



EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE DECRET
du Bureau du Grand Conseil
fixant la rémunération du Secrétaire général du Grand Conseil
pour la législature 2018-2022

1 INTRODUCTION

La loi sur le Grand Conseil, à son article 31, prévoit ceci :

Art. 31 Statut du secrétaire général

¹*La loi sur le personnel est applicable par analogie au secrétaire général du Grand Conseil, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi.*

²*La rémunération du secrétaire général du Grand Conseil est fixée par voie de décret.*

Le secrétaire général étant soumis à réélection tous les cinq ans, il s'ensuit que le décret fixant sa rémunération couvre lui aussi une période de cinq années. Le précédent décret, adopté par le Grand Conseil le 4 juin 2013, valait pour les années 2013 à 2017. Il s'est appliqué aussi bien au secrétaire général en poste au moment de son adoption qu'à son successeur depuis l'entrée en fonction de ce dernier au 1^{er} février 2015.

Le secrétaire général a été réélu le 27 juin 2017, lors de la séance constitutive du nouveau Grand Conseil, pour la période courant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022. L'actuel décret cessant de déployer ses effets au 31 décembre 2017, le Grand Conseil doit en adopter un nouveau pour la période de cinq ans susmentionnée.

2 BREF RAPPEL HISTORIQUE

La Constitution entrée en vigueur le 14 avril 2003 prévoit, à son article 98, que « *Le Grand Conseil dispose de services qui lui sont propres. Il peut faire appel aux services de l'administration cantonale.* ». Cette disposition a été transcrite dans la loi sur le Grand Conseil par une modification législative partielle, entrée en vigueur en septembre 2004, et confirmée, sur la forme et sur le fond, dans le cadre de la révision totale de la loi, votée définitivement le 8 mai 2007. Concrètement, cela signifie que, dès septembre 2004, le Secrétariat général du Grand Conseil est un service à part entière, sans aucun lien avec la Chancellerie d'Etat à laquelle il était auparavant rattaché, avec un chef de service au statut équivalent à celui des autres services. Ledit chef de service porte le titre de « secrétaire général » depuis 1998 déjà, notamment par analogie avec la Secrétaire générale de l'Ordre judiciaire et avec les secrétaires généraux des sept départements. Il dirige un service comptant aujourd'hui 17.8 ETP répartis sur 22 personnes.

Cette indépendance a aussi pour conséquence que le projet de budget du service publié « Secrétariat général du Grand Conseil » est élaboré par celui-ci, soumis pour préavis technique au Département des finances, puis adopté par le Bureau du Grand Conseil, après consultation du Conseil d'Etat. Ce dernier transmet ensuite son projet de budget à la Commission des finances, devant laquelle il le défend, et au plénum. En matière de ressources humaines également, la loi donne compétence au Bureau, sur

proposition du secrétaire général et après consultation du Conseil d'Etat, de fixer l'effectif du personnel et les moyens à disposition du secrétariat général pour accomplir ses missions (art. 35, al. 7 LGC).

En 2009 comme en 2013, la rémunération a été fixée par le Grand Conseil par la voie du décret, ceci afin notamment de concrétiser la séparation des pouvoirs et de permettre au Législatif, autorité d'engagement de la personne concernée, de se prononcer sur sa rémunération. La formule du décret a d'ailleurs été ancrée dans la loi, à l'alinéa 2 de l'article 31 LGC (voir plus haut), en juin 2013, en même temps que le Grand Conseil a adopté le décret 2013 – 2017.

3 SOLUTION PROPOSEE

En 2009 et en 2013, le Bureau, suivi par le plénum, avait opté pour une rémunération fixe pendant les cinq ans, faisant uniquement l'objet de l'éventuelle indexation au renchérissement.

Après réflexion et examen de différentes variantes, le Bureau propose un changement de pratique pour la nouvelle législature. En effet, il doute de la pertinence d'appliquer à un non-magistrat un système en principe réservé aux magistrats comme les juges au Tribunal cantonal et le Procureur général. Dans leur immense majorité, les employés de l'Etat de Vaud reçoivent, tant qu'ils n'ont pas atteint le sommet de leur classe salariale, un « échelon », en principe annuel, sous réserve des années lors desquelles le Canton rencontre des difficultés financières particulières. Cela est aussi le cas de la quarantaine de chefs de service et des autres hauts fonctionnaires qui, en sus, peuvent être mis au bénéfice de mesures individuelles de fin d'année. Dans ces conditions, le Bureau ne voit pas pourquoi, après s'être engagé depuis deux législatures pour une rémunération équitable de son principal collaborateur par rapport aux fonctions équivalentes de l'administration cantonale, l'on renoncerait à lui appliquer le même traitement qu'aux autres.

Afin de simplifier les calculs et d'éviter de longues discussions forcément subjectives, le Bureau propose de prévoir des montants correspondant à ceux que l'on trouve dans l'échelle des salaires. Il insiste ici sur l'expression « correspondant à » : il ne s'agit en aucune manière d'une intégration de la fonction de secrétaire général dans le système salarial DECFO-SYSREM, la rémunération de cette fonction restant de la stricte compétence du Grand Conseil, conformément à l'article 31, alinéa 2 LGC.

Le décret 2013 – 2017 fixait la rémunération à CHF 190'000.- bruts, payables en treize fois. En l'absence de renchérissement, le salaire du secrétaire général est, en 2017, toujours exactement identique à celui de 2013. Le Bureau retient un équivalent classe 17 (sur 18) pour le secrétaire général, à savoir la classe dans laquelle sont colloquées les fonctions de la Secrétaire générale de l'Ordre judiciaire et des secrétaires généraux des sept départements. Il a ensuite cherché quel était l'échelon le plus proche de CHF 190'000.- ; il s'agit de l'échelon 11 (sur 25). Il est donc proposé, pour la première année de la législature, un salaire correspondant à celui que touche un employé colloqué en classe 17 plus 11 échelons. Puis, pour les quatre années suivantes de la législature, il est proposé d'accorder une hausse correspondant à l'échelon que reçoit un employé situé à ce niveau salarial.

