



Etat des lieux statistique 2009-2011 de

LA POLITIQUE SALARIALE

Entrée en vigueur : 1^{er} décembre 2008

**Rapport basé sur les données 2009 et 2011
(État au mois de février)**

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	4
2.	PERSONNEL ACV-CHUV-UNIL.....	5
2.1.	DOSSIERS ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP).....	5
2.1.	RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE LA GRILLE DES FONCTIONS.....	6
2.2.	RÉPARTITION PAR ÂGE.....	8
2.3.	RÉPARTITION PAR SEXE	9
2.4.	TAUX D'OCCUPATION	10
2.5.	RÉPARTITION DANS LES NIVEAUX DE LA GRILLE DES FONCTIONS.....	14
2.5.1.	Répartition du personnel de l'Etat de Vaud au sein des niveaux de la grille des fonctions, hors branche de l'enseignement	14
2.5.2.	Répartition des métiers de l'enseignement dans les niveaux de la grille des fonctions.....	23
2.6.	ECHELONS ET ZONES DE PROGRESSION	27
2.6.1.	Echelons	27
2.6.2.	Zones de progression	29
3.	RÉMUNÉRATION	31
3.1.	POSITIONNEMENT PAR RAPPORT AU SALAIRE CIBLE	31
3.2.	ATTEINTE DU SALAIRE CIBLE.....	33
3.3.	MONTANT DES SALAIRES.....	35
4.	COÛT PROJETÉ DU RATTRAPAGE 2009 ET 2011.....	36
4.1.	COÛT PROJETÉ DU RATTRAPAGE PAR DÉPARTEMENT	36
4.2.	COÛT PROJETÉ DU RATTRAPAGE PAR CATÉGORIE	38
4.3.	COÛT PROJETÉ DU RATTRAPAGE PAR CLASSE.....	41
4.3.1.	Coût projeté du rattrapage par classe salariale, hors enseignement	41
4.3.2.	Coût projeté du rattrapage par classe pour les métiers de l'enseignement	44
4.4.	COÛT PROJETÉ DU RATTRAPAGE SELON LE SEXE	48
4.4.1.	Répartition femmes – hommes avec ou sans rattrapage	48
4.4.2.	Positionnement des salaires selon le sexe dans le nouveau système.....	50
4.4.3.	Répartition du coût projeté du rattrapage selon le sexe	51
5.	DÉFINITIONS	52
5.1.	BASCULE	52
5.2.	BLOCAGE.....	52
5.3.	BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)	52
5.4.	BRANCHE DE LA GRILLE DES FONCTIONS.....	52

5.5.	CATÉGORIE DE LA GRILLE DES FONCTIONS.....	52
5.6.	CLASSE SALARIALE.....	52
5.7.	DOMAINE DE LA GRILLE DES FONCTIONS	52
5.8.	DOSSIER.....	52
5.9.	EMPLOI-TYPE (OU MÉTIER).....	53
5.10.	GRILLE DES FONCTIONS.....	53
5.11.	MÉDIANE	53
5.12.	MÉTIER.....	53
5.13.	MONTANT DE RATTRAPAGE	53
5.14.	MOYENNE	53
5.15.	NIVEAU DE FONCTION	53
5.16.	PROJET DECFO-SYSREM	53
5.17.	POSTE	54
5.18.	QUARTILES	54
5.19.	RATTRAPAGE	54
5.20.	RATTRAPAGE GLOBAL.....	54
5.21.	RATTRAPAGE 2008	54
5.22.	RATTRAPAGE 2009 – 2010 – 2011	54
5.23.	RATTRAPAGE AU MINIMUM	54
5.24.	RÉPERTOIRE DES EMPLOIS-TYPES (REM)	54
5.25.	SALAIRE CIBLE	54
5.26.	SALAIRE DÉPLAFONNÉ	55
5.27.	SALAIRE PLAFONNÉ	55
6.	ANNEXE 1 – GRILLE DES FONCTIONS SELON LA FORMATION DE BASE EXIGÉE	56
7.	ANNEXE 2 – PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL	66
8.	LISTE DES FIGURES	67

1. INTRODUCTION

Le présent rapport établit un état des lieux chiffré de l'application du système de rémunération entré en vigueur au 1^{er} décembre 2008.

Il s'inscrit dans la continuité de l'annexe au rapport du Conseil d'Etat sur la politique des Ressources Humaines 2011-2015¹.

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale du personnel de l'Etat de Vaud, CHUV et UNIL compris, 27'000 dossiers² ont été basculés³. Cependant, une partie d'entre eux n'a pas atteint, au moment de la bascule, le salaire cible déterminé selon les paramètres du nouveau système de classification et de rémunération des fonctions. Il a donc fallu procéder, dans ces situations, à un rattrapage de salaire.

Le Conseil d'Etat a, pour ce faire, alloué un budget de 80 millions réparti sur six ans, afin que les contrats concernés atteignent le salaire cible au plus tard à fin 2013. Le tableau suivant présente les montants annuels mis à disposition, les montants versés effectivement ainsi que le solde disponible reporté.

Année	Montant annuel à disposition	Montant versé, charges sociales comprises	Solde disponible reporté	Solde disponible cumulé
2008	32 millions	31.4 millions	0.6 million	0.6 million
2009	10 millions	9.8 millions	0.2 million	0.8 million
2010	10 millions	9.9 millions	0.1 million	0.9 million
2011	10 millions	9.9 millions	0.1 million	1 million
2012	10 millions	À venir	-	-
2013	8 millions	À venir	-	-

Les éléments ci-avant ne tiennent compte que des effets immédiats des modifications salariales induites par l'application du cliquet au 1^{er} août, *pro rata temporis* jusqu'au 31 décembre de l'année concernée. Il n'est pas tenu compte de l'effet pérenne de la mesure, ni de son effet sur les augmentations annuelles pour les personnes n'ayant pas atteint le maximum de leur fonction.

Comme mentionné plus haut, l'analyse présentée ci-après porte sur les dossiers actifs en février des années 2009 et 2011. Sont exclus du périmètre d'analyse les fonctions spécifiques (liées à l'ancien système), les auxiliaires et les personnes en formation (apprenti-e-s, stagiaires). Le rapport se compose de deux parties.

La première (chapitres 2 et 3) décrit le personnel de l'Etat de Vaud (EDV), y compris CHUV et UNIL, selon plusieurs critères de répartition (catégories de la grille des fonctions⁴, âge, sexe, taux d'occupation, niveaux, échelons et zones de progression) dont, au final, le positionnement par rapport au salaire cible.

La seconde partie (chapitres 4) détaille la répartition du coût projeté du rattrapage 2009 et 2011 par département, par catégorie de la grille des fonctions, par classe salariale et par sexe.

¹ Disponible sur le site web de l'Etat de Vaud : www.vd.ch

² Etaient exclues du périmètre de la bascule les personnes en formation, les fonctions enseignantes du tertiaire (UNIL et HE), les fonctions de médecin (CHUV), les fonctions de magistrat, judiciaire et politique (ACV), ainsi que les auxiliaires.

³ Se référer aux définitions présentées au chapitre 5 du rapport.

⁴ Cf. grille des fonctions en annexe 1.

2. PERSONNEL ACV-CHUV-UNIL

2.1. Dossiers et équivalents temps plein (ETP)

L'effectif du personnel de l'Etat de Vaud, soit l'ACV, le CHUV et l'UNIL, peut se présenter sous deux angles : le nombre de dossiers de collaborateurs-trices (correspondant aux contrats⁵) et le nombre d'équivalents temps plein (ETP) (Figure 1 et Figure 2).

Figure 1 : Nombre de dossiers de collaborateurs-trices de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe

	Dossiers des collaborateurs-trices				
	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Femmes	17'516	63.6	18'781	63.9	+ 7.2
Hommes	10'035	36.4	10'595	36.1	+ 5.6
Total	27'551	100.0	29'376	100.0	+ 6.6

Figure 2 : Nombre d'ETP à l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe

	Equivalents temps plein (ETP)				
	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Femmes	12'393.8	58.9	13'297.1	58.5	+ 7.3
Hommes	8'651.2	41.1	9'116.2	41.5	+ 5.4
Total	21'045.0	100.0	22'413.2	100.0	+ 6.5

Entre 2009 et 2011, le personnel de l'Etat de Vaud a augmenté de 6.6% en termes de dossiers et de 6.5 % en termes d'ETP. Cette progression se manifeste plus fortement pour les femmes que pour les hommes avec 1.6 points (7.2% - 5.6%) d'écart pour les dossiers et 1.9 points (7.3% - 5.4%) pour les ETP.

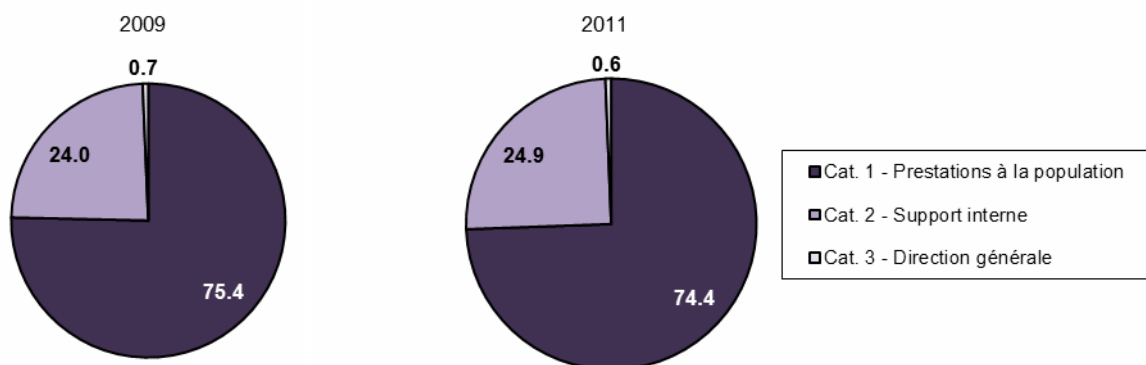
La proportion de femmes et d'hommes au sein du personnel de l'Etat de Vaud se présente différemment selon qu'elle est exprimée en dossiers ou en ETP : les femmes représentent 63.6% des dossiers du personnel en 2009 et 63.9% en 2011, tandis qu'elles ne représentent que le 58.9% des ETP en 2009 et 58.5% en 2011. Cette différence s'explique par le recours au temps partiel plus fréquent chez les femmes (la question du taux d'activité est détaillée au chapitre 2.4).

⁵ Un-e même collaborateur-trice peut avoir plusieurs contrats et, dans ce cas-là, sera compté-e plusieurs fois dans la statistique du personnel.

2.1. Répartition par catégorie de la grille des fonctions

La grille classe les fonctions selon la nature de leur activité. Elle comporte trois catégories, à savoir les « Prestations à la population », le « Support interne » et la « Direction générale ». La répartition des ETP par catégorie de la grille des fonctions fait apparaître un rapport de un à quatre : l'Etat occupe ainsi les trois quarts de son effectif à sa mission première, autrement dit à fournir des prestations à la population, alors que le dernier quart assure le bon fonctionnement de la mission principale de l'ACV en lui apportant le support administratif, technique et logistique nécessaire, ainsi que sa direction stratégique.

Figure 3 : Répartition des ETP par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011



Entre 2009 et 2011, le rapport de un à quatre caractérisant la répartition des ETP selon la nature de l'activité reste quasiment similaire : 74.4% des ETP en 2011 sont consacrés aux « Prestations à la population » contre 75.4% en 2009 (Figure 3). Cependant, la variation en 2011 en pourcentage du nombre d'ETP consacrés à chaque catégorie par rapport à 2009 diffère : c'est la catégorie « Support interne » qui a bénéficié d'une augmentation de plus de 10%, alors que les catégories « Prestations à la population » et « Direction générale » se sont appréciées respectivement de 5.2% et 4.9% d'ETP (Figure 4).

Figure 4 : Variation des ETP entre 2009 et 2011 selon la catégorie de la grille des fonctions

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Cat. 1 – Prestations à la population	15'858.9	75.4	16'682.4	74.4	+5.2
Cat. 2 – Support interne	5'047.8	24.0	5'585.7	24.9	+10.7
Cat. 3 – Direction générale	138.3	0.7	145.1	0.6	+4.9
Total	21'045.0	100.0	22'413.2	100.0	+6.5

L'analyse de la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions relève qu'au sein des activités de « Direction générale », les femmes sont sous-représentées : 19.3% des ETP en 2011 au sein de la catégorie « Direction générale » sont occupés par des femmes alors qu'elles représentent, cette même année, 59.3% des ETP globaux à l'Etat de Vaud (Figure 5 et Figure 6).

Figure 5 : Répartition des femmes et des hommes en ETP au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions, en 2009 et 2011

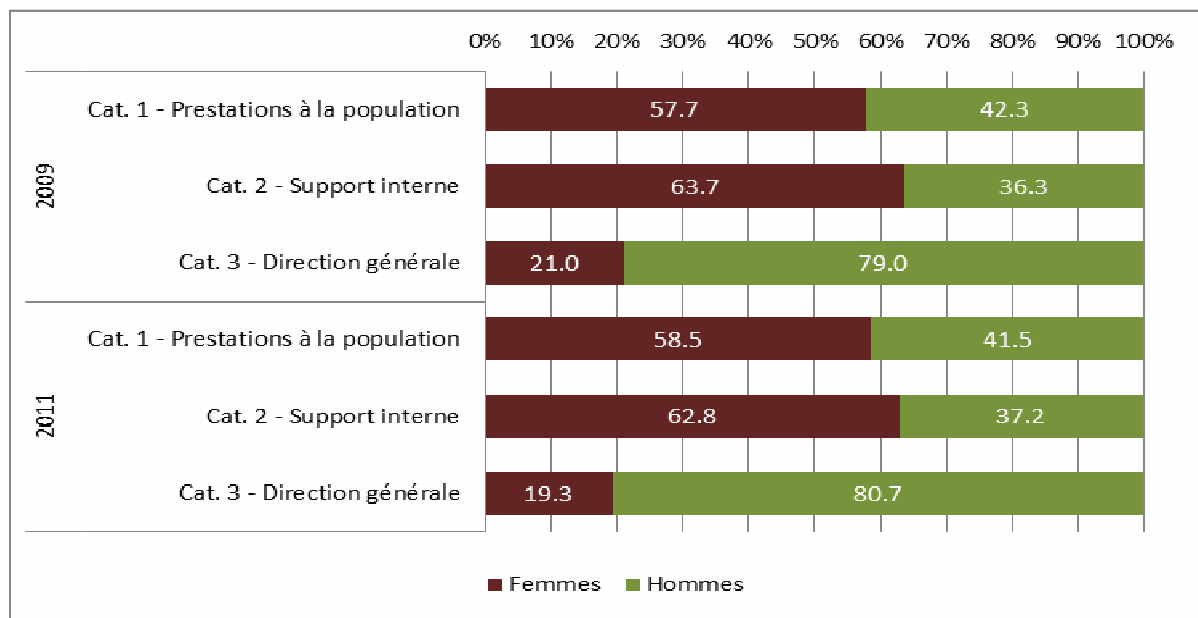


Figure 6 : Répartition des femmes et des hommes en ETP au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions, en 2009 et 2011

	2009					
	Nb			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. 1 - Prestations à la population	9'149.4	6'709.5	15'858.9	57.7	42.3	100.0
Cat. 2 - Support interne	3'215.4	1'832.4	5'047.8	63.7	36.3	100.0
Cat. 3 - Cadres dirigeants	29.0	109.3	138.3	21.0	79.0	100.0
Total	12'393.8	8'651.2	21'045.0			

	2011						Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %		
	Nb			%			Femmes	Hommes	Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
Cat. 1 - Prestations à la population	9'760.2	6'922.3	16'682.4	58.5	41.5	100.0	+6.7	+3.2	+5.2
Cat. 2 - Support interne	3'508.9	2'076.8	5'585.7	62.8	37.2	100.0	+9.1	+13.3	+10.7
Cat. 3 - Cadres dirigeants	28.0	117.1	145.1	19.3	80.7	100.0	-3.4	+7.1	+4.9
Total	13'297.1	9'116.2	22'413.2						

2.2. Répartition par âge

La moyenne d'âge de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs en 2009 comme en 2011 est de 44 ans et elle est égale à la médiane.

Si l'on ordonne le personnel ACV-CHUV-UNIL du plus jeune au plus âgé et que l'on divise l'ensemble en quatre groupes de taille égale, les fourchettes d'âges sont pratiquement identiques entre 2009 et 2011, à l'exception du 3^e quartile situé à 52 ans en 2009 et à 53 ans en 2011 (Figure 7). Autrement dit, pour les deux années de référence, la fourchette d'âge du quart le plus jeune va de 16 à 35 ans et celle du quart suivant va de 35 à 44 ans; puis, en 2009, la troisième la tranche s'étend de 44 à 52 ans, tandis qu'en 2011 elle va jusqu'à 53 ans. Ainsi, le quart le plus âgé, en 2009, a entre 52 et 68 ans et, en 2011, entre 53 et 67 ans.

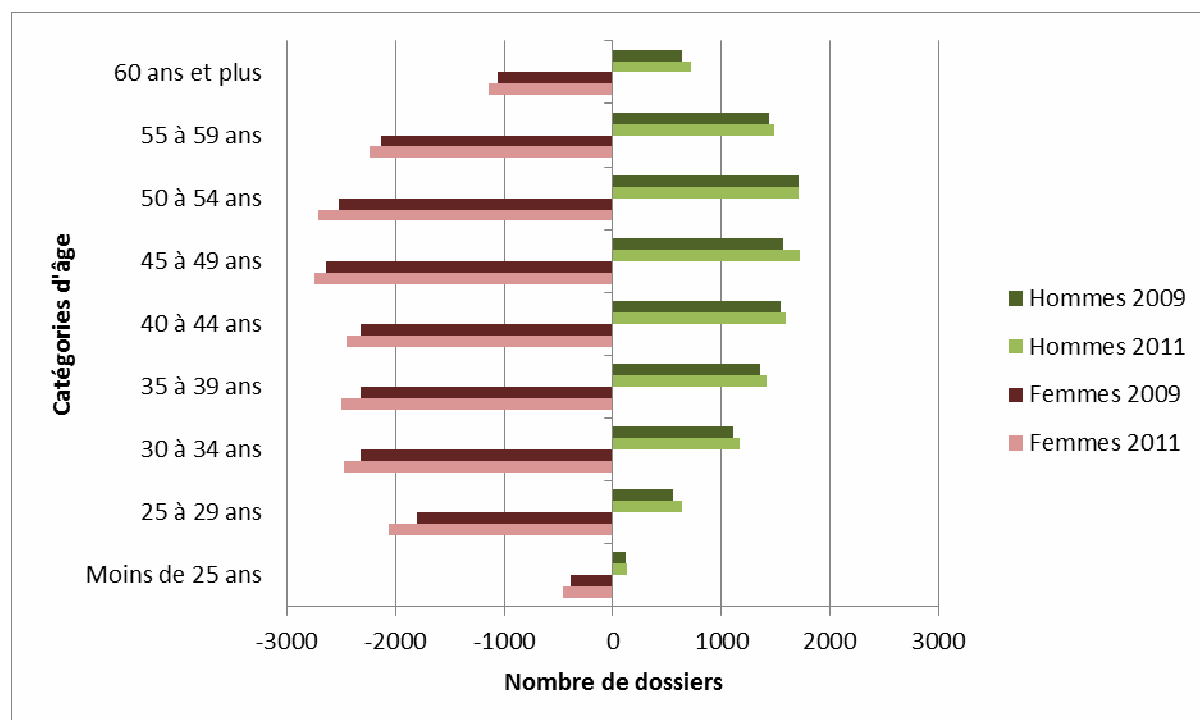
Figure 7 : Age moyen, médian et 1^{er} et 3^e quartile du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011

	2009			2011		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Âge moyen	43	45	44	43	45	44
Âge médian	44	46	44	43	45	44
1 ^{er} quartile	34	37	35	34	37	35
3 ^e quartile	52	53	52	52	53	53

Les hommes qui travaillent à l'Etat sont en moyenne plus âgés (45 ans) que les femmes (43 ans).

La figure suivante présente la pyramide des âges du personnel. Elle se rapproche d'une pyramide « en ballon de rugby » avec, pour les hommes, un effectif plus important sur la moitié supérieure (Figure 8).

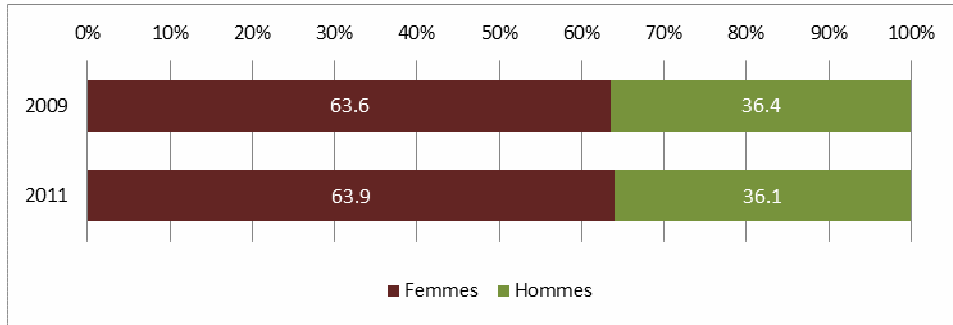
Figure 8 : Pyramide des âges du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe



2.3. Répartition par sexe

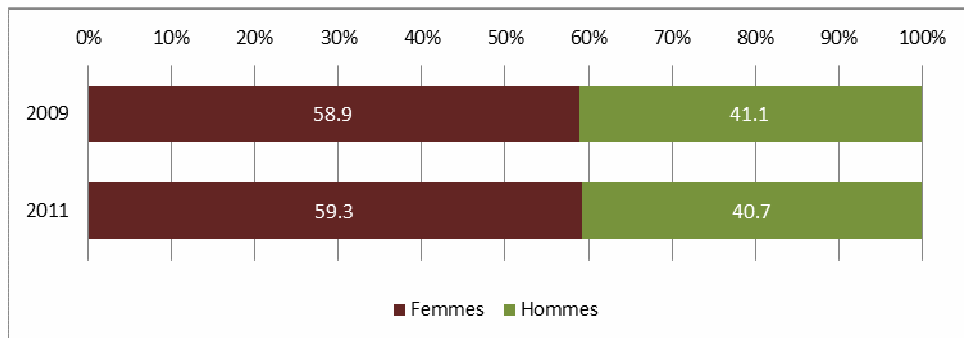
Comme présenté au paragraphe 2.1, l'Etat de Vaud compte plus de femmes que d'hommes en termes de dossiers comme d'ETP. Si l'on se base sur le nombre de dossiers, le rapport est pratiquement de deux tiers de femmes pour un tiers d'hommes en 2009 comme en 2011 (Figure 9).

Figure 9 : Répartition des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe



La répartition exprimée en ETP révèle que les femmes sont également plus nombreuses à exercer une activité à temps partiel. En effet, la part des hommes est plus importante lorsqu'elle est exprimée en ETP et non pas en nombre de dossiers (Figure 10).

Figure 10 : Répartition des ETP de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe



2.4. Taux d'occupation

La majorité des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud est à temps partiel : 55.3% en 2009 et 54.9% en 2011 (Figure 11). Cependant, depuis 2009, la part des temps plein augmente. Considérant une augmentation globale du nombre de dossiers à l'Etat de Vaud entre 2009 et 2011 (+6.6%), il est intéressant de constater que tant le temps partiel que le temps plein ont progressé (respectivement +5.6% et +7.6%), même si la progression est plus forte pour le temps plein (écart de 2 points) (Figure 12). A noter que sont pris en compte ici les dossiers (ou les contrats) et non les personnes, ce qui signifie que les collaboratrices et collaborateurs cumulant, par exemple, deux temps partiels sont considéré-e-s deux fois dans les analyses ci-dessous.

Figure 11 : Répartition du temps plein et du temps partiel au sein du personnel (dossiers) de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011

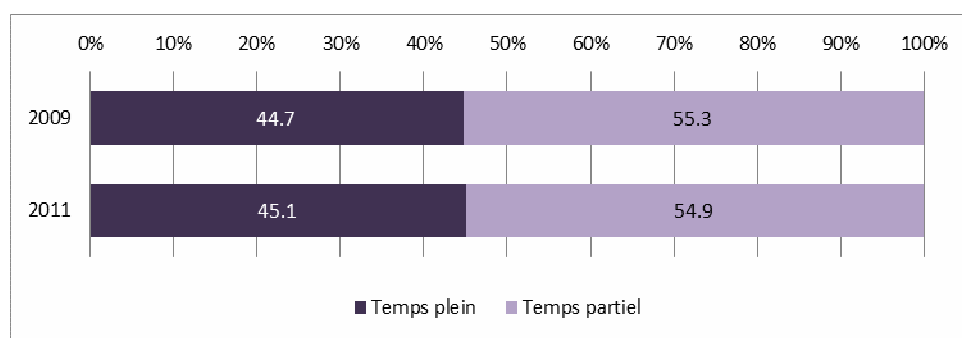


Figure 12 : Répartition du temps plein et du temps partiel au sein du personnel (dossiers) de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Temps plein	12'316	44.7	13'250	45.1	+7.6
Temps partiel	15'235	55.3	16'126	54.9	+5.6
Total	27'551	100.0	29'376	100.0	+6.6

Le taux d'occupation moyen de l'ensemble du personnel est de 76% en 2009 et en 2011 (Figure 13). Les femmes présentent un taux moyen (71% en 2009 et 2011) inférieur à celui des hommes (86% en 2009 et 2011).

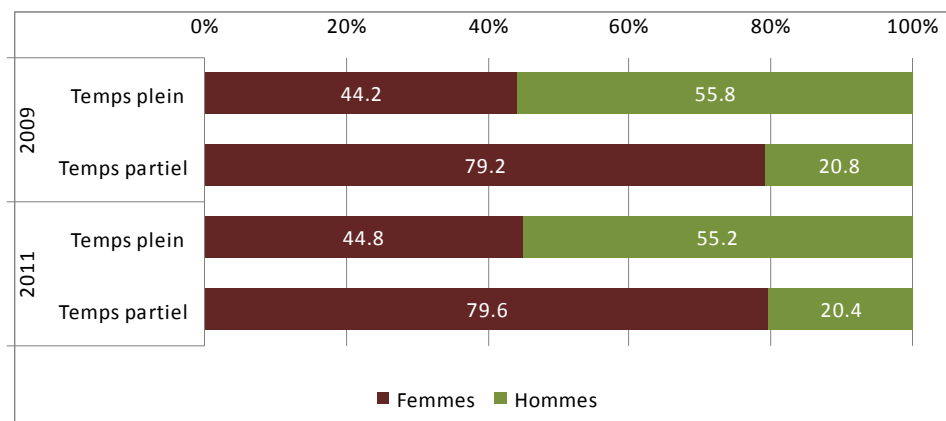
Le taux d'occupation médian, identique en 2009 et 2011, montre que la moitié de l'ensemble du personnel travaille à 90% et plus. Cependant, la moitié de collaboratrices travaillent à un taux d'occupation inférieur à 79%, tandis que seul un quart des hommes travaille à moins de 85%.

Figure 13 : Taux d'occupation moyen, médian et 1^{er} et 3^e quartile du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011

	2009			2011		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Taux d'occupation moyen	71%	86%	76%	71%	86%	76%
Taux d'occupation médian	79%	100%	90%	79%	100%	90%
1 ^{er} quartile	50%	88%	55%	50%	85%	56%
3 ^e quartile	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Femmes et hommes ne font pas les mêmes choix en termes de taux d'occupation : 44.2% des femmes travaillent à temps plein en 2009 (44.8% en 2011) contre 55.8% des hommes (55.2% en 2011), 79.2% des femmes sont à temps partiel en 2009 (79.6% en 2011) contre 20.8% des hommes (20.4% en 2011) (Figure 14). Relevons donc que la part des femmes pratiquant le plein temps représente plus du double de la proportion des hommes pratiquant le temps partiel. Cette répartition n'évolue pas de manière significative entre 2009 et 2011.

Figure 14 : Répartition du personnel (dossiers) entre le temps plein et le temps partiel à l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe



Cependant, la progression du temps plein constatée entre 2009 et 2011 à l'Etat de Vaud concerne les femmes et les hommes dans des proportions différentes : tandis qu'il a augmenté de 6.4% chez les hommes, cette progression se monte à 9.1% pour les femmes (écart de 2.7 points) (Figure 15). De même, la variation du temps partiel entre 2009 et 2011 est plus importante pour les femmes (+6.4%) que pour les hommes (+3.8%), avec un écart similaire à celui pour le temps plein, soit de 2.6 points.

Figure 15 : Variation du temps plein et du temps partiel pour le personnel de l'Etat de Vaud entre 2009 et 2011, selon le sexe

		2009			2011			Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %		
		Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Nb	Temps plein	5'445	6'871	12'316	5'938	7'312	13'250	+9.1	+6.4	+7.6
	Temps partiel	12'071	3'164	15'235	12'843	3'283	16'126	+6.4	+3.8	+5.8
	Total	17'516	10'035	27'551	18'781	10'595	29'376	+7.2	+5.6	+6.6
%	Temps plein	44.2	55.8	100	44.8	55.2	100			
	Temps partiel	79.2	20.8	100	79.6	20.4	100			

Plus de 60% du personnel de l'Etat de Vaud (exprimé en dossiers) travaille à un taux d'occupation compris entre 80% et 100% (Figure 16 et Figure 17). Ensuite, c'est un taux compris entre 40% et 60% qui rencontre la plus grande fréquence avec 14.8% en 2009 et 14.6% en 2011 du personnel.

Figure 16 : Répartition du personnel de l'Etat de Vaud selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011

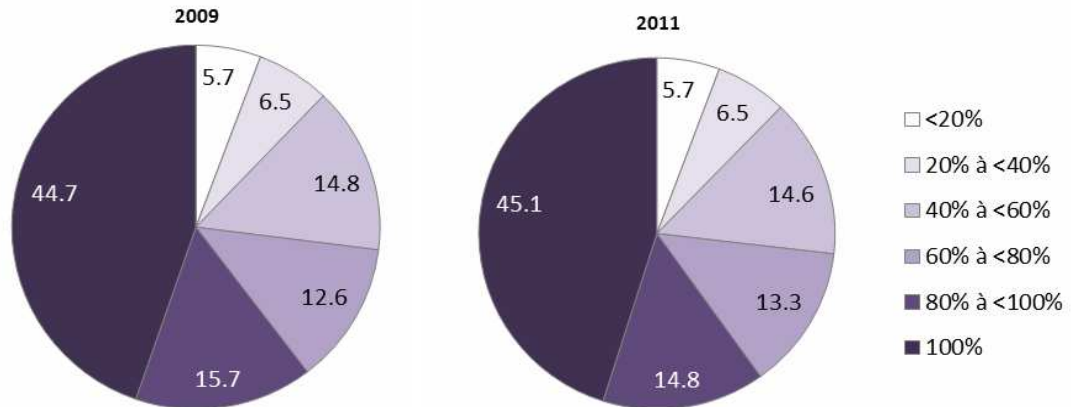
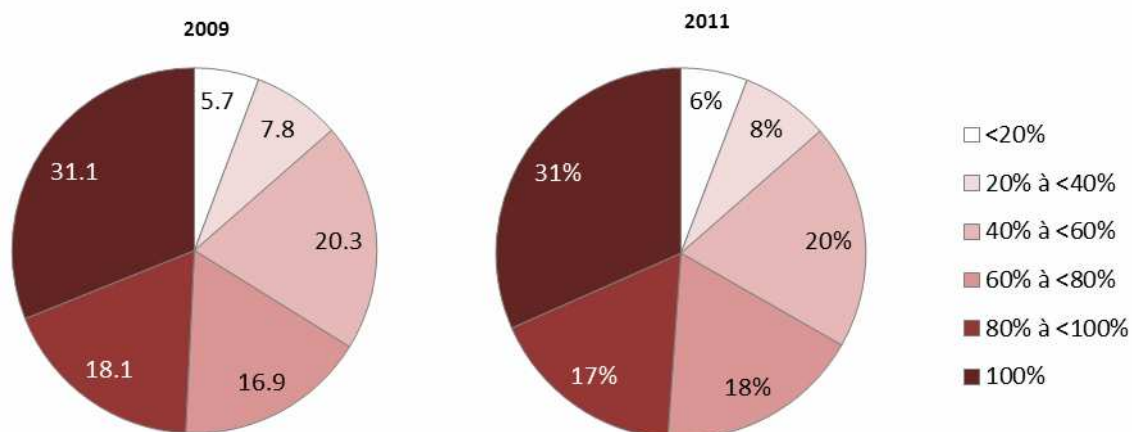
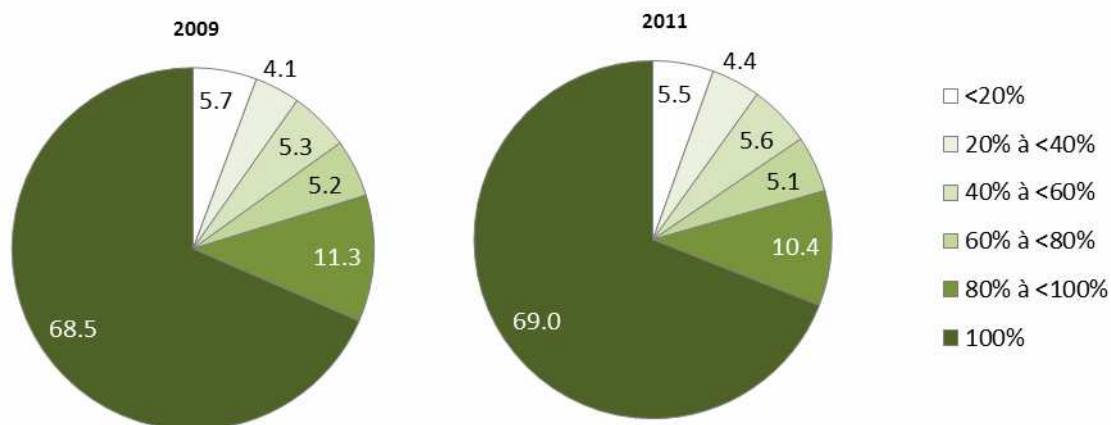


Figure 17 : Variation en 2011 en % des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud par catégories de taux d'occupation par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
<20%	1'575	5.7	1'674	5.7	+6.3
20% à <40%	1'780	6.5	1'924	6.5	+8.1
40% à <60%	4'083	14.8	4'288	14.6	+5.0
60% à <80%	3'484	12.6	3'899	13.3	+11.9
80% à <100%	4'313	15.7	4'341	14.8	+0.6
100%	12'316	44.7	13'250	45.1	+7.6
Total	27'551	100.0	29'376	100.0	+6.6

La répartition des catégories de taux d'occupation selon le sexe confirme le fait que le temps partiel reste l'apanage des femmes : en 2011, 34% travaillaient à moins de 60% et 35% à un taux compris entre 60% et 80%, tandis que 15.5% des hommes sont à moins de 60% de taux d'activité et 15.5% entre 60% et 99%. ntre 2009 et 2011, la répartition des collaborateurs et collaboratrices dans les catégories de taux d'occupation varie très peu (Figure 20). Relevons cependant que la proportion de femmes travaillant à un taux d'occupation compris entre 60% et 79% a augmenté de 1.1 point au détriment d'un taux allant de 80% à 99% (-1.1 point), tandis que les hommes travaillant entre 80% et 99% ont proportionnellement diminué entre 2009 et 2011 (-0.9 point).

Figure 18 : Répartition des femmes selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011

Figure 19 : Répartition des hommes selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011

Figure 20 : Variation en 2011 en % des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud par catégories de taux d'occupation par rapport à 2009, selon le sexe

	Femmes				Hommes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	
	2009		2011		2009		2011		Femmes	Hommes
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
<20%	1'004	5.7	1'093	5.8	571	5.7	581	5.5	+8.9	+1.8
20% à <40%	1'373	7.8	1'455	7.7	407	4.1	469	4.4	+6.0	+15.2
40% à <60%	3'548	20.3	3'697	19.7	535	5.3	591	5.6	+4.2	+10.5
60% à <80%	2'967	16.9	3'359	17.9	517	5.2	540	5.1	+13.2	+4.4
80% à <100%	3'179	18.1	3'239	17.2	1'134	11.3	1'102	10.4	+1.9	-2.8
100%	5'445	31.1	5'938	31.6	6'871	68.5	7'312	69.0	+9.1	+6.4
Sous-total	17'516	100.0	18'781	100.0	10'035	100.0	10'595	100.0	+7.2	+5.6

2.5. Répartition dans les niveaux de la grille des fonctions

Avertissement

En 2009 comme en 2011, 44.4% de l'effectif (Figure 21) exerce son activité dans la branche de l'enseignement correspondant, dans la grille des fonctions, aux chaînes 141 à 148 et dans lesquelles les niveaux 9 à 12 sont fortement représentés. Par conséquent, pour éviter de biaiser l'interprétation, les données relatives à la branche de l'enseignement et des autres branches sont traitées séparément.

