canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

NOVEMBRE 2008 **RC-124**
(min.)

RAPPORT MINORITAIRE 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

Faut-il déshabiller Paul pour habiller Jean ?

L'introduction à marche forcée du système DECFO/SYSREM provoque une déstabilisation grave de la fonction publique vaudoise. Le Conseil d'Etat n'a jamais véritablement présenté publiquement les raisons, sur un plan politique, qui amènent le gouvernement à modifier de fond en comble la politique salariale de l'Etat de Vaud ainsi que les classifications des fonctions. L'EMPD se contente de parler, en termes vagues, de "modernisation" (p. 1 EMPD) ! Le gouvernement élude ainsi le débat public nécessaire sur les objectifs sous-jacents, mais bien réels de ce projet. Certes, il s'agit pour le gouvernement, comme il l'a répété à maintes reprises, de revaloriser immédiatement certaines fonctions qui étaient largement dévalorisées dans le cadre de l'ancienne échelle des salaires et du système de progression, comme les instituteurs-trices. En cela, chacun-e ne peut que l'approuver ! Mais, pour réduire les injustices existantes dans la politique salariale et le système actuel de progression, faut-il créer de nouvelles injustices ? Faut-il qu'il y ait de très nombreuses catégories du personnel de l'Etat qui soient parmi les fonctions perdantes ou dégradées ? Force est donc de constater que la mise en oeuvre au forceps de cette réforme répond certainement à d'autres impératifs, à moyen et long terme. Lesquels ? Réduire la masse salariale ? Individualiser les salaires et les conditions de travail pour mieux rompre les solidarités existantes, que certains qualifient de blocages ? Introduire des moyens d'évaluation individuelle et renforcer les pressions sur les employé-e-s de la fonction publique ? Le gouvernement vaudois se doit de communiquer et de débattre de ses intentions à moyen et long terme. Faute de quoi, les employé-e-s ne peuvent que considérer comme arbitraires les choix qui leur sont appliqués. Arbitraire le fait de constater, pour des employé-e-s exerçant actuellement le même métier, avec la même classification et le même salaire, qu'ils-elles se retrouvent éclaté-e-s en métiers et classifications différentes, selon des décisions prises et des procédures mises en œuvre par la hiérarchie et le SPEV. C'est le cas, par exemple, des secrétaires en 15-18 qui sont maintenant éclatées en 7 classes sans cahiers des charges mais avec inégalité de traitement.

Il est nécessaire dans cette optique de prendre le temps de la discussion et surtout d'informer les salarié-e-s concerné-e-s. C'est le contraire qui est fait aujourd'hui : Le Conseil d'Etat tente d'imposer une réforme opaque ! Les salarié-e-s ne sont, par exemple, même pas informé-e-s du nombre de points attribués aux critères définis dans l'EMPD (p. 10) et qui aboutit à la notation correspondant à la fonction dans laquelle ils-elles ont été enclassées. Les fiches individuelles DECFOSYSREM cachent soigneusement tout élément permettant la comparaison de l'évolution du salaire entre le système actuel et DECFOSYSREM. Par ailleurs pourquoi ne donner aux nettoyeuses aucune augmentation annuelle et les maintenir durant toute leur vie professionnelle à l'Etat à un salaire d'engagement ? Le Conseil

d'Etat refuse en effet de donner à ces femmes une fonction dans la grille salariale ! Le salaire minimum prévu à l'Etat pour un employé qualifié CFC est en outre plus bas que dans certaines CCT. La nouvelle grille salariale prévoit un salaire brut mensuel minimal à l'embauche de 3887.- pour un employé qualifié avec un CFC, soit moins que dans de nombreuses CCT du secteur privé !

Il faut souligner ici, par rapport à une qualification fallacieuse des employé-e-s de la fonction publique de "privilégié-e-s", que les salaires dans l'administration vaudoise sont parmi les plus bas des administrations publiques suisses. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique, le salaire brut mensuel moyen versé dans l'administration vaudoise est le 20e sur 26 parmi les administrations publiques. Les employé-e-s de la fonction publique vaudoise ont de surcroît perdu 17% de leur pouvoir d'achat en 15 ans. Depuis le début des années 90, le Conseil d'Etat a multiplié les coupes dans les salaires, au point que rares sont les années où les employé-e-s de l'Etat ont bénéficié des augmentations prévues par la loi (indexation au coût de la vie et annuités). Si l'on cumule le manque à gagner supporté par le personnel depuis 15 ans (1992), on arrive à une perte de pouvoir d'achat supérieure à 17%. Un-e instituteur-trice ayant commencé à travailler à l'Etat de Vaud en 1992 (fr. 49'929.- par année, soit fr. 4'160.- par mois) gagne en 2006 fr. 79'098.- par an (fr. 6'591.- par mois). Si les mécanismes salariaux avaient été appliqués conformément aux dispositions légales, il/elle gagnerait en 2006 fr. 95'941.- (fr. 7'995.- par mois). Un manque à gagner annuel de fr. 16'843.- (fr. 1'403.- par mois), soit plus de deux mois de salaires ! La perte de pouvoir d'achat a été particulièrement élevée depuis 2002 : -7% en l'espace de quatre ans. En fait, la perte de pouvoir d'achat réelle est encore plus importante. En effet, les chiffres de l' *Indice des prix à la consommation*fournis par l'OFS (Office fédéral de la statistique), qui servent de référence pour calculer l'indexation, ne prennent pas en compte, par exemple, l'augmentation des primes d'assurance-maladie.

Avec DECFO/SYSREM le Conseil d'Etat prévoit de diminuer les salaires de la majorité des fonctions. Des métiers aussi divers que logopédiste, employé-e de la maintenance, conseiller-ère en orientation professionnelle, maître secondaire ou de gymnase, secrétaire, inspecteur-trice au service des autos, concierge, laborant-e ou encore juriste sont dévalorisés avec des pertes salariales pouvant aller jusqu'à 1500.- par mois. Des fonctions entières perdent sur la carrière. Par exemple, les inspecteurs A du SAN (Service des autos et de la navigation) perdent entre 200'000 francs et 400'000.- sur une carrière. Les orienteurs-euses professionnels-elles 200'000 francs. Les premiers-es laboratins-es médicaux-ales perdent jusqu'à 400'000 francs. Des logopédistes et des psychologues peuvent perdre tout autant. Les maîtresses et maîtres de gymnase perdent 450'000.-. Même dans les fonctions revalorisées, des personnes perdent, par exemple : un maître professionnel B, 16 ans d'ancienneté, perd avec la bascule 20'000 francs sur une carrière.

La minorité de la Commission des finances demande que soient rouvertes des négociations sur le fond avec l'ensemble des syndicats (FSF, SUD et SSP). La Convention du 3 novembre 2008, conclue entre la FSF et la Délégation de l'Etat de Vaud, ne met visiblement pas un terme aux négociations, comme le montrent les grèves et les mouvements de protestation qui se succèdent dans la fonction publique. Cette convention doit donc être considérée comme une étape dans ce débat et la négociation doit porter sur les transitions directes, semi-directes et indirectes, dont on sait qu'elles sont perdantes.

Elle demande au Grand Conseil de ne pas entrer en matière sur le projet de Décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud afin d'ouvrir un espace pour de telles négociations et, le cas échéant, de refuser le décret proposé.

Lausanne, le 12 novembre 2008.

Le rapporteur :
(Signé) *Jean-Michel Dolivo*