Précision importante : le Conseil d'Etat est parfois amené, dans des circonstances financières très défavorables, à renoncer à l'octroi des échelons annuels, ou à prendre d'autres mesures sur les salaires, touchant l'ensemble du personnel, ou parfois plus spécifiquement les chefs de service et les autres hauts fonctionnaires. Il est évident, et cela est prévu dans le décret, que le Bureau prendra la décision de faire appliquer ces mesures au secrétaire général également.

L'on précisera que s'ajoutent au salaire deux indemnités annuelles prévues dans le budget du Secrétariat général du Grand Conseil, soit CHF 3'500.- pour les frais de transport et usage de véhicule privé et CHF 3'300.- pour les frais de représentation et d'habillement, des indemnités inchangées de fort longue date.

La rémunération proposée est, on l'aura compris, dans la fourchette de celle servie aux chefs des services de l'administration cantonale, et particulièrement de ceux exerçant des fonctions analogues.

Un léger effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 devra être prévu, comme d'ailleurs en 2013, le temps qu'une commission examine le présent EMPD et que le plénum se prononce nous conduisant au-delà du changement d'année civile.

Enfin, pour conclure, le Bureau tient à souligner que, cas échéant, le système proposé n'est dans tous les cas valable que pour une durée de cinq ans. Il ne liera en aucune manière le futur Bureau et le futur Grand Conseil de la législature 2022 – 2027, qui resteront libres de décider d'un système différent, comme d'ailleurs le Bureau actuel propose une formule légèrement différente de celle retenue par son prédécesseur.

Annexe : échelle des salaires 2018

4 CONSEQUENCES

4.1 Constitutionnelles, légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

Néant.

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

Néant en 2018 ; hausse annuelle ordinaire dès 2019.

4.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitudes sur les plans financier et économique

Néant.

4.4 Personnel

Néant.

4.5 Communes

Néant.

4.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Néant.

4.7 Programme de législature et PDCn (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

4.8 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA

Néant.

4.9 Découpage territorial (conformité à DecTer)

Néant.

4.10 Incidences informatiques

Néant.

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

Néant.

4.12 Simplifications administratives

Néant.

4.13 Protection des données

Néant.

4.14 Autres

Néant.

5 CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, le Bureau du Grand Conseil a l'honneur de proposer au Grand Conseil d'adopter le projet de décret ci-après :

PROJET DE DECRET

fixant la rémunération du secrétaire général du Grand Conseil pour la législature 2018-2022 (DRSGGC)

du 7 décembre 2017

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de décret présenté par le Bureau du Grand Conseil

décrète

Art. 1

¹ Le salaire annuel du secrétaire général du Grand Conseil correspond, pour l'année 2018, au montant prévu en classe 17, échelon 11, de l'échelle des salaires 2018 de l'Etat de Vaud.

² De 2019 à 2022, le salaire progressera chaque année du montant correspondant à celui d'un échelon de la classe 17, zone 2, de l'échelle des salaires de l'année correspondante.

³ Le salaire est adapté au renchérissement selon l'article 25 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud.

⁴ Le Bureau du Grand Conseil fait appliquer au secrétaire général d'éventuelles mesures salariales décidées par le Conseil d'Etat touchant l'ensemble du personnel de l'Etat ou les chefs de service.

⁵ Le salaire annuel est payé en 13 fois, conformément aux règles applicables au personnel de l'Etat.

Art. 2

Le présent décret entre en vigueur rétroactivement le 1^{er} janvier 2018.

Art. 3

Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution du présent décret. Il en publiera le texte conformément à l'art. 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et le mettra en vigueur, par voie d'arrêté, conformément à l'article 2 ci-dessus.

Ainsi adopté, en séance du Bureau du Grand Conseil, à Lausanne, le 7 décembre 2017.

La présidente :

S. Podio

Le secrétaire général adjoint :

S. Jaquenoud

Règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC)

Echelle des salaires 2018

Taux de progression		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
Echelons 0 à 7	Echelons 8 à 16	Echelons 17 à 25
2.44*	1.67*	1.17*

* Pourcentages arrondis

Classes	Salaire annuel 13 ^e compris	
	Minimum	Maximum
1	* 48 113	62 787
2	* 48 113	66 554
3	48 768	70 714
4	51 949	75 324
5	55 476	80 439
6	59 403	86 134
7	63 781	92 483
8	68 667	99 567
9	74 139	107 503
10	80 278	116 403
11	87 174	126 402
12	94 932	137 652
13	103 694	150 358
14	113 608	164 732
15	124 843	181 023
16	137 603	199 524
17	152 120	220 573
18	168 671	244 572

* Salaire minimum garanti

Montant des annuités 13 ^e compris* *		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
1055	721	504
1118	764	534
1188	812	568
1265	865	605
1351	923	646
1447	989	692
1554	1062	742
1673	1144	800
1806	1234	864
1956	1337	935
2124	1452	1017
2313	1582	1107
2527	1727	1208
2768	1892	1325
3043	2080	1455
3353	2293	1604
3707	2535	1774
4111	2810	1967

** En raison des arrondis, les montants effectifs peuvent varier de CHF 1.-- à CHF 2.--.

Indice de l'échelle * : 110.18 (base mai 2000)
Indice réel octobre 2017 : 107.69 (base mai 2000)
* Décret relatif à la recapitalisation de la CPEV

Lausanne, le 4 décembre 2017