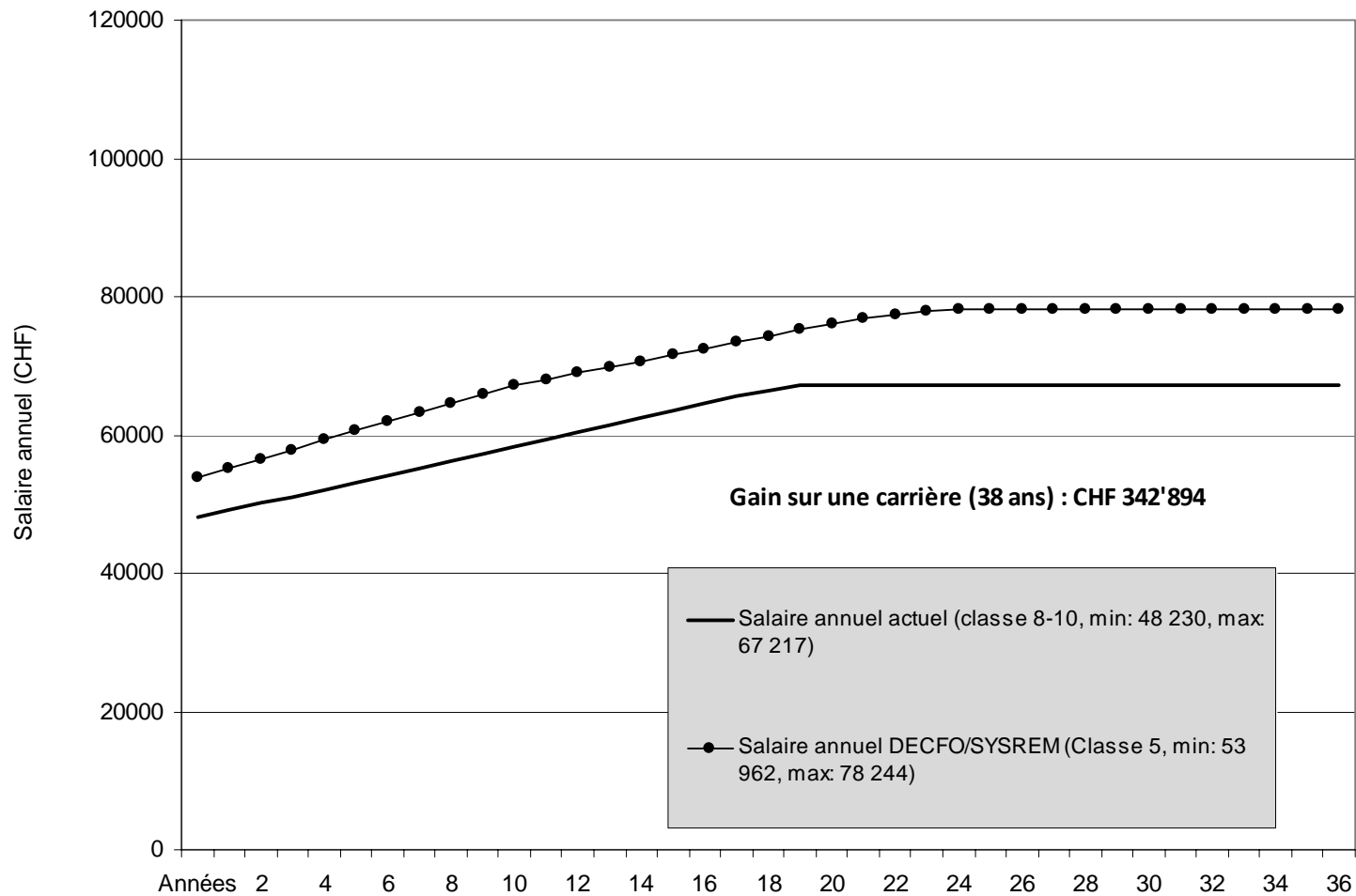
Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Maître-sse secondaire spécialiste (11-12), 1370 contrats



Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Maître-sse de gymnase (12-13), 970 contrats



**Comparaison coûts carrière : système actuel / DECFO-SYSREM
Cantonnier - (5), 150 contrats**



Fonctions soignantes - Nombre de contrats par niveau DECFO-SYSREM

Libellé de la fonction actuelle	Nombre total de contrats	Nombre de contrats par niveau									Gain de coût de carrière en CHF *
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1er aide soignant	129		127								89'000
1er infirmier avec spécialisation	167								149	16	102'000
1er infirmier	267							240	16		77'000
Aide soignant	94		93								156'000
Infirmier chef d'unité de soins	59									43	292'000
Infirmier	1401						496	901			326'000
Infirmier avec spécialisation	261							17	241		237'000
Physiothérapeute	85						42	43			326'000