Figure 21 : Variation en 2011 et en % du nombre de dossiers de la branche de l'enseignement et des autres branches de la grille des fonctions par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Enseignement	12'234	44.4	13'036	44.4	+6.6
Autres	15'317	55.6	16'340	55.6	+6.7
Total	27'551	100.0	29'376	100.0	+6.6

2.5.1. Répartition du personnel de l'Etat de Vaud au sein des niveaux de la grille des fonctions, hors branche de l'enseignement

La grille des fonctions a été construite en partant de la démarche de description des métiers qui a débouché sur une nomenclature découpée en 23 branches regroupées en 11 domaines et 3 catégories⁶. La seconde dimension de la grille renvoie aux 18 niveaux de compétences. Chaque niveau de fonction désigne un degré d'exigence, un degré de compétence ou un degré de responsabilité. Toutes fonctions d'un niveau d'exigence similaire sont de valeurs identiques et sont classées dans le même niveau. A la grille des fonctions correspond une échelle des salaires, afin d'attribuer, en contrepartie de responsabilités et de compétences fournies, un salaire en francs, le niveau de compétence induisant la classe de rétribution⁷.

Dans ce chapitre, est traitée la répartition du personnel au sein des niveaux de la grille des fonctions, soit selon le degré d'exigence, de compétences ou de responsabilité exigés. Il ne s'agit donc pas de la répartition au sein des classes salariales, celle-ci étant abordée dans la partie relative aux coûts projetés du rattrapage.

En 2009 et 2011, le niveau 9, avec respectivement 16.2% et 15.5% du personnel de l'Etat de Vaud (exprimé en dossiers), est le niveau le plus fréquemment attribué (Figure 22). En 2009, la moyenne tout comme la médiane se situent au niveau 8 alors qu'en 2011, elles correspondent toutes les deux à 9, ce qui indique un déplacement général du personnel vers le haut des niveaux.

En termes de quartiles, la répartition du personnel a, par conséquent, aussi évolué vers le haut :

- En 2009, 25% du personnel se situaient entre les niveaux 1 à 6, alors qu'ils se situent entre les niveaux 1 à 8 en 2011.
- Le deuxième quartile allait, en 2009, des niveaux 6 à 8. Il va des niveaux 8 à 9 en 2011.
- Le troisième quartile s'étendait, en 2009, du niveau 8 au niveau 10. En 2011, il va du niveau 9 à 11.
- Finalement, les derniers 25% du personnel étaient colloqués au sein des niveaux 10 à 18 en 2009 et 11 à 18 en 2011.

⁶ Cf. grille des fonctions en annexe 1.

⁷ Cf. le rapport méthodologique « La nouvelle politique salariale. Du système de classification des fonctions au système de rémunération », novembre 2009, disponible sur www.vd.ch

Figure 22 : Niveau moyen, médian, 1^{er} quartile et 3^e quartile de la répartition du personnel (dossiers) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, hors enseignement

	2009	2011
Niveau moyen	8	9
Niveau médian	8	9
1 ^{er} quartile	6	8
3 ^e quartile	10	11

Figure 23 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2009

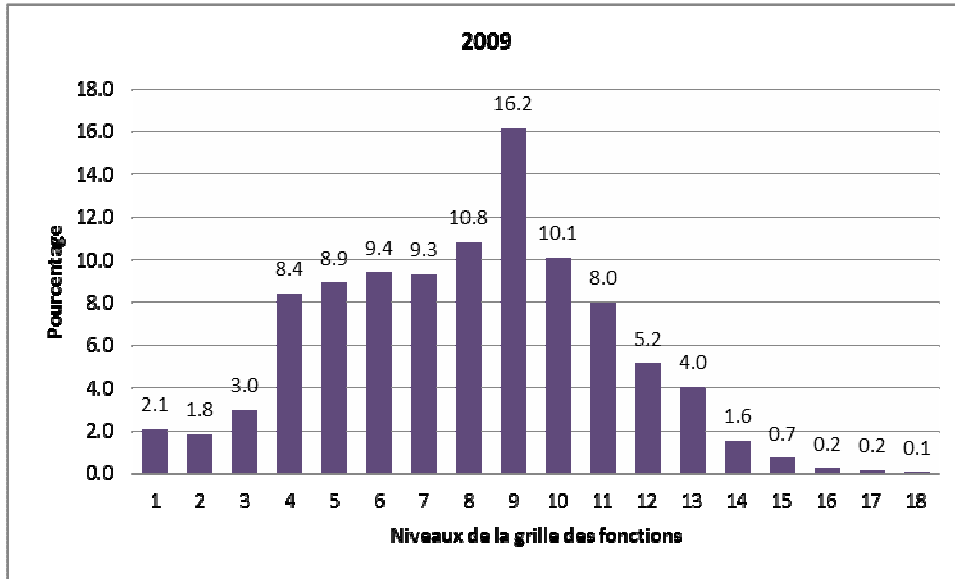


Figure 24 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2011

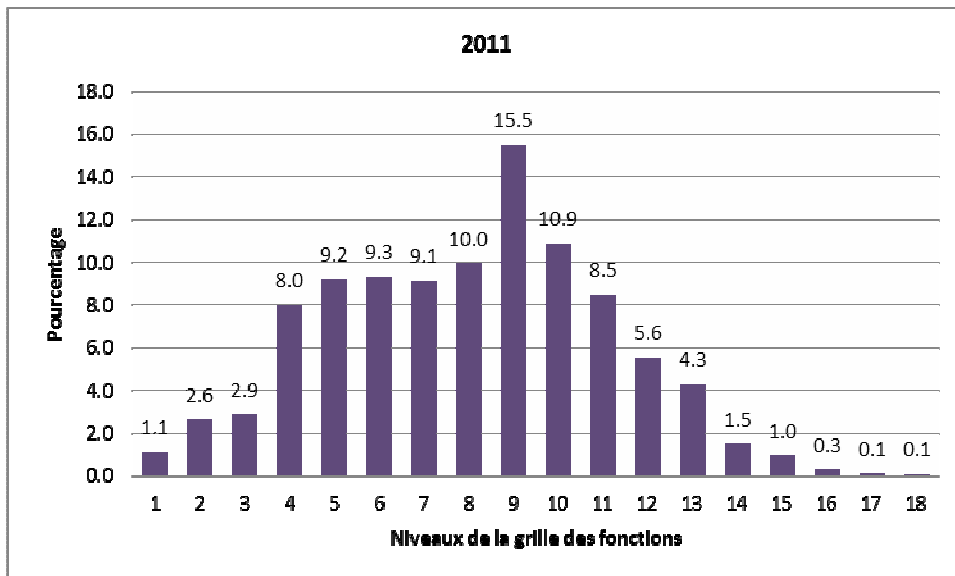
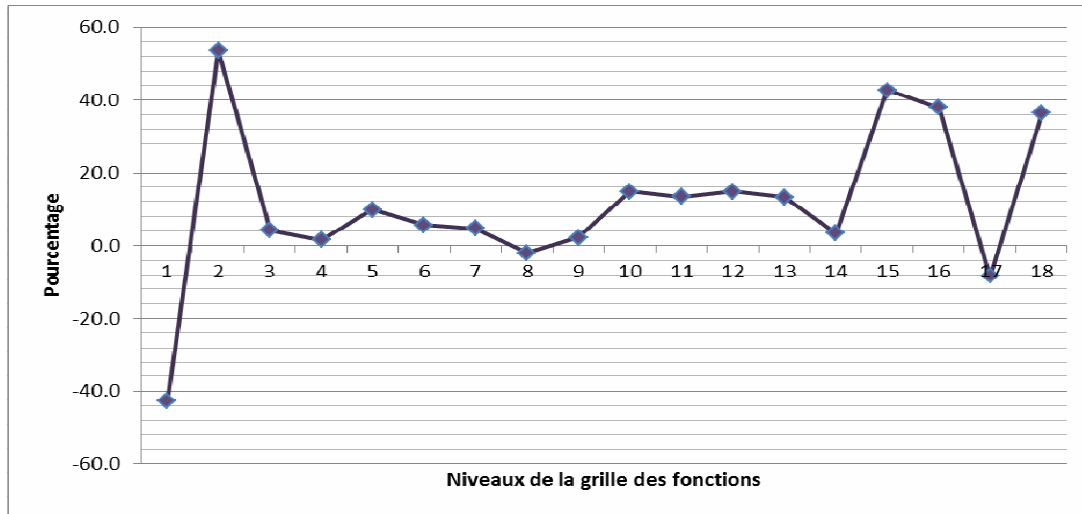


Figure 25 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2009 et 2011

Niveaux	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
1	318	2.1	182	1.1	-42.8
2	282	1.8	433	2.6	+53.5
3	453	3.0	472	2.9	+4.2
4	1'288	8.4	1'308	8.0	+1.6
5	1'368	8.9	1'503	9.2	+9.9
6	1'441	9.4	1'522	9.3	+5.6
7	1'428	9.3	1'495	9.1	+4.7
8	1'659	10.8	1'628	10.0	-1.9
9	2'477	16.2	2'533	15.5	+2.3
10	1'547	10.1	1'775	10.9	+14.7
11	1'225	8.0	1'388	8.5	+13.3
12	791	5.2	908	5.6	+14.8
13	620	4.0	702	4.3	+13.2
14	238	1.6	246	1.5	+3.4
15	110	0.7	157	1.0	+42.7
16	37	0.2	51	0.3	+37.8
17	24	0.2	22	0.1	-8.3
18	11	0.1	15	0.1	+36.4
Total	15'317	100.0	16'340	100.0	+6.7

Les variations du personnel pour chaque niveau de la grille des fonctions par rapport à 2009 indiquent qu'à l'exception des niveaux 1, 8 et 17, tous les autres niveaux ont connu une progression positive et en particulier les niveaux 2 (+53,5%), 15 (+42,7%), 16 (+37,8%) et 18 (+36,4%) (Figure 25). Précisons cependant que, dans les niveaux 16 et 18, le nombre de dossiers étant relativement bas, les variations paraissent importantes (+14 dossiers pour le niveau 16 et +4 dossiers pour le niveau 18). Relevons encore que, parmi les trois niveaux ayant connu une dégression entre 2009 et 2011, c'est le niveau 1 qui a le plus fortement diminué en effectif : -42.8%. Cette variation s'explique par le passage de la classe 1 à la classe 2 de plus de 130 dossiers au sein du CHUV (emplois-types d'agent-e-s de propreté et d'hygiène, d'employé-e-s de restauration et d'agent-e-s de lingerie).

Figure 26 : Variations en % du nombre de dossiers au sein de chaque niveau de la grille des fonctions entre 2009 et 2011 (base = 2009), hors enseignement



L'analyse de la répartition du personnel au sein des niveaux de la grille des fonctions selon le sexe nous permet de relever que l'évolution générale vers le haut constatée entre 2009 et 2011 a eu lieu tant pour les hommes (niveau moyen en 2009 = 9 et, en 2011, 10) que pour les femmes (niveau moyen en 2009 = 8 et, en 2011, 9) (Figure 27). Cependant, la médiane nous indique que la répartition des hommes (niveau médian en 2009 = 9 et, en 2011, 11) au sein des niveaux reste plus fortement décalée vers le haut de la grille par rapport à celle des femmes (niveau médian en 2009 = 8 et, en 2011, 9). Ces dernières demeurent peu nombreuses dans les niveaux 16 à 18 que ce soit en 2009 (12 dossiers en tout) ou en 2011 (13 dossiers).

Figure 27 : Niveau moyen, médian, 1^{er} quartile et 3^e quartile de la répartition des femmes et des hommes au sein des niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, hors enseignement

	2009		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Niveau moyen	8	9	9	10
Niveau médian	8	9	9	11
1 ^{er} quartile	5	6	7	8
3 ^e quartile	9	11	11	12

Figure 28 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe en 2009

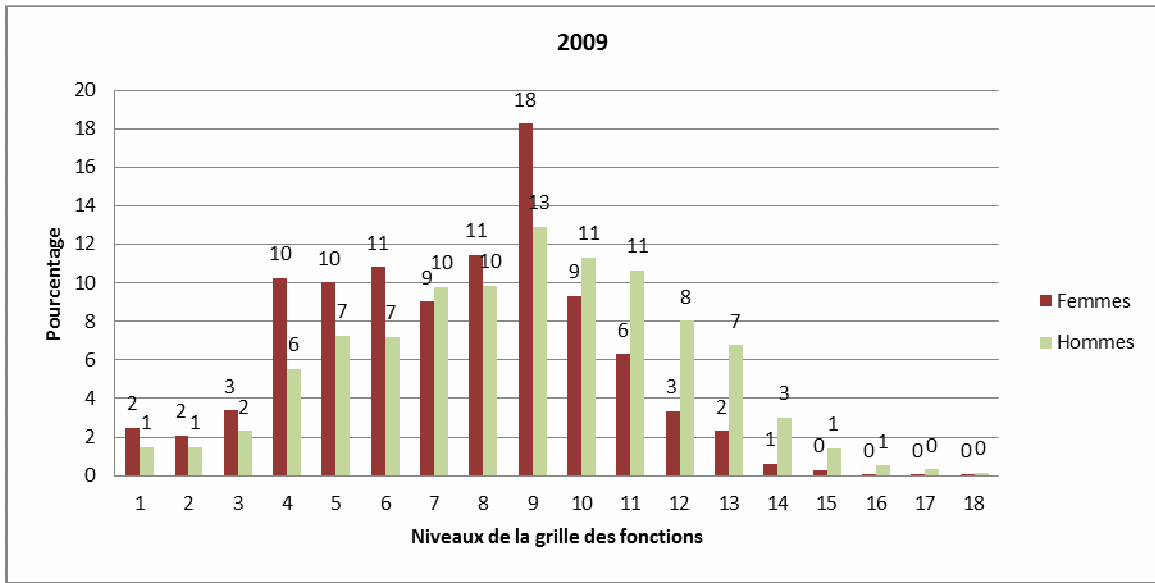


Figure 29 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe en 2011

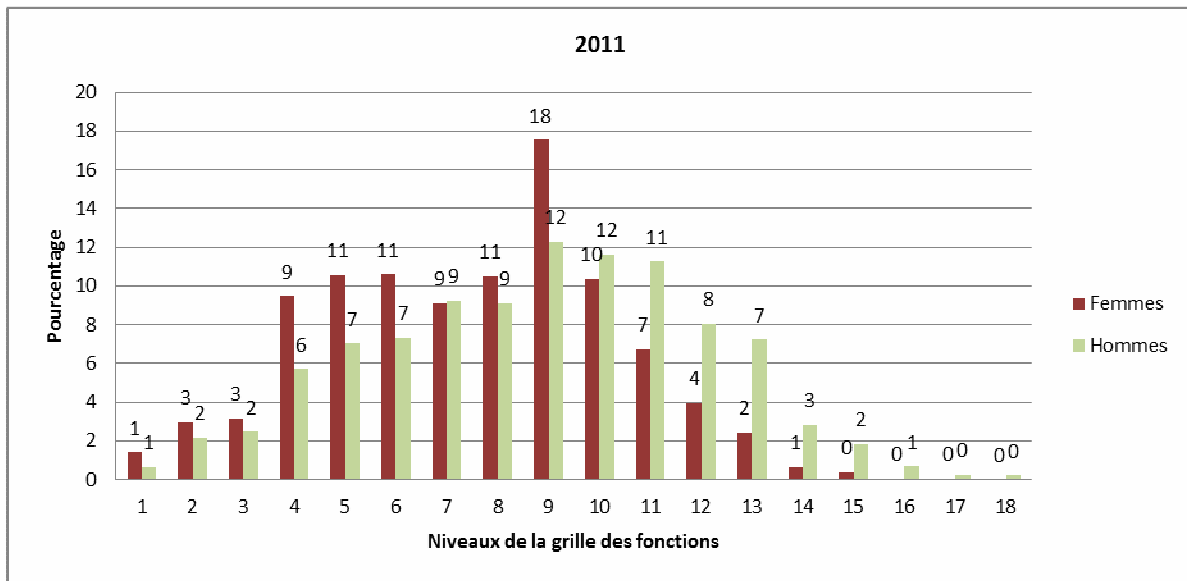
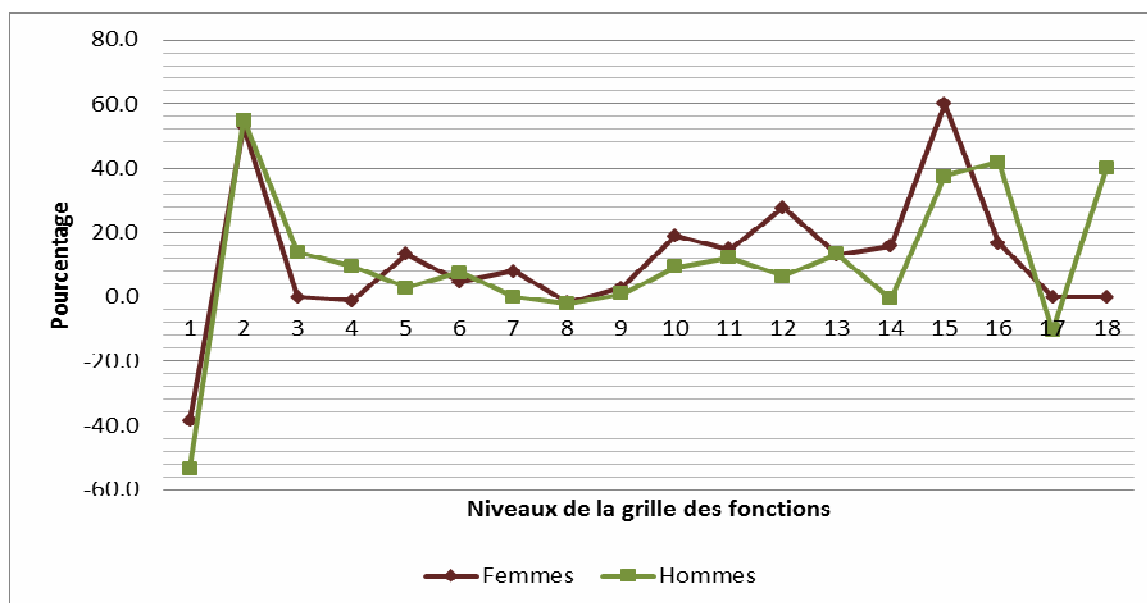


Figure 30 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe, en 2009 et 2011

Niveaux	Femmes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Hommes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009		2011			2009		2011		
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
1	230	2	141	1	-38.7	88	1	41	1	-53.4
2	193	2	295	3	+52.8	89	1	138	2	+55.1
3	315	3	315	3	0	138	2	157	2	+13.8
4	957	10	946	9	-1.1	331	6	362	6	+9.4
5	934	10	1'057	11	+13.2	434	7	446	7	+2.8
6	1'010	11	1'058	11	+4.8	431	7	464	7	+7.7
7	842	9	909	9	+8	586	10	586	9	0
8	1'069	11	1'050	11	-1.8	590	10	578	9	-2.0
9	1'703	18	1'752	18	+2.9	774	13	781	12	+0.9
10	871	9	1'036	10	+18.9	676	11	739	12	+9.3
11	587	6	673	7	+14.7	638	11	715	11	+12.1
12	311	3	397	4	+27.7	480	8	511	8	+6.5
13	215	2	243	2	+13.0	405	7	459	7	+13.3
14	57	1	66	1	+15.8	181	3	180	3	-0.6
15	25	0	40	0	+60.0	85	1	117	2	+37.6
16	6	0	7	0	+16.7	31	1	44	1	+41.9
17	5	0	5	0	0	19	0	17	0	-10.5
18	1	0	1	0	0	10	0	14	0	+40.0
Total	9'331	100	9'991	100	+7.1	5'986	100	6'349	100	+6.1

La variation, entre 2009 et 2011, du nombre de dossiers au sein de chaque niveau de la grille des fonctions selon le sexe met en perspective une progression plus importante des femmes dans les niveaux 5, 7, 10, 12, 14, 15 et 17.

Figure 31 : Variations en % du nombre de dossiers au sein de chaque niveau de la grille des fonctions entre 2009 et 2011 (base = 2009), selon le sexe et hors enseignement



Les figures suivantes présentent la proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2009 et en 2011, hors branche de l'enseignement (Figure 32 et Figure 33). Pour un niveau donné, l'addition du pourcentage des femmes et de celui des hommes donne 100%.

Figure 32 : Proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2009, hors enseignement

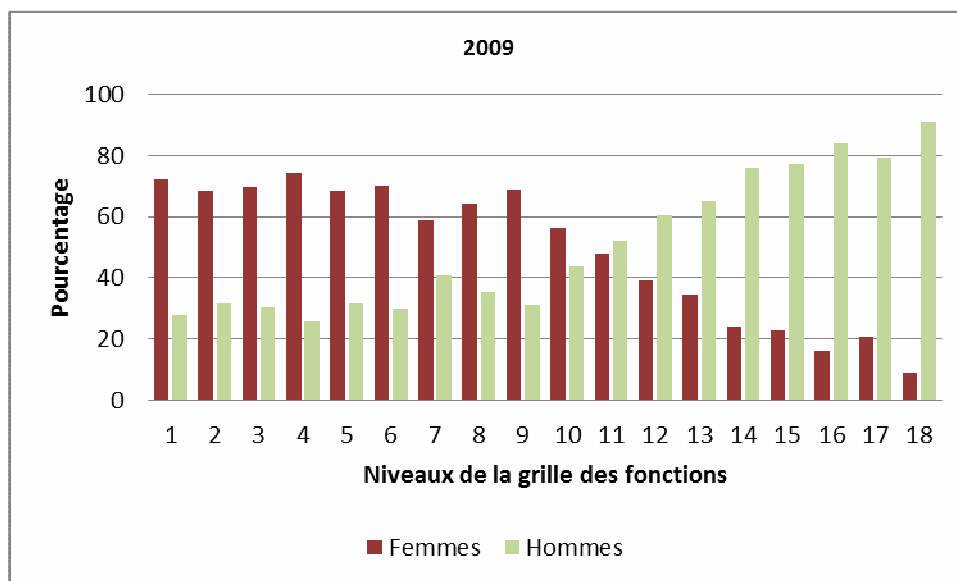
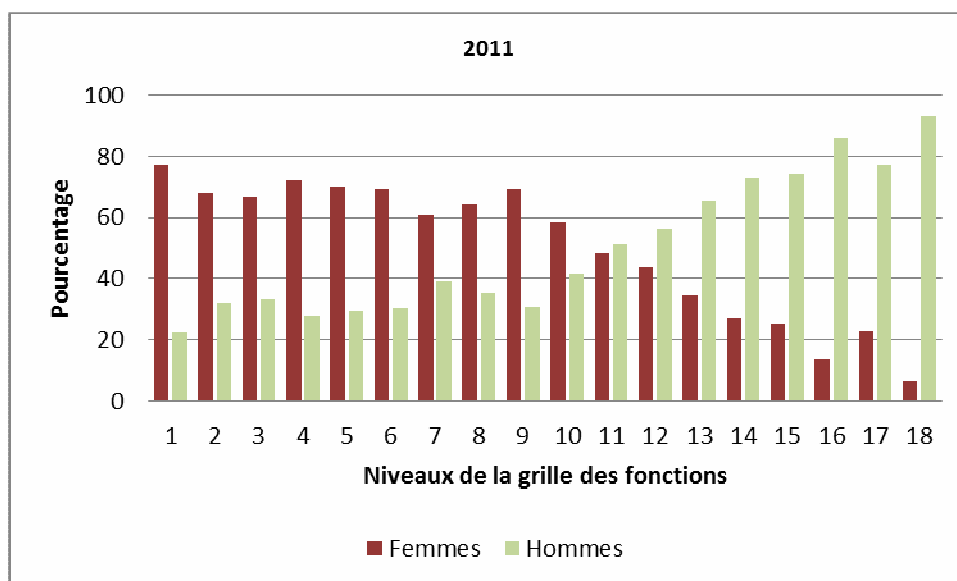


Figure 33 : Proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2011, hors enseignement



La proportion de femmes est plus élevée dans les niveaux 1 à 10. La tendance s'inverse au niveau 11 et la part des hommes augmente par rapport à celle des femmes dans les niveaux 11 à 18. Relevons que l'effectif est plus faible dans les hauts niveaux : les classes 16 à 18 comptent 12 femmes contre 60 hommes en 2009, et 13 femmes contre 75 hommes en 2011.

L'écart de la part de femmes et d'hommes au sein d'un niveau n'évolue pas de manière identique selon celui-ci : parmi les niveaux 1 à 11 où les femmes sont plus présentes que les hommes, une variation positive indique une augmentation de l'écart entre femmes et hommes (c'est le cas de manière significative pour le niveau 1, 5 et 10), tandis qu'une variation négative reflète une diminution de l'écart (c'est le cas des niveaux 3 et 4). A l'inverse, au sein des niveaux 12 à 16, soit là où les hommes sont plus fortement présents, une variation positive indique une réduction de l'écart entre la part de femmes et d'hommes (niveaux 12, 14, 15 et 17), alors qu'une variation négative signifie une augmentation de cet écart (niveau 18). En résumé, les niveaux pour lesquels la variation des écarts indique une tendance vers un plus grand équilibre de proportion de femmes et d'hommes sont les 2,

3, 4, 6, 12, 14, 15 et 17 (en orange dans le tableau). En revanche, les niveaux au sein desquels les écarts se creusent sont les niveaux 1, 5, 7 à 11, 13, 16 et 18 (en vert dans le tableau).

Figure 34 : Ecart en % entre la proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2009 et 2011, hors enseignement

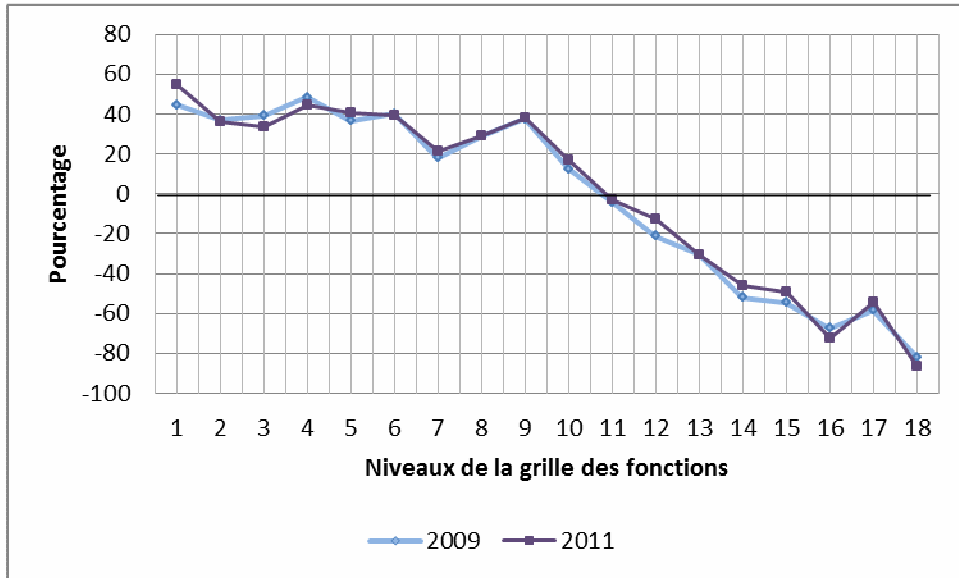


Figure 35 : Variation de l'écart entre la proportion de femmes et d'hommes par niveau entre 2009 et 2011, hors enseignement

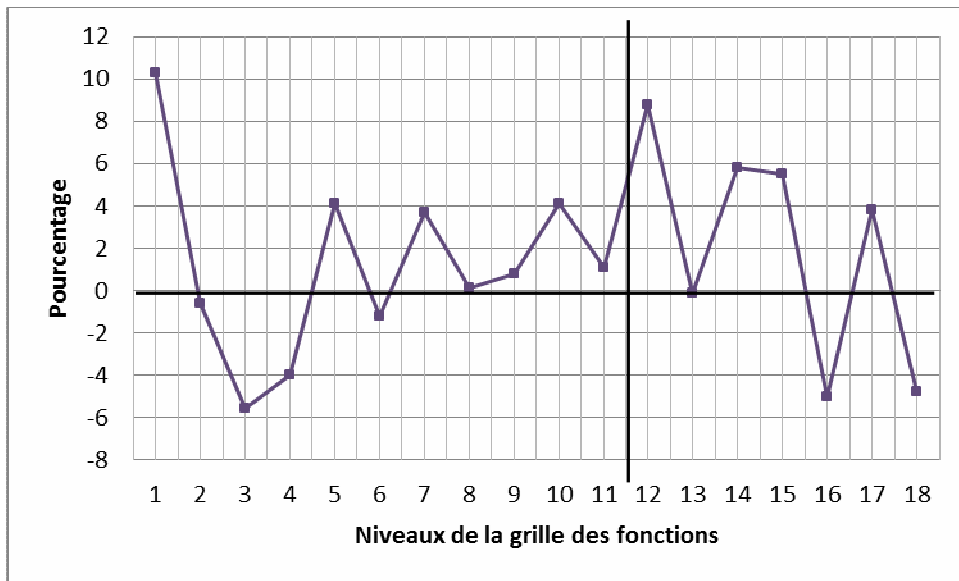


Figure 36 : Variation entre 2009 et 2011 de la part de femmes et d'hommes par niveau, hors enseignement

Niveaux	2009						Ecart entre % F et % H	2011						Ecart entre % F et % H	Ecart 2009 – Ecart 2011
	Nb			%				Nb			%				
	F	H	Tous	F	H	Tous		F	H	Tous	F	H	Tous		
1	230	88	318	72.3	27.7	100	44.7	141	41	182	77.5	22.5	100	54.9	10.3
2	193	89	282	68.4	31.6	100	36.9	295	138	433	68.1	31.9	100	36.3	-0.6
3	315	138	453	69.5	30.5	100	39.1	315	157	472	66.7	33.3	100	33.5	-5.6
4	957	331	1'288	74.3	25.7	100	48.6	946	362	1'308	72.3	27.7	100	44.6	-4
5	934	434	1'368	68.3	31.7	100	36.5	1'057	446	1'503	70.3	29.7	100	40.7	4.1
6	1'010	431	1'441	70.1	29.9	100	40.2	1'058	464	1'522	69.5	30.5	100	39.0	-1.2
7	842	586	1'428	59.0	41.0	100	17.9	909	586	1'495	60.8	39.2	100	21.6	3.7
8	1'069	590	1'659	64.4	35.6	100	28.9	1'050	578	1'628	64.5	35.5	100	29.0	0.1
9	1'703	774	2'477	68.8	31.2	100	37.5	1'752	781	2'533	69.2	30.8	100	38.3	0.8
10	871	676	1'547	56.3	43.7	100	12.6	1'036	739	1'775	58.4	41.6	100	16.7	4.1
11	587	638	1'225	47.9	52.1	100	-4.2	673	715	1'388	48.5	51.5	100	-3.0	1.1
12	311	480	791	39.3	60.7	100	-21.4	397	511	908	43.7	56.3	100	-12.6	8.8
13	215	405	620	34.7	65.3	100	-30.6	243	459	702	34.6	65.4	100	-30.8	-0.1
14	57	181	238	23.9	76.1	100	-52.1	66	180	246	26.8	73.2	100	-46.3	5.8
15	25	85	110	22.7	77.3	100	-54.5	40	117	157	25.5	74.5	100	-49.0	5.5
16	6	31	37	16.2	83.8	100	-67.6	7	44	51	13.7	86.3	100	-72.5	-5
17	5	19	24	20.8	79.2	100	-58.3	5	17	22	22.7	77.3	100	-54.5	3.8
18	1	10	11	9.1	90.9	100	-81.8	1	14	15	6.7	93.3	100	-86.7	-4.8
	9'331	5'986	15'317	60.9	39.1	100	21.8	9'991	6'349	16'340	61.1	38.9	100	22.3	0.5

2.5.2. Répartition des métiers de l'enseignement dans les niveaux de la grille des fonctions

Ce paragraphe détaille la répartition du personnel des métiers de l'enseignement, c'est-à-dire les dossiers associés aux chaînes 141 à 148 de la grille des fonctions. Ceci appelle deux précisions :

- Comme nous nous situons ici au niveau des compétences et non de la rémunération effective des collaborateurs-trices, ne sont pas pris en considération les taux de rétribution selon l'article 6 RSRC⁸, c'est-à-dire la réduction d'une ou plusieurs classes salariales en cas d'absence de titre. Autrement dit, un-e collaborateur-trice qui serait colloqué-e dans la classe salariale 9A (ce qui équivaut à une rémunération de la classe 8) figurera, dans les graphiques ci-dessous, dans le niveau 9 et non dans le 8.
- Les enseignant-e-s ayant bénéficié du cliquet depuis son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009 sont compris dans les chiffres présentés ci-après. Pour rappel, l'article 8 de l'ANPS⁹ prévoit une mesure particulière pour certaines fonctions et niveaux :

« Les titulaires au bénéfice d'un titre pédagogique des fonctions de la chaîne 142 niveau 11, de la chaîne 144 niveau 12 et ceux de la chaîne 145, niveaux 11 et 12 sont promus, respectivement aux niveaux 12 et 13, moyennant les conditions cumulatives suivantes :

- a. disposer d'une expérience professionnelle reconnue par le Département de la formation de la jeunesse et de la culture (DFJC) de 15 ans au minimum ;*
- b. justifier d'une formation ou d'un projet de formation continue attesté ou reconnu par le DFJC, en lien avec l'exercice des tâches particulières ;*
- c. accepter d'accomplir une ou des tâches particulières, attestées par un cahier des charges. Le Conseil d'Etat définit l'activité minimale. »*

Depuis 2009, voici combien d'enseignant-e-s ont bénéficié de cette mesure :

Figure 37 : Nombre de dossiers de la branche de l'enseignement ayant bénéficié du cliquet (art. 8, ANPS) au 1^{er} août de chaque année et coût du cliquet, chiffres de l'OPES

	2009	2010	2011	Total
Nb dossiers	2'732	678	246	3'656
CHF	4'406'000	2'060'000	680'000	7'146'000

La branche de l'enseignement se répartit sur les niveaux 9 (attribuée aux rythmiciens et maîtres généralistes) à 16.

Les niveaux 14 à 16 sont exclusivement attribués aux fonctions de conduite, à savoir :

- « Direction adjointe d'établissement scolaire », chaînes 14612 à 14614.
- « Direction d'établissement scolaire », chaînes 14714 et 14715.
- « Direction d'une HES/HEP », chaînes 14815 et 14816.

Le niveau 13 est associé à trois types de fonction :

- « Branches professionnelles », chaîne 14412 ayant également reçu le cliquet (passage en 13).
- « Enseignement postobligatoire », chaîne 14512 ayant bénéficié du cliquet (passage au niveau 13).
- « Direction adjointe d'établissement scolaire », chaîne 14613.

Enfin, le niveau 12 regroupe les fonctions suivantes :

- « Branches professionnelles », chaîne 14412.
- « Enseignement postobligatoire », chaîne 14512.
- « Direction adjointe d'établissement scolaire », chaîne 14512.

⁸ RSRC : Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008.

⁹ ANPS : Arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008.

Le tableau ci-après indique combien de dossiers sont associés à chaque chaîne et niveau :

Figure 38 : Dossiers associés aux niveaux 12 et 13 en 2009 et 2011, branche de l'enseignement

No de fonction	2009	2011
Enseignement obligatoire 14211 cliquet -> 12	0	2'285
Branches professionnelles – 14412/14412A	99	37
Enseignement postobligatoire - 14512/14412A/14412B	1'199	841
Enseignement de branches spéciales à l'université - 14412	0	17
Direction adjointe d'établissement scolaire - 14612	0	0
Branches professionnelles – 14412 cliquet ->13	0	36
Enseignement obligatoire – 14512 cliquet ->13	0	754
Direction adjointe d'établissement scolaire - 14613	3	4
Total	1'301	3'974

L'évolution de la répartition du personnel de l'enseignement au sein des niveaux 9 à 16 relève une stabilité quant à la part des enseignant-e-s colloqués aux niveaux 9 (40.9% en 2009, 40.3% en 2011), 10 (8.6% en 2009, 9.4% en 2011) et 15 (0.8% en 2009, 0.8% en 2011) (Figure 39 et Figure 40). Par contre, le niveau 11 accuse une diminution (38.8% en 2009, 18.7% en 2011). Les niveaux 12 et 13 progressent de manière importante avec, respectivement, un écart de 13.8 et 6.1 points entre 2009 et 2011. Ceci s'explique par l'effet du cliquet, soit l'attribution, sous certaines conditions (ANPS, art. 8), d'un niveau supplémentaire aux chaînes 14211, 14412 et 14511 et 14512. A ce titre, relevons que le niveau 13 ne comprend, en 2009, que trois dossiers occupant la fonction « Direction adjointe d'établissement scolaire » (14613), contre 794 en 2011 dont seulement quatre dossiers de cette même chaîne (14613), les 790 dossiers restant étant issus du cliquet des fonctions 14412 et 14512.

Figure 39 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011.

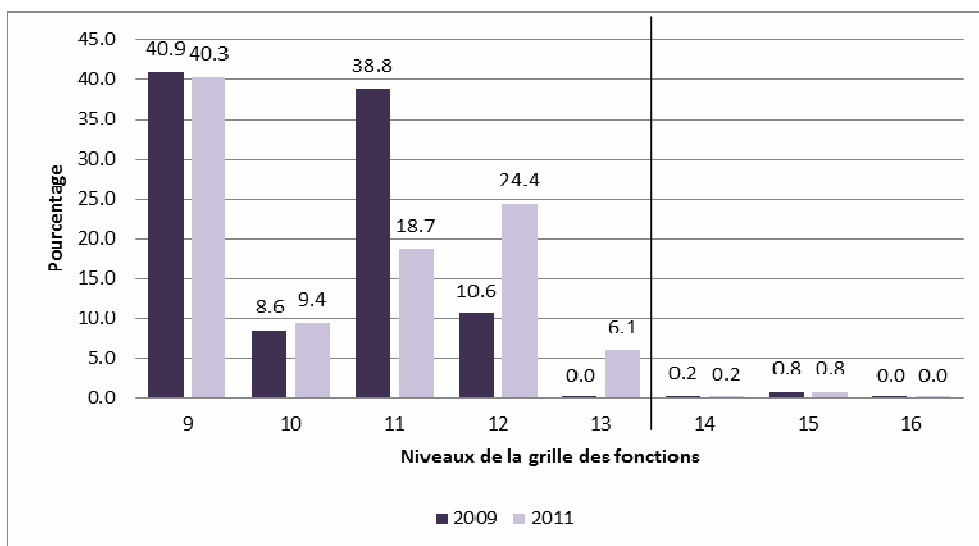


Figure 40 : Variation des dossiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions entre 2009 et 2011

		2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
		Nb	%	Nb	%	
Enseignant-e-s	9	5'006	40.9	5'258	40.3	+5.0
	10	1'054	8.6	1'231	9.4	+16.8
	11	4'742	38.8	2'442	18.7	-48.5
	12	1'298	10.6	3'180	24.4	+145.0
	13	3	0.0	794	6.1	+26'366.7
Direction	14	24	0.2	20	0.2	-1'6.7
	15	102	0.8	107	0.8	+4.9
	16	5	0.0	4	0.0	-20.0
	Total	12'234	100.0	13'036	100.0	+6.6

Le personnel (dossiers) des métiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) compte deux tiers de femmes et un tiers d'hommes en 2009 (Figure 41). Cette proportion est quasi maintenue en 2011.

Figure 41 : Répartition du personnel des métiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) en 2009 et 2011, selon le sexe

	2009		2011		Variation du nb en 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	%	Nb	
Femmes	8'185	66.9	67.4	8'790	+7.4
Hommes	4'049	33.1	32.6	4'246	+4.9
Total	12'234	100.0	100.0	13'036	+6.6

La répartition des femmes et des hommes au sein des niveaux relève que, dans les métiers de l'enseignement, les femmes restent très présentes au niveau 9 en 2009 (55.7%) comme en 2011 (54.4%) par rapport aux hommes (11% en 2009 et 11.2% en 2011) (Figure 42 et Figure 43). Cette situation s'inverse pour les niveaux suivants. Cependant, les niveaux 12 et 13 ont connu une forte progression de femmes : respectivement 577 dossiers en 2009 et 1603 en 2011, 1 dossier en 2009 et 325 en 2011 (Figure 44).

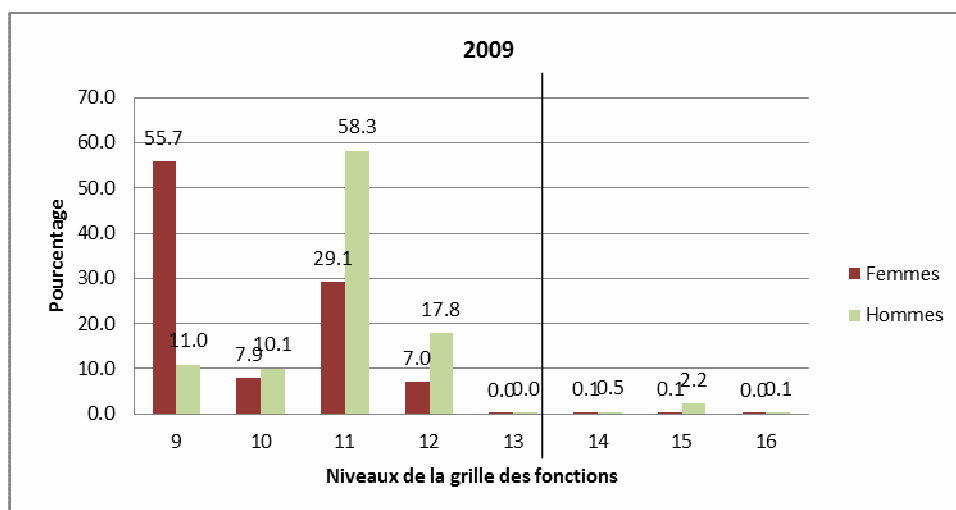
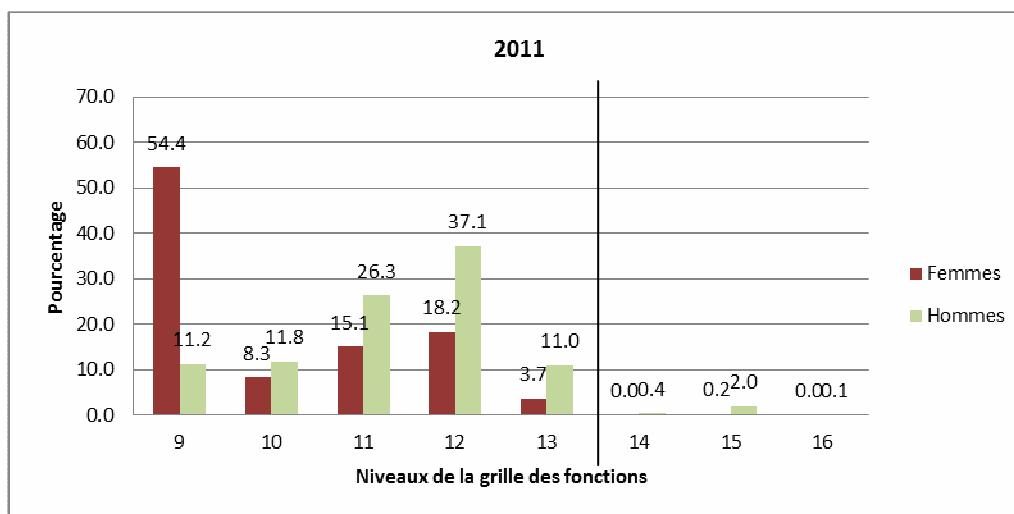
Figure 42 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009, selon le sexe


Figure 43 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2011, selon le sexe

Figure 44 : Variation des dossiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, selon le sexe

	Echelons	Femmes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Hommes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
		2009		2011			2009		2011		
		Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
Enseignant-e-s	9	4'562	55.7	4'783	54.4	+4.8	444	11.0	475	11.2	+7.0
	10	645	7.9	730	8.3	+13.2	409	10.1	501	11.8	+22.5
	11	2'383	29.1	1'326	15.1	-44.4	2'359	58.3	1'116	26.3	-52.7
	12	577	7.0	1'603	18.2	+177.8	721	17.8	1'577	37.1	+118.7
Direction	13	1	0.0	325	3.7	+32'400.0	2	0.0	469	11.0	+23'350.0
	14	5	0.1	2	0.0	-60.0	19	0.5	18	0.4	-5.3
	15	11	0.1	20	0.2	+81.8	91	2.2	87	2.0	-4.4
	16	1	0.0	1	0.0	0.0	4	0.1	3	0.1	-25.0
	Total	8'185	100.0	8'790	100.0	+7.4	4'049	100.0	4'246	100.0	+4.9

2.6. Echelons et zones de progression

2.6.1. Echelons

En 2009, c'est l'échelon 20 qui compte le plus de dossiers (36%), tandis qu'en 2011, il s'agit de l'échelon 22 (29%), ce qui illustre la progression conséquente aux deux années d'écart (1 échelon par an) (Figure 45).

Figure 45 : Répartition du personnel (dossiers) dans les échelons de progression en 2009 et 2011

Echelon	Zone 1							Zone 2							Zone 3								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
2009	2%	6%	4%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	36%	-	-
2011	2%	3%	4%	6%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	29%

Par rapport à 2009, l'échelon 3 a connu la plus forte progression (+88.2%) suivi de l'échelon 6 (+64.3%). L'échelon 20 a diminué de 88.7% par rapport à 2009 et l'échelon 1 de 43.3% (Figure 46).

Figure 46 : Variation des dossiers par échelons de progression entre 2009 et 2011

Echelons	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
0	612	2.2	600	2.04	-2.0
1	1'583	5.7	897	3.05	-43.3
2	1'167	4.2	1'147	3.90	-1.7
3	879	3.2	1'654	5.63	+88.2
4	920	3.3	1'262	4.30	+37.2
5	719	2.6	989	3.37	+37.6
6	621	2.3	1'020	3.47	+64.3
7	771	2.8	843	2.87	+9.3
8	738	2.7	752	2.56	+1.9
9	754	2.7	894	3.04	+18.6
10	652	2.4	815	2.77	+25
11	694	2.5	823	2.80	+18.6
12	701	2.5	725	2.47	+3.4
13	678	2.5	757	2.58	+11.7
14	760	2.8	778	2.65	+2.4
15	819	3.0	689	2.35	-15.9
16	996	3.6	805	2.74	-19.2
17	1'191	4.3	845	2.88	-29.1
18	1'196	4.3	1'009	3.43	-15.6
19	1'110	4.0	1'136	3.87	+2.3
20	9'990	36.3	1'128	3.84	-88.7
21	-	-	1'166	3.97	-
22	-	-	8'642	29.42	-
Total	27'551	100	29'376	100	+6.6

Si l'on compare la répartition des femmes et des hommes au sein des échelons de progression, deux constats peuvent être faits (Figure 47, Figure 48 et Figure 49) :

- Tant pour les hommes que pour les femmes, les deux pics présents dans la répartition de 2009 (pour tous à l'échelon 1 et 20 en 2009) se sont déplacés de deux échelons en 2011 (les échelons 3 et 22).
- Les femmes se répartissent proportionnellement de manière plus importante dans les échelons 0 à 5. Ce constat peut être mis en perspective avec l'âge moyen et médian des femmes plus bas que celui des hommes, que ce soit en 2009 ou en 2011.

Figure 47 : Répartition des femmes (dossiers) dans les échelons en 2009 et 2011

Echelon	Zone 1							Zone 2							Zone 3								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
2009	2%	6%	5%	4%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	33%		
2011	2%	4%	4%	6%	5%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	27%

Figure 48 : Répartition des hommes (dossiers) dans les échelons en 2009 et 2011

Echelon	Zone 1							Zone 2							Zone 3								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
2009	2%	5%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	5%	5%	4%	4%	42%		
2011	1%	2%	3%	5%	4%	3%	4%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	36%

Figure 49 : Variation des dossiers par échelons entre 2009 et 2011, selon le sexe

Echelons	Femmes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Hommes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009		2011			2009		2011		
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
0	425	2.4	460	2.4	8.2	187	1.9	140	1.4	-25.1
1	1'096	6.3	659	3.5	-39.9	487	4.9	238	2.4	-51.1
2	874	5.0	802	4.3	-8.2	293	2.9	345	3.4	17.7
3	622	3.6	1'133	6.0	82.2	257	2.6	521	5.2	102.7
4	613	3.5	905	4.8	47.6	307	3.1	357	3.6	16.3
5	492	2.8	683	3.6	38.8	227	2.3	306	3.0	34.8
6	426	2.4	665	3.5	56.1	195	1.9	355	3.5	82.1
7	522	3.0	546	2.9	4.6	249	2.5	297	3.0	19.3
8	531	3.0	505	2.7	-4.9	207	2.1	247	2.5	19.3
9	478	2.7	595	3.2	24.5	276	2.8	299	3.0	8.3
10	424	2.4	569	3.0	34.2	228	2.3	246	2.5	7.9
11	483	2.8	536	2.9	11.0	211	2.1	287	2.9	36.0
12	465	2.7	465	2.5	0.0	236	2.4	260	2.6	10.2
13	443	2.5	514	2.7	16.0	235	2.3	243	2.4	3.4
14	491	2.8	499	2.7	1.6	269	2.7	279	2.8	3.7
15	537	3.1	451	2.4	-16.0	282	2.8	238	2.4	-15.6
16	654	3.7	528	2.8	-19.3	342	3.4	277	2.8	-19.0
17	737	4.2	532	2.8	-27.8	454	4.5	313	3.1	-31.1
18	739	4.2	638	3.4	-13.7	457	4.6	371	3.7	-18.8
19	670	3.8	688	3.7	2.7	440	4.4	448	4.5	1.8
20	5'794	33.1	701	3.7	-87.9	4'196	41.8	427	4.3	-89.8
21	-	-	692	3.7	-	-	-	474	4.7	-
22	-	-	5'015	26.7	-	-	-	3'627	36.1	-
Total	17'516	100.0	18'781	100	7.2	10'035	100	10'595	64.714	5.6

2.6.2. Zones de progression

Dans le nouveau système, l'amplitude de progression salariale est identique pour toutes les classes¹⁰ et s'élève à 45% du salaire minimum de la classe. Il a été estimé que l'accumulation d'expérience et d'autonomie est plus grande en début qu'en fin de carrière, d'où la mise en place d'un système de progression dégressif en 3 zones d'une durée respective de 8 ans, 9 ans et 9 ans. Dès lors, le taux annuel de progression est plus fort dans la première zone avec 2,44 % (échelons 0 à 7), puis il baisse dans la deuxième zone à 1,67 % (échelons 8 à 16) et à 1,17 % dans la troisième zone (échelons 17 à 25) pour atteindre le maximum de la fonction au moment du passage à l'échelon 26.

Les trois paliers de progression sont qualifiés de zones de progression. La figure ci-dessous présente la répartition des dossiers dans les zones de progression pour 2009 et 2011. L'on constate que la part de dossiers en zone de progression 1 (26.4% en 2009 contre 28.6% en 2011) a augmenté au détriment de la part en zone 3 (49% en 2009 contre 47.4% en 2011) (Figure 51).

Figure 50 : Répartition des dossiers dans les zones de progression en 2009 et 2011

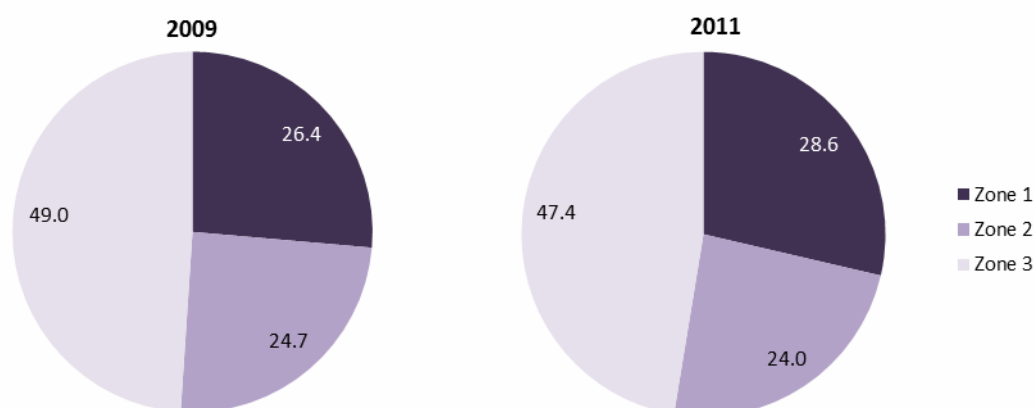


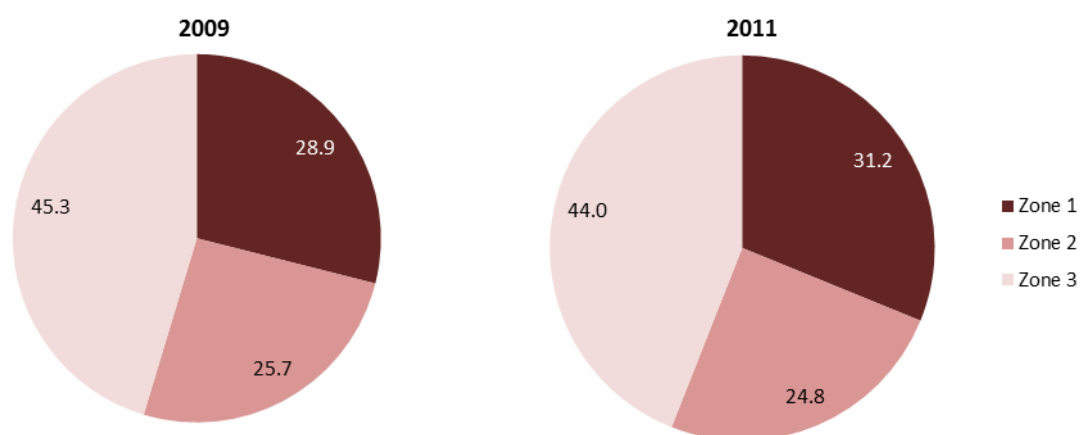
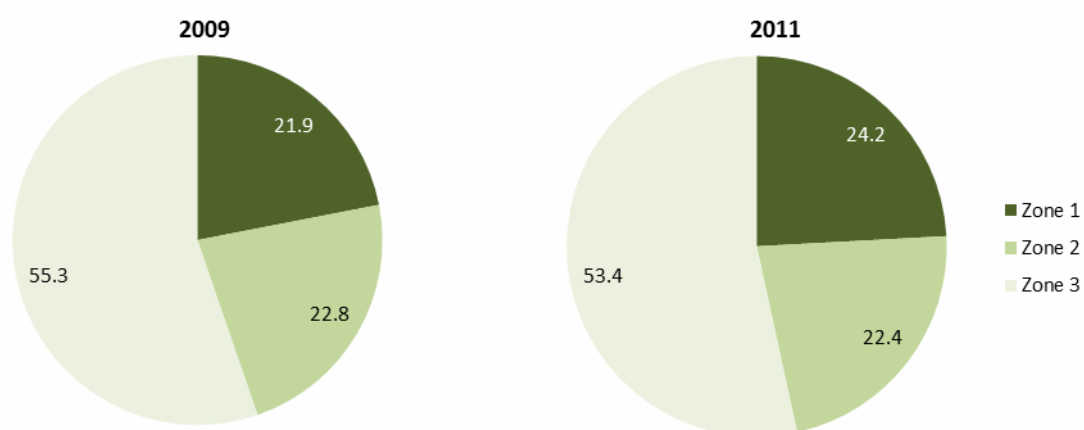
Figure 51 : Variation des dossiers par zone progression entre 2009 et 2011

Zone de progression	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
1	7'272	26.4	8'412	28.6	+15.7
2	6'792	24.7	7'038	24.0	+3.6
3	13'487	49.0	13'926	47.4	+3.3
Total	27'551	100.0	29'376	100	+15.7

Les figures ci-dessous présentent la répartition des dossiers par sexe dans les zones de progression en 2009 et 2011. On constate que la zone 3 est celle qui compte le plus de collaboratrices et collaborateurs quelle que soit l'année. La part des hommes est plus importante que celle des femmes dans la zone 3 (en 2009, 55,3% des hommes se trouvent dans la zone 3 contre 45,3% des femmes et, en 2011, ces proportions correspondent respectivement à 53,4% et 44%).

Le pendant de la surreprésentation des hommes dans la zone 3 est le nombre proportionnellement plus élevé de femmes dans la zone 1 (qui rassemble, en 2009, 28,9% des femmes contre 21,9% des hommes et, en 2011, ces proportions correspondent respectivement à 31.2% et 24.2%) (Figure 53). Ceci signifie que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir un salaire se situant en début de progression de leur fonction. Dans la zone 2, la proportion des hommes par rapport aux femmes est proche puisqu'elle compte, en 2009, 22.8% d'hommes et 25.7% de femmes et, en 2011, 22.4% d'hommes et 24.8% de femmes.

¹⁰ Exceptions : les classes salariale 1 et 2 connaissent dans la pratique une progression salariale inférieure à 45% en raison du salaire minimum légal au sein de l'ACV, CHUV et UNIL compris, (CHF 48'113 – valeur 2011) qui est supérieur au salaire minimum théorique de ces classes.

Figure 52 : Répartition des femmes (dossiers) dans les zones de progression en 2009 et 2011

Figure 53 : Répartition des hommes (dossiers) dans les zones de progression en 2009 et 2011

Figure 54 : Variation des dossiers par zone de progression entre 2009 et 2011, selon le sexe

Zones de progression	Femmes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Hommes				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009		2011			2009		2011		
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
1	5'070	28.9	5'853	31.2	+15.4	2'202	21.9	2'559	24.2	+16.2
2	4'506	25.7	4'662	24.8	+3.5	2'286	22.8	2'376	22.4	+3.9
3	7'940	45.3	8'266	44.0	+4.1	5'547	55.3	5'660	53.4	+2.0
Total	17'516	100	18'781	100.0	+7.2	10'035	100	10'595	100.0	+5.6

3. RÉMUNÉRATION

3.1. Positionnement par rapport au salaire cible

Suite à la bascule opérée en décembre 2008, le positionnement des salaires du personnel dans le nouveau système salarial se décline selon cinq cas de figure possibles, à savoir :

1. **Salaire en dessous du salaire cible** : les personnes dans cette situation bénéficient d'un rattrapage jusqu'au salaire cible.
2. **Salaire correspondant au salaire cible** : les personnes dans ce cas de figure progressent jusqu'au maximum salarial de leur nouvelle fonction selon les nouvelles règles mises en place et l'atteindront à l'échelon 26.
3. **Salaire au-dessus du salaire cible, mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction** : les personnes dans ce cas de figure progressent jusqu'au maximum salarial de leur nouvelle fonction selon les nouvelles règles mises en place et l'atteindront avant l'échelon 26.
4. **Salaire au maximum de la fonction** : le salaire des collaboratrices et collaborateurs dans cette situation est bloqué dans sa progression puisqu'il a atteint le montant maximal possible.
5. **Salaire supérieur au salaire maximum de la nouvelle fonction** : le salaire des personnes dans cette situation est bloqué dans sa progression, mais leur salaire avant le passage dans le nouveau système est garanti (salaire nominal acquis). Au même titre que tout le personnel de l'Etat, ils bénéficient de l'indexation conformément à l'article 25 de la LPers.

Les figures ci-dessus présentent le positionnement du salaire du personnel en 2009 et en 2011. La part des salaires ayant atteint le salaire cible est passée de 8% en 2009 à 37% en 2011 et celle étant en dessous de celui-ci a diminué de 22 points (53% en 2009 et 31% en 2011). A relever que la part des dossiers ayant dépassé le maximum de la classe salariale a également reculé de 7 points, passant de 14% à 7% (Figure 57).

Figure 55 : Positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial en 2009 avant rattrapage 2009

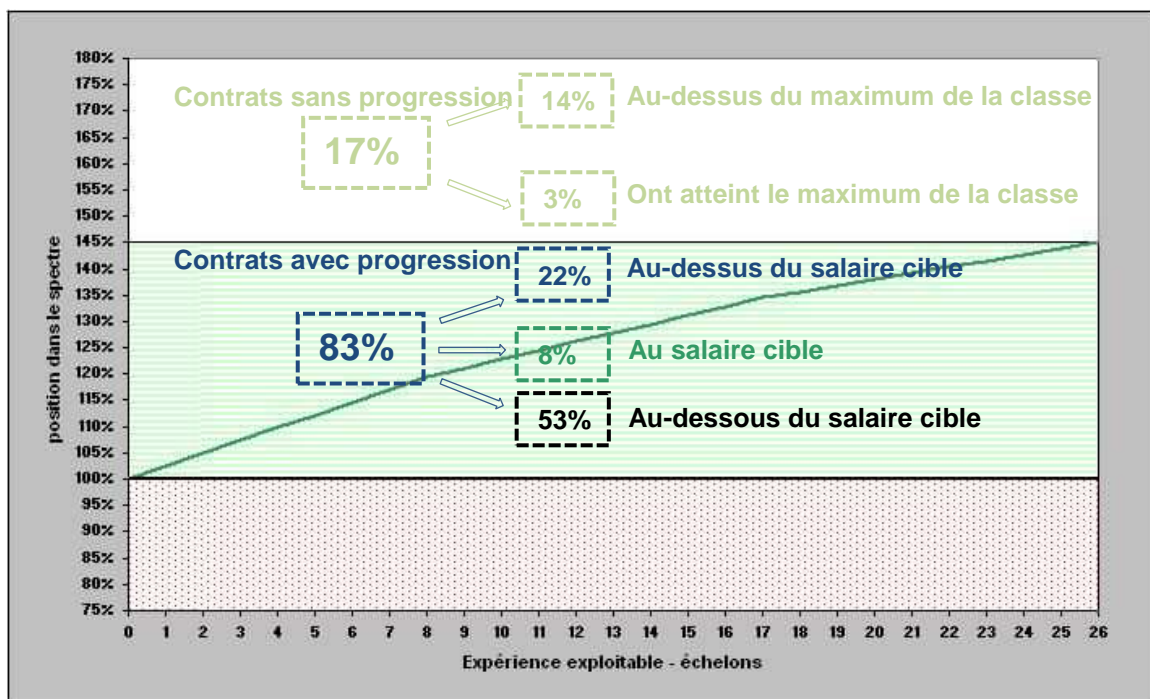


Figure 56 : Positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial en 2011, avant rattrapage 2011

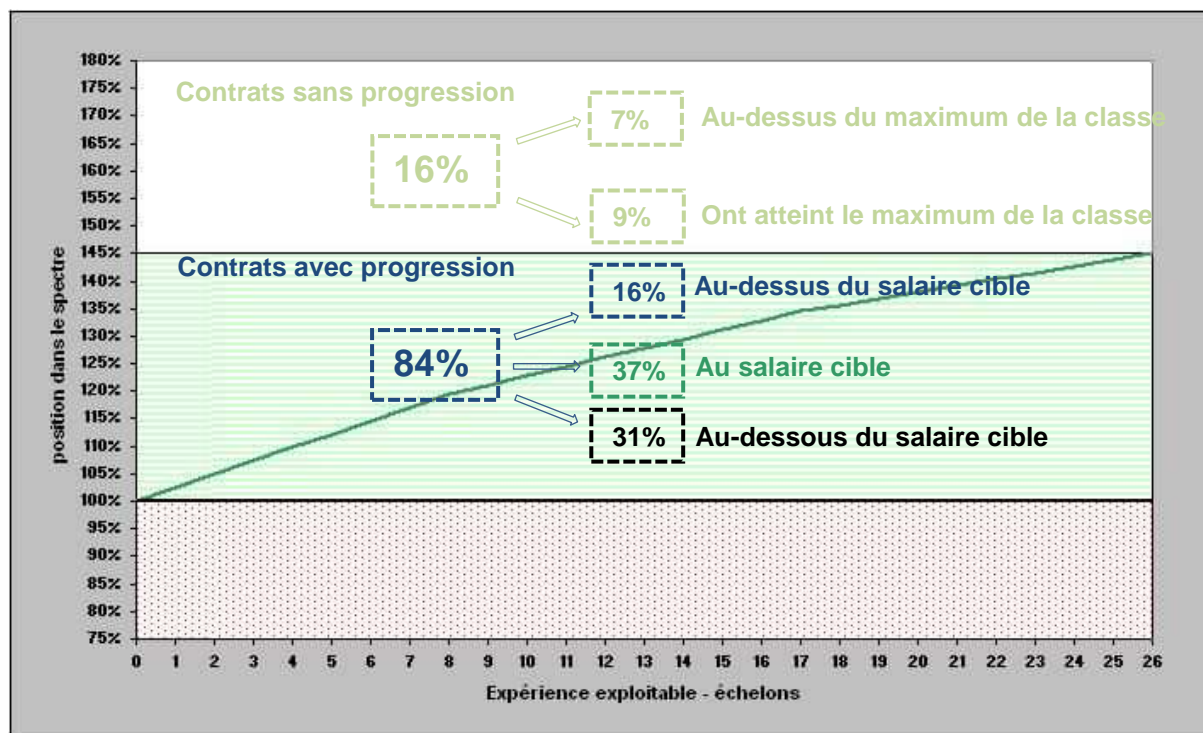


Figure 57 : Variation, en 2011, du positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial par rapport à 2009

Positionnement dans le nouveau système		2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
		Nb	%	Nb	%	
Contrats sans progression	Au-dessus du maximum de la classe	3'778	13.7	1'976	6.7	-47.7
	Au maximum de la classe	702	2.5	2'584	8.8	+268.1
Contrats avec progression	Au-dessus du salaire cible et au-dessous du maximum de la classe	6'026	21.9	4'618	15.7	-17.2
	Au salaire cible	2'344	8.5	10'951	37.3	+367.2
	Au-dessous du salaire cible	14'701	53.4	9'247	31.5	-37.1
Total		27'551	100.0	29'376	100.0	+8.0

3.2. Atteinte du salaire cible

En 2009 et 2011, respectivement 53% et 31% des dossiers basculés bénéficient d'un rattrapage (Figure 55 et Figure 56) qui fait tendre le salaire des personnes intéressées vers leur salaire cible. Le Conseil d'Etat s'est engagé à ce que tous les collaboratrices et collaborateurs aient atteint leur salaire cible d'ici 2013. Or, dans certains cas, ce salaire cible sera atteint avec le versement du rattrapage de l'année considérée (2009 ou 2011).

La figure ci-dessous (Figure 58) présente la part des dossiers qui parvient au salaire cible en 2009 et en 2011. Sur l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL en 2009 et 2011, cette part s'élève à respectivement 11.6% et 4.5 %. Ainsi, la part des dossiers étant au salaire cible ou l'ayant atteint avec le rattrapage 2011, se monte à 41% contre 20% en 2009 (Figure 60 et Figure 61).

Figure 58 : Part des dossiers atteignant le salaire cible suite au versement du rattrapage de l'année de référence (2009 et 2011)

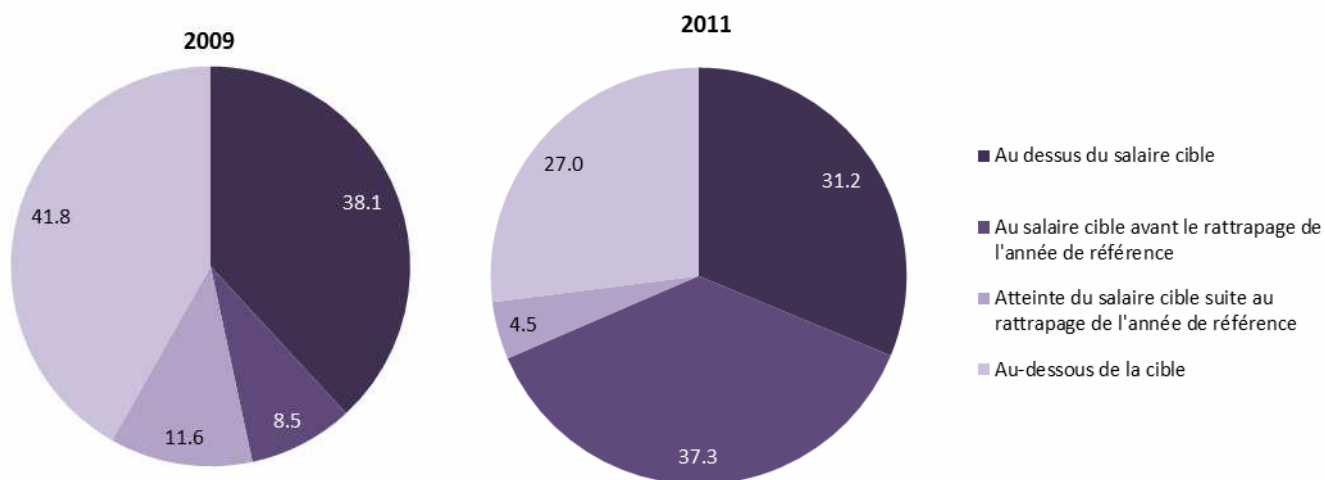


Figure 59 : Variation, en 2011, de la part des dossiers atteignant le salaire cible suite au versement du rattrapage de l'année de référence par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Au-dessus du salaire cible	10'506	38.1	9'178	31.2	-12.6
Au salaire cible avant le rattrapage de l'année de référence	2'344	8.5	10'951	37.3	+367.2
Atteinte du salaire cible suite au rattrapage de l'année de référence	3'190	11.6	1'315	4.5	-58.8
Au-dessous du salaire cible	11'511	41.8	7'932	27.0	-31.1
Total	27'551	100.0	29'376	100.0	+6.6

Figure 60: Positionnement des salaires dans le nouveau système suite au rattrapage 2009

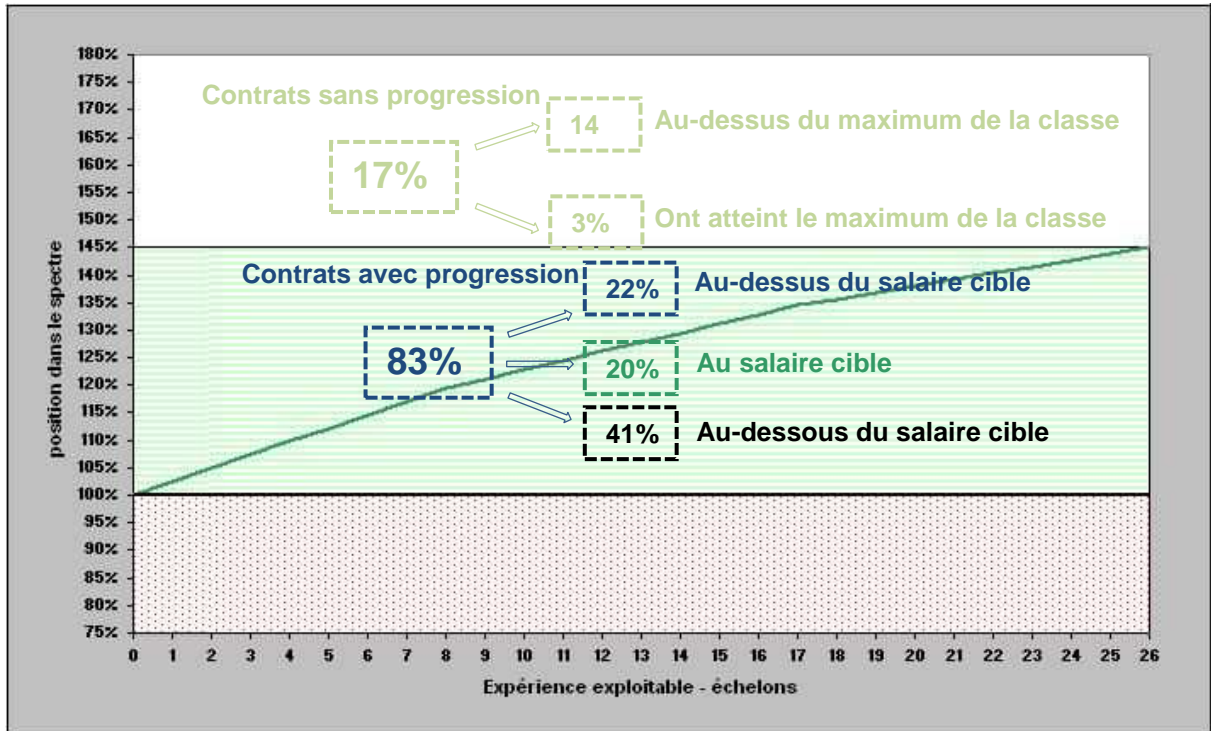
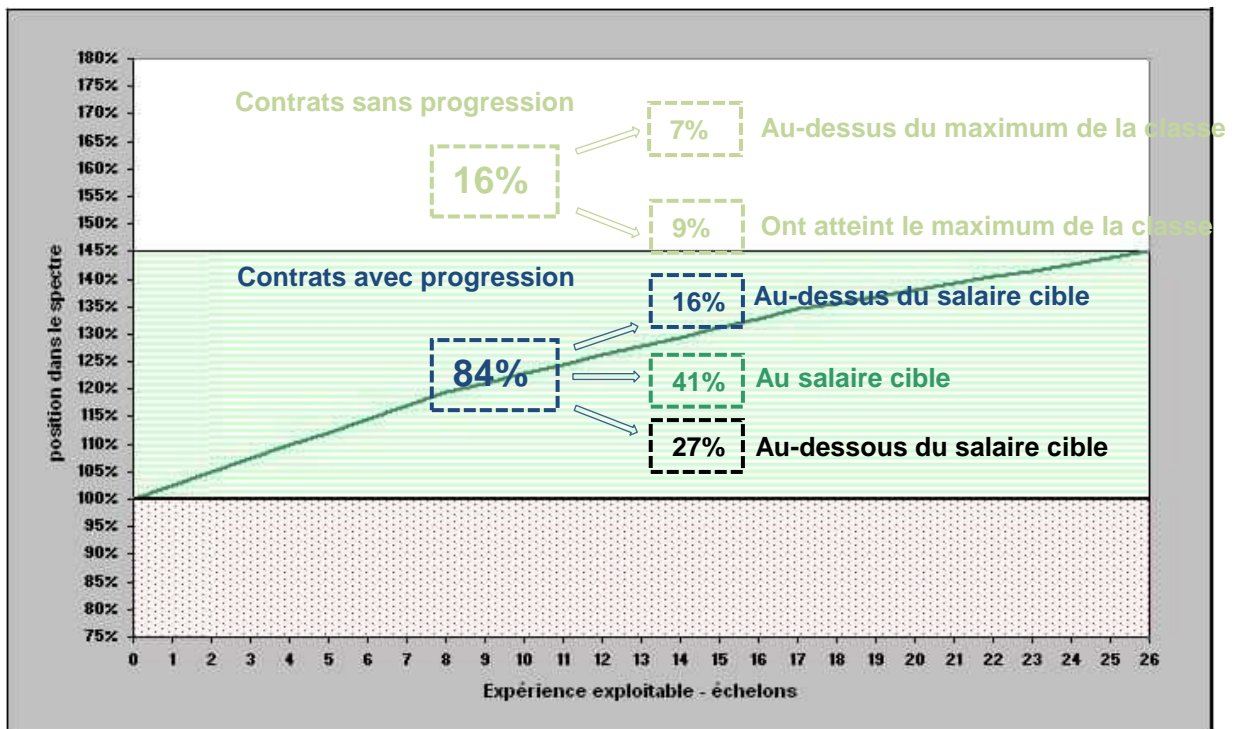


Figure 61 : Positionnement des salaires dans le nouveau système suite au rattrapage 2011



3.3. Montant des salaires

En 2009, le salaire moyen se situe à CHF 95'542 et, deux ans plus tard, il se monte à CHF 97'355, accusant une progression de près de 2%. Compte tenu du fait que les salaires 2010 n'ont pas été indexés au coût de la vie et qu'une indexation des salaires de 0.2% a été appliqué à la grille salariale 2011, la progression réelle a été de 1.8 %. Quant au salaire médian, il a progressé de moins de 1% entre 2009 et 2011 en passant de CHF 92'930 à CHF 93'549. L'augmentation la plus importante (+3.1%) se présente au premier quartile qui s'est déplacé de CHF 77'180 à CHF 79'561.

En termes de différence salariale entre les femmes et les hommes, celle-ci s'est creusée entre 2009 et 2011, quelle que soit la valeur retenue et systématiquement au détriment des collaboratrices. L'écart le plus important se situe entre le salaire médian des femmes et des hommes en 2011 (15.1%).

Ce constat peut s'expliquer en partie par deux dimensions : d'une part, l'âge des femmes plus bas que celui des hommes et, d'autre part, leur présence plus forte dans les fonctions colloquées au bas de l'échelle et, par conséquent, leur faible présence dans les fonctions dirigeantes (Figure 5).

Figure 62 : Salaire moyen, médian, 1^{er} et 3^e quartile, sans rattrapage de l'année de référence (2009 et 2011)

	2009				2011				Variation du nb 2011 de tous par rapport à 2009 en %
	Femmes CHF	Hommes CHF	Δ Hommes - Femmes	Tous	Femmes	Hommes	Δ Hommes - Femmes	Tous	
Salaire moyen	91'111	103'278	13.4%	95'542	92'749	105'520	13.8%	97'355	+1.9
Salaire médian	89'292	102'043	14.3%	92'930	90'063	103'672	15.1%	93'549	+0.7
1 ^{er} quartile	76'488	81'924	7.1%	77'180	77'753	83'362	7.2%	79'561	+3.1
3 ^e quartile	102'043	118'355	16%	109'337	104'042	126'402	21.5%	110'833	+1.3

4. COÛT PROJÉTÉ DU RATTRAPAGE 2009 ET 2011

Ce chapitre dresse un état des lieux du coût projeté du rattrapage 2009 et 2011 par département, par ETP rattrapés, par catégorie et par classe salariale.

4.1. Coût projeté du rattrapage par département

Le coût projeté du rattrapage par département est fortement lié à la taille de ces derniers.

La figure ci-dessous présente la part du rattrapage 2009 et 2011 pour chaque département par rapport au coût projeté total des 10 millions alloués en 2009 ainsi qu'en 2011.

La répartition du coût projeté au sein des départements (Figure 63) reste relativement similaire entre 2009 et 2011, le DFJC et le DSAS présentant la part la plus importante du rattrapage, soit respectivement 39.5% et 30.5% en 2009, 38.8% et 30.9% en 2011.

La variation des montants du coût projeté alloués pour chaque département (Figure 64) indique que c'est le DEC qui a bénéficié de la plus forte augmentation (+19.4%), suivi du DFIRE (+15.6%) et du DINF (+11.5%). A l'inverse, l'OJV a connu une baisse du montant du coût projeté de plus de 25%.

Figure 63 : Répartition du coût projeté du rattrapage de l'année de référence par département

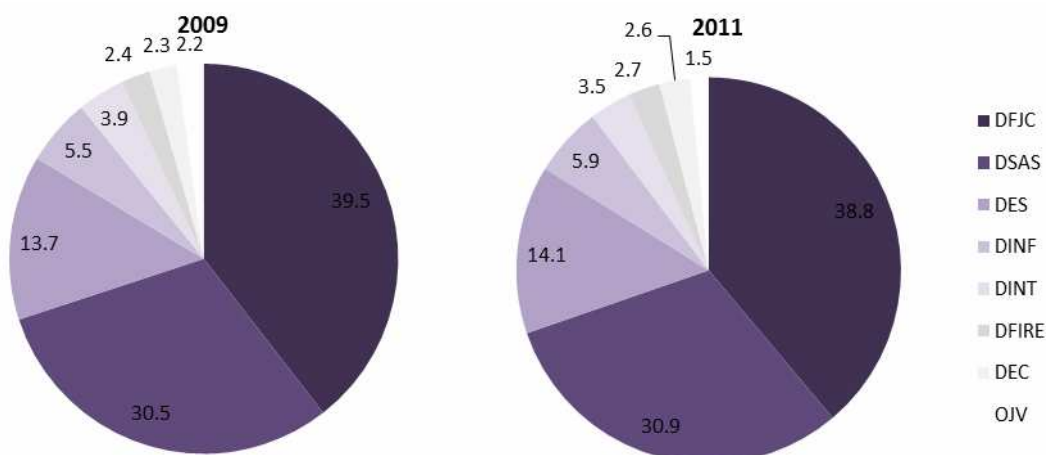


Figure 64 : Variation, en 2011, du montant du coût projeté du rattrapage pour chaque département, hors charges sociales, par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 en % par rapport à 2009
	CHF	%	CHF	%	
DFJC	3'026'184.21	39.5	3'147'772.13	38.8	+4.0
DSAS	233'6367.24	30.5	2'501'225.16	30.9	+7.1
DSE	1'046'676.31	13.7	1'143'907.86	14.1	+9.3
DINF	425'329.228	5.5	474'385.139	5.9	+11.5
DINT	299'553.042	3.9	283'923.72	3.5	-5.2
DFIRE	187'259.727	2.4	216'534.004	2.7	+15.6
DEC	175'957.791	2.3	210'070.354	2.6	+19.4
OJV	168'313.6	2.2	125'036.7	1.5	-25.7
Total général	7'665'641.15	100.0	8'102'855.07	100.0	+5.7

Les figures suivantes présentent, par département, le montant moyen du coût projeté du rattrapage 2009 et 2011, ramené aux ETP rattrapés au sein de chaque département (Figure 65 et Figure 66). Le coût projeté moyen est passé de CHF 688 en 2009 à CHF 1'154 en 2011. Cet écart s'explique par le nombre d'ETP rattrapés qui a fortement diminué : 11'139 en 2009 contre 7'023 en 2011.

Alors qu'en 2009, le DINF et le DSE présentent le coût projeté moyen par ETP rattrapé le plus haut (respectivement CHF 958 et CHF 903), ce sont le DEC et le DFIRE qui, en 2011, bénéficient du coût projeté moyen le plus élevé (respectivement CHF 1'414 et CHF 1'404).

Figure 65 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés en 2009 par département, hors charges sociales

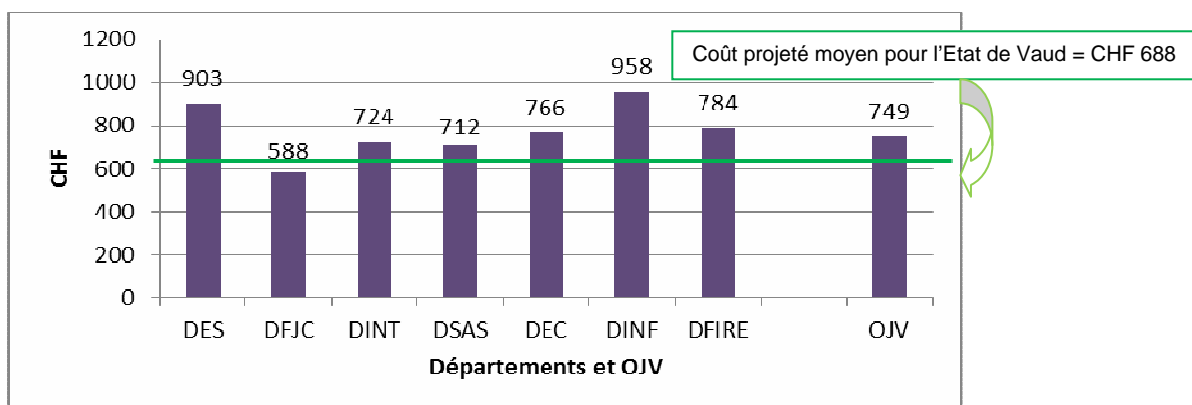


Figure 66 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés en 2011 par département, hors charges sociales

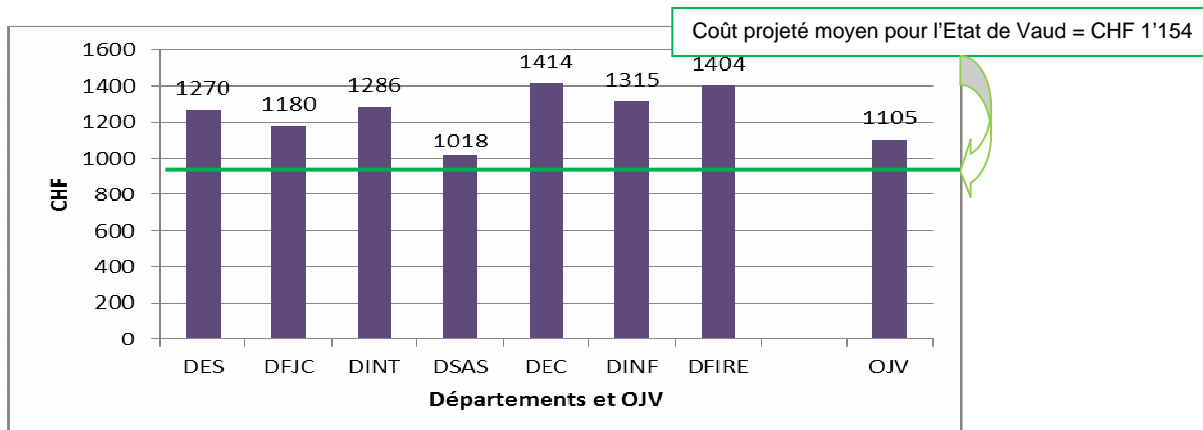


Figure 67 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés par département, hors charges sociales, en 2009 et 2011

	2009			2011		
	Coût projeté	ETP	Coût projeté/ETP	Coût projeté	ETP	Coût projeté/ETP
DSE	1'046'676.3	1'159.7	903	1'143'907.9	900.7	1'270
DFJC	3'026'184.2	5'148.6	588	3'147'772.1	2'667.3	1'180
DINT	299'553.0	413.7	724	283'923.7	220.8	1'286
DSAS	2'336'367.2	3'279.3	712	2'501'225.2	2'457.8	1'018
DEC	175'957.8	229.8	766	210'070.4	148.6	1'414
DINF	425'329.2	444.1	958	474'385.1	360.7	1'315
DFIRE	187'259.7	238.8	784	216'534.0	154.2	1'404
OJV	168'313.6	224.7	749	125'036.7	113.2	1'105
Total général	7'665'641.1	11'138.8	688	8'102'855.1	7'023.4	1'154

4.2. Coût projeté du rattrapage par catégorie

Au chapitre 2.1., la répartition de l'ensemble des dossiers ACV-CHUV-UNIL par catégorie de la grille des fonctions a été présentée. Elle fait apparaître que l'Etat emploie, en 2009 comme en 2011, les trois quarts de son effectif à la réalisation des prestations délivrées à la population, le dernier quart étant quasiment entièrement dévolu au support interne (administratif, technique et logistique). La catégorie des cadres dirigeants constitue 1% de l'ensemble.

La figure ci-dessous illustre la répartition du coût projeté du rattrapage, en 2009 et 2011, par catégorie de la grille des fonctions (Figure 68). Les parts attribuées à chaque catégorie ont relativement peu diminué entre 2009 et 2011. La catégorie « Prestations à la population » représente plus du 80% du coût projeté du rattrapage quelle que soit l'année. Vient ensuite le « Support interne » avec 16% en 2009 et 15.7% en 2011. Finalement, la catégorie « Direction générale » se voit attribué 2.5% du coût projeté du rattrapage en 2009 et 2.8% en 2011. Cependant, la variation du coût projeté du rattrapage entre 2009 et 2011 est la plus forte pour cette dernière : +15.9 points (Figure 69).

Figure 68 : Répartition du coût projeté du rattrapage par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011

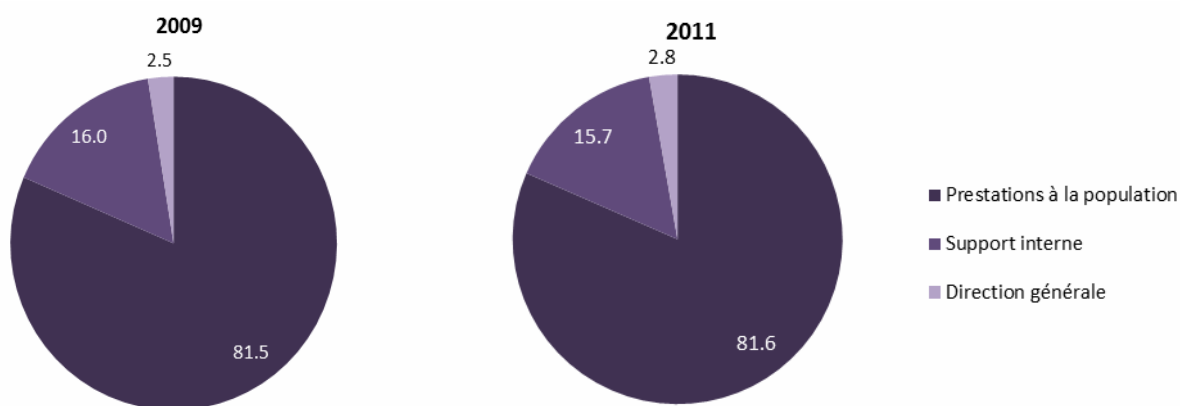
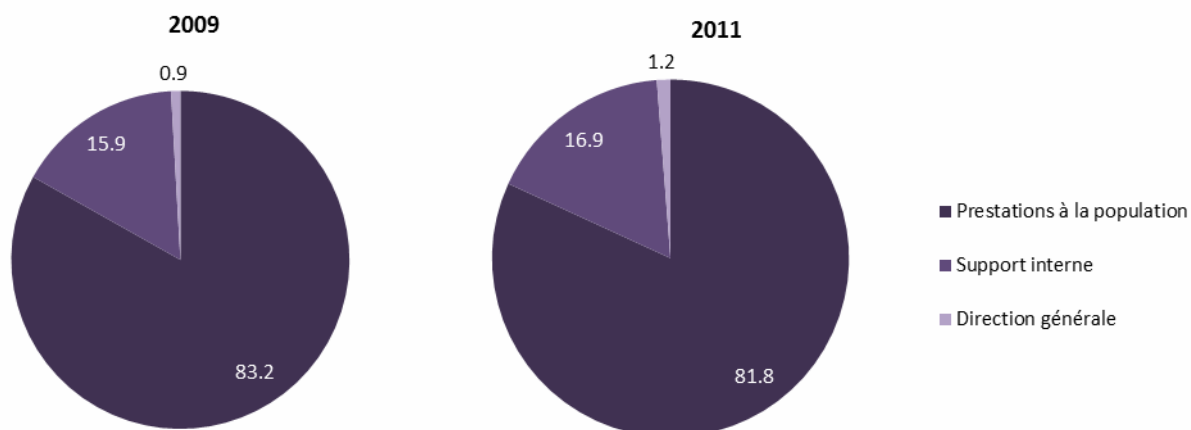


Figure 69 : Variation, en 2011, du coût projeté du rattrapage par catégorie de la grille des fonctions par rapport à 2009, hors charges sociales

	2009		2011		Variation du nb 2011 en % par rapport à 2009
	CHF	%	CHF	%	
Prestations à la population	6'246'262	81.5	6'608'943	81.6	+5.8
Support interne	1'225'582	16	1'269'373	15.7	+3.6
Direction générale	193'797	2.5	224'539	2.8	+15.9
Total général	7'665'641	100	8'102'855	100	+5.7

La figure ci-après rend compte du pourcentage d'ETP rattrapés en 2009 et 2011 par catégorie de la grille des fonctions pour l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL (Figure 70).

La variation des ETP rattrapés par catégorie entre 2009 et 2011 présente une diminution pour chacune d'entre elles, mais de manière plus importante pour les « Prestations à la population » (-37.7%) et le « Support interne » (-31.1%) (Figure 71).

Figure 70 : Répartition des ETP rattrapés par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011

Figure 71 : Variation, en 2011, des ETP rattrapés par catégorie de la grille des fonctions par rapport à 2009, hors charges sociales

	2009		2011		Variation du nb 2011 en % par rapport à 2009
	Nb	%	Nb	%	
Prestations à la population	9'263.7	83.2	5'748.6	81.8	-37.7
Support interne	1'776.4	15.9	1'188.6	16.9	-31.1
Direction générale	98.7	0.9	86.2	1.2	-9.9
Total général	11'138.8	100.0	7'023.4	100.0	-36.4

La figure suivante présente, pour chaque catégorie de la grille des fonctions, la proportion des dossiers bénéficiant d'un rattrapage en 2009 et 2011 sur l'ensemble des dossiers de chaque catégorie.

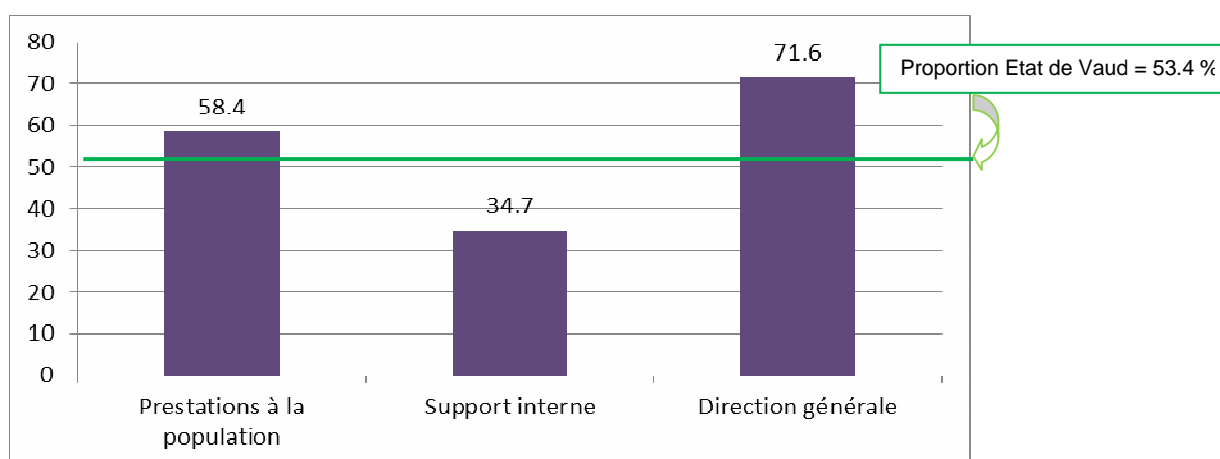
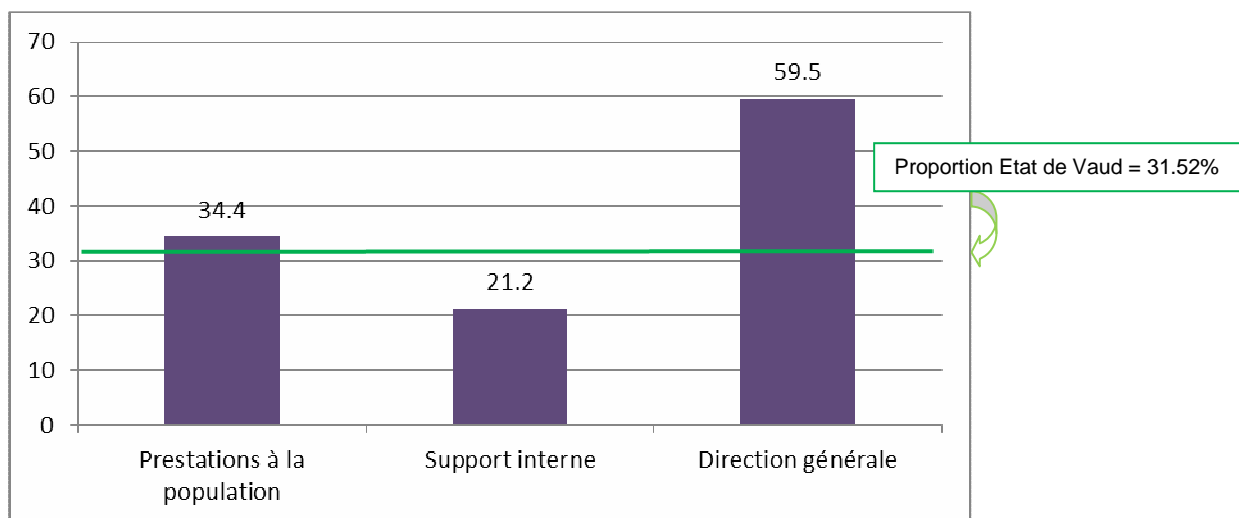
Figure 72 : Proportion de dossiers rattrapés au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions en 2009


Figure 73 : Proportion de dossiers rattrapés au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions en 2011



Globalement, la part des dossiers rattrapés a diminué entre 2009 et 2011, passant de 53.4% à 31.5%. La catégorie « Direction générale » présente la part de dossiers rattrapés la plus élevée : 71.6% en 2009 et 59.5% en 2011.

Figure 74 : Répartition des dossiers rattrapés dans les catégories de la grille des fonctions en 2009 et 2011

	2009						2011					
	Dossiers rattrapés		Dossiers non rattrapés		Total		Dossiers rattrapés		Dossiers non rattrapés		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Prestations à la population	12'443	58.5	8'811	41.5	21'254	100	7'719	34.4	14'701	65.6	22'420	100
Support interne	2'157	35	3'999	65.0	6'156	100	1'440	21.2	5'367	78.8	6'807	100
Direction générale	101	71.6	40	28.4	141	100	88	59.5	60	40.5	148	100
Total	14'701	53.4	12'850	46.6	27'551	100	9'247	31.5	20'129	68.5	29'376	100

En 2011, la catégorie des cadres dirigeants couvre 2.8% du coût projeté du rattrapage pour une part de 1.2% sur l'ensemble des ETP rattrapés, ce qui s'explique compte tenu du fait que ces derniers sont colloqués dans les classes les plus élevées et que les montants de rattrapage sont basés sur le salaire. Cette catégorie bénéficie d'un rattrapage dans près de 60% des cas, alors que ce taux se monte à 31% sur l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL.

4.3. Coût projeté du rattrapage par classe

Avertissement

En 2009 comme en 2011, 44.4% de l'effectif exerce son activité dans la branche de l'enseignement correspondant, dans la grille des fonctions, aux chaînes 141 à 148 et dans lesquels les niveaux 9 à 12 sont fortement représentés. Afin d'éviter de biaiser l'interprétation, la répartition des dossiers par niveau est traitée, dans les lignes qui suivent, en excluant l'enseignement. Le coût des rattrapages par classe de l'enseignement fait l'objet du paragraphe suivant.

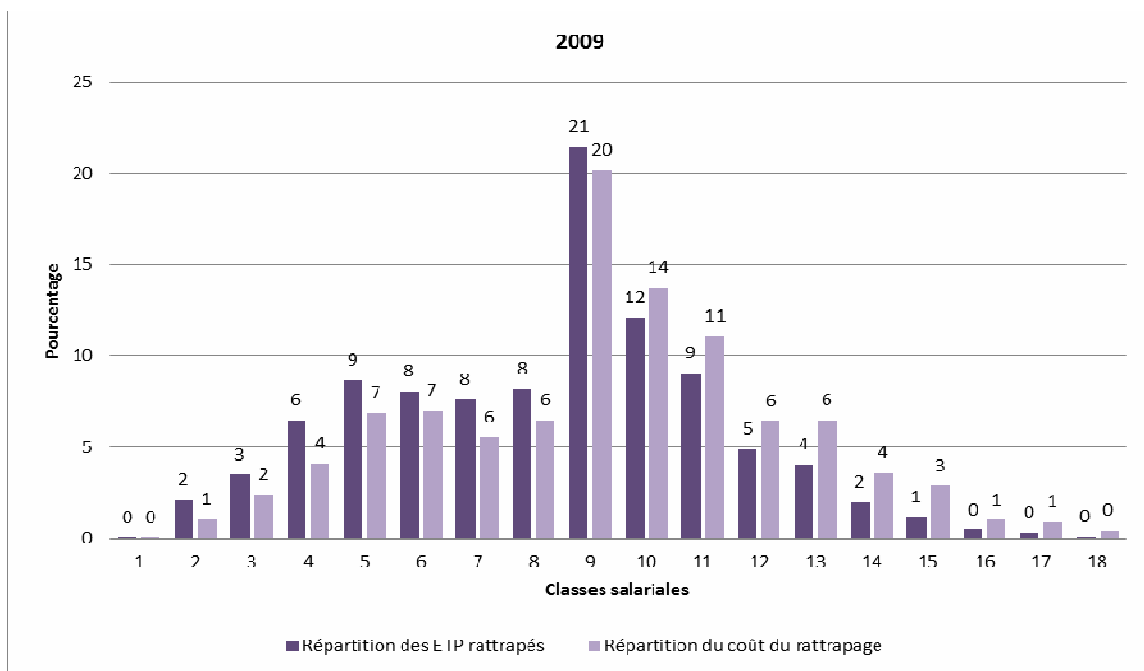
Sur les 10 millions (charges sociales incluses) dévolus au rattrapage 2009 ainsi que sur ceux consacrés au rattrapage 2011, un tiers est destiné, chaque année de référence, à la branche de l'enseignement.

4.3.1. Coût projeté du rattrapage par classe salariale, hors enseignement

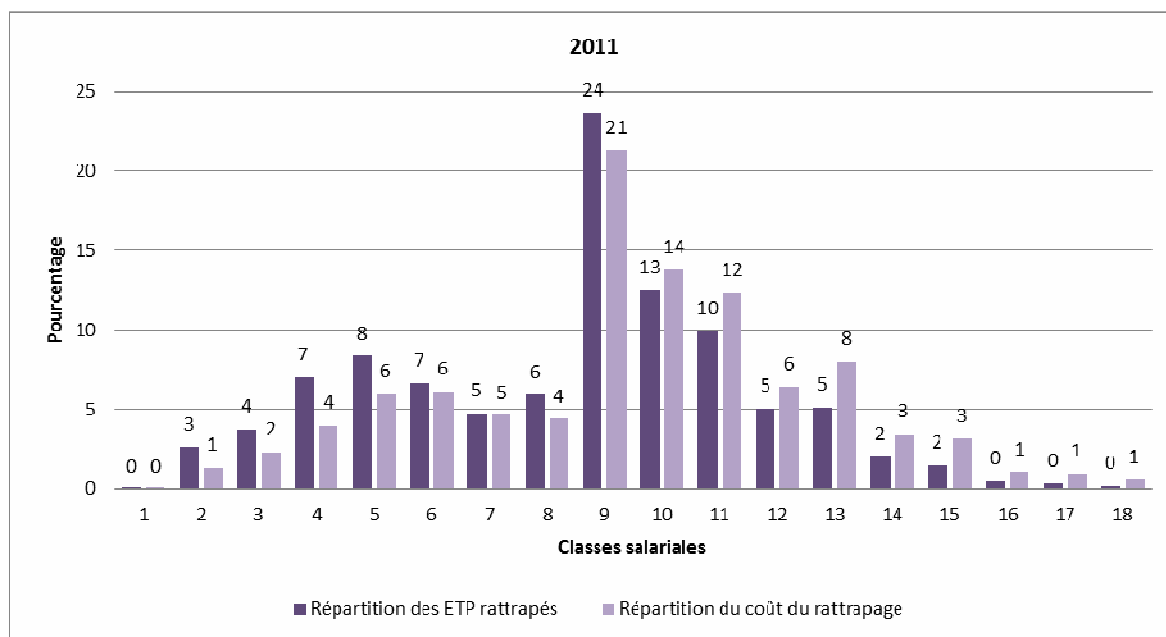
Les figures ci-dessous présentent la part d'ETP rattrapés pour chaque classe salariale par rapport à l'ensemble des ETP rattrapés pour l'ACV-CHUV-UNIL et, en parallèle, la part du coût projeté de chaque classe sur les 7 millions du rattrapage 2009 et 2011 consacrés aux branches hors enseignement (Figure 75 et Figure 76). A noter que les ETP associés aux dossiers soumis à une diminution du taux de rétribution selon l'article 6 RSRC¹¹ (absence de titre) ont été, dans les analyses ci-dessous, associés à la classe correspondant à la rémunération réelle. Par exemple, si le dossier X est colloqué en 11A, son ETP correspondant a été associé, dans les figures suivantes, à la classe salariale 10 qui correspond à la rémunération réelle du collaborateur-trice.

En 2009 comme en 2011, la classe 9 est la plus importante en termes de proportion d'ETP rattrapés et de poids dans le coût projeté du rattrapage global. Relevons également que, pour les classes 1 à 8, la part d'ETP rattrapés est systématiquement supérieure à la part de la classe dans le coût projeté total de rattrapage. A l'inverse, pour les classes 9 à 18, la part de la classe dans le coût projeté total du rattrapage est toujours supérieure à celle des ETP rattrapés. Cette tendance est due au fait que le montant du rattrapage dépend du salaire et que ce dernier augmente avec la classe.

Figure 75 : Répartition des ETP rattrapés et du rattrapage global par classe en 2009, hors enseignement



¹¹ RSRC : Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008.

Figure 76 : Répartition des ETP rattrapés et du rattrapage global par classe en 2011, hors enseignement

Figure 77 : Variation, en 2011, de la répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage global (sans charges sociales) par classe par rapport à 2009, hors enseignement

Classes salariales	Répartition des ETP rattrapés				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Répartition du coût projeté du rattrapage (sans charges sociales)				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009		2011			2009		2011		
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
1	0.5	0.0	1.0	0.0	100.0	162.5	0.0	166.5	0.0	+2.5
2	137.4	2.1	125.9	2.6	-8.4	53'261.6	1.0	72'260.8	1.3	+35.7
3	229.4	3.5	179.4	3.8	-21.8	121'067.7	2.4	129'068.9	2.3	+6.6
4	424.2	6.4	334.3	7.0	-21.2	209'657.0	4.1	220'606.8	4.0	+5.2
5	570.3	8.7	398.1	8.4	-30.2	352'498.6	6.9	331'020.4	6.0	-6.1
6	531.2	8.1	315.6	6.6	-40.6	357'863.8	7.0	337'272.1	6.1	-5.8
7	501.5	7.6	225.2	4.7	-55.1	283'962.9	5.6	255'369.9	4.6	-10.1
8	536.9	8.2	282.3	5.9	-47.4	330'445.5	6.5	242'601.4	4.4	-26.6
9	1'411.7	21.5	1'126.4	23.7	-20.2	1'030'668.5	20.2	1'170'853.3	21.3	+13.6
10	794.5	12.1	595.7	12.5	-25.0	701'634.8	13.7	758'317.4	13.8	+8.1
11	595.3	9.0	473.2	9.9	-20.5	565'194.8	11.1	677'788.3	12.3	+19.9
12	319.8	4.9	241.8	5.1	-24.4	328'646.9	6.4	354'837.2	6.4	+8.0
13	265.0	4.0	244.4	5.1	-7.8	329'399.0	6.4	441'881.4	8.0	+34.1
14	129.4	2.0	98.2	2.1	-24.1	183'108.7	3.6	190'637.9	3.5	+4.1
15	77.0	1.2	71.8	1.5	-6.8	147'203.5	2.9	174'303.5	3.2	+18.4
16	30.5	0.5	23.5	0.5	-23.0	51'371.0	1.0	59'386.8	1.1	+15.6
17	20.0	0.3	16.0	0.3	-20.0	45'434.0	0.9	53'303.0	1.0	+17.3
18	6.0	0.1	9.0	0.2	+50.0	21'391.0	0.4	32'982.0	0.6	+54.2
Total général	6580.5	100.0	4761.7	100	-27.6	5'112'971.8	100.0	5'502'657.3	100.0	+7.6

La figure (Figure 78) donne pour chaque classe la proportion de dossiers bénéficiant d'un rattrapage par rapport au nombre total de dossiers de cette classe. Globalement, la part de dossiers rattrapés est passée de 49% en 2009 à 32% en 2011. Certaines classes présentent encore une part importante de dossiers rattrapés : la 17 avec 73% en 2011, la 18 avec 60%, la 9 avec 52.2%. En revanche, la classe 1 ne présente plus que deux dossiers rattrapés sur 182 en 2011.

Figure 78 : Proportion de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, hors enseignement

