

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

**sur le Postulat de la Commission de gestion
suite au refus de la seconde réponse à la 4e observation
présentée dans le cadre du Département de l'intérieur (DINT),
intitulée : Recrutement du personnel pénitentiaire**

Rappel de l'observation

L'observation présentait le constat suivant :

Il est difficile de recruter du personnel pénitentiaire du fait, entre autres, de conditions salariales inadaptées au vu de l'engagement et des responsabilités exigés.

- *Le Conseil d'Etat est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre pour faciliter le recrutement du personnel pénitentiaire.*

La Commission de gestion relève les difficultés à recruter du personnel pénitentiaire de même qu'à maintenir et améliorer les conditions de travail de ces collaborateurs. En effet, la difficulté du métier impose une pression énorme sur les agents du Service pénitentiaire, à tous les niveaux. De plus, la classification salariale est loin d'être optimale, les expériences antérieures n'étant pas valorisées ou mal reconnues. En outre, les conditions offertes par les autres cantons, notamment durant les premières années d'emploi, sont plus attrayantes. Il est souhaitable qu'à tous les niveaux de responsabilité, les conditions de travail soient revalorisées afin de permettre l'engagement de collaborateurs avec des candidatures de qualité.

La Commission de gestion relève que dans ses réponses, le Conseil d'Etat mentionne avoir pris conscience des difficultés soulevées par la COGES et que diverses mesures ont été prises afin de revaloriser les métiers du personnel pénitentiaire. La Commission souligne notamment que des négociations regroupant la Fédération des sociétés de fonctionnaires et des associations du parapublic vaudois (FSF), l'Association vaudoise des agents pénitentiaires (AVAP), le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), le Service pénitentiaire (SPEN) et la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines ont été entamées début 2013 et ont abouti en août de la même année. Si les pourparlers se sont clos à satisfaction de l'ensemble des parties, l'accord trouvé devait, selon la seconde réponse du Conseil d'Etat à l'observation de la COGES, encore être examiné par le Conseil d'Etat.

En conséquence, la Commission de gestion souhaite savoir si depuis la réponse fournie, l'accord mentionné a été avalisé par le Conseil d'Etat.

Réponse du Conseil d'Etat

Le rapport de la Commission de gestion (COGES) portant sur l'exercice 2012, mettait en exergue, notamment par le biais d'une observation, la problématique des conditions salariales du personnel pénitentiaire comme difficulté supplémentaire au recrutement du personnel. Le Conseil d'Etat avait répondu à 2 reprises à la COGES mais, suite au refus de la seconde réponse à la 4e observation présentée dans le cadre du Département de l'intérieur (DINT), intitulée : Recrutement du personnel pénitentiaire, l'observation a été transformée en postulat par la COGES en date du 17.12.2013 (13_POS_053).

Suite à l'aboutissement des négociations, en août 2013, entre la Fédération des sociétés de fonctionnaires et des associations du parapublic vaudois (FSF), l'Association vaudoise des agents pénitentiaires (AVAP), le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), le Service pénitentiaire (SPEN) et la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, un accord a été trouvé. Cet accord portait en particulier sur une reconnaissance plus large des années d'expérience et d'ancienneté dans des métiers de la sécurité ou d'autres métiers de prise en charge de populations particulières afin d'obtenir une nouvelle pondération des coefficients pour la fixation de salaire initial (FSI) pour les agents de détention et ainsi une fixation plus favorable de l'échelon au sein de la classe de salaire donnée. A titre d'exemple, des années d'expérience comme éducateur ou employé d'une entreprise de sécurité privée étaient valorisées (coefficient FSI) de la même manière que des années d'expérience en tant qu'agent de détention. Cette négociation a impliqué une revalorisation des salaires pour 54 collaborateurs, soit un impact financier de Frs 201'130 (Frs 247'389 avec les charges patronales) avec effet au 1^{er} octobre 2013.

Par la suite, en 2015, la FSF et l'AVAP ont saisi la Commission d'évaluation des fonctions (CEF) en vue du réexamen de l'évaluation de la fonction d'agent de détention. Au terme d'un long processus, qui a notamment impliqué l'audition de nombreux cadres et collaborateurs du SPEN afin de clarifier les missions, rôles et responsabilités des fonctions d'agent technique et d'agent de détention, cette commission a rendu un rapport au Conseil d'Etat, comme le prévoit la procédure en vigueur.

A la lumière des conclusions de la Commission d'évaluation des fonctions, le Conseil d'Etat, a décidé de revaloriser l'engagement et les compétences des agent-e-s de détention. A compter du 1^{er} janvier 2019, la fonction « d'agent-e de détention » est ainsi passée du niveau 7 au niveau 8. Elle a été fusionnée avec la fonction « d'agent-e technique de détention » afin de constituer une seule et même fonction « d'agent-e de détention ». Selon l'estimation effectuée en 2018, basée sur les 216 collaborateur-trice-s en postes à mars 2018 hors auxiliaires, colloqué-e-s en 7 ou 7A, l'impact financier sur les salaires et les charges sociales de cette revalorisation salariale représenterait un montant d'un peu plus de 1,5 million de francs.

Enfin, la promotion des métiers du SPEN compte parmi les objectifs prioritaires du SPEN et de ses priorités stratégiques, ainsi que cela ressort du rapport sur la politique pénitentiaire au Conseil d'Etat, adopté par le Grand Conseil le 13 décembre 2016. Dans ce cadre, le SPEN sera notamment présent au prochain Salon des métiers, en novembre 2019, avec le double objectif de développer l'attractivité de ce service et l'attractivité des métiers du SPEN afin d'améliorer l'image du SPEN sur le marché du travail. Cette action s'inscrit dans un projet plus large de promotion des métiers.

Depuis 2013, différentes actions ont ainsi permis de rendre le métier d'agent de détention plus visible et plus attractif, en particulier la nouvelle classification, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, qui a marqué une reconnaissance de la complexité et des difficultés associées au métier d'agent-e de détention et a ainsi accru l'attractivité d'un tel poste.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 18 septembre 2019.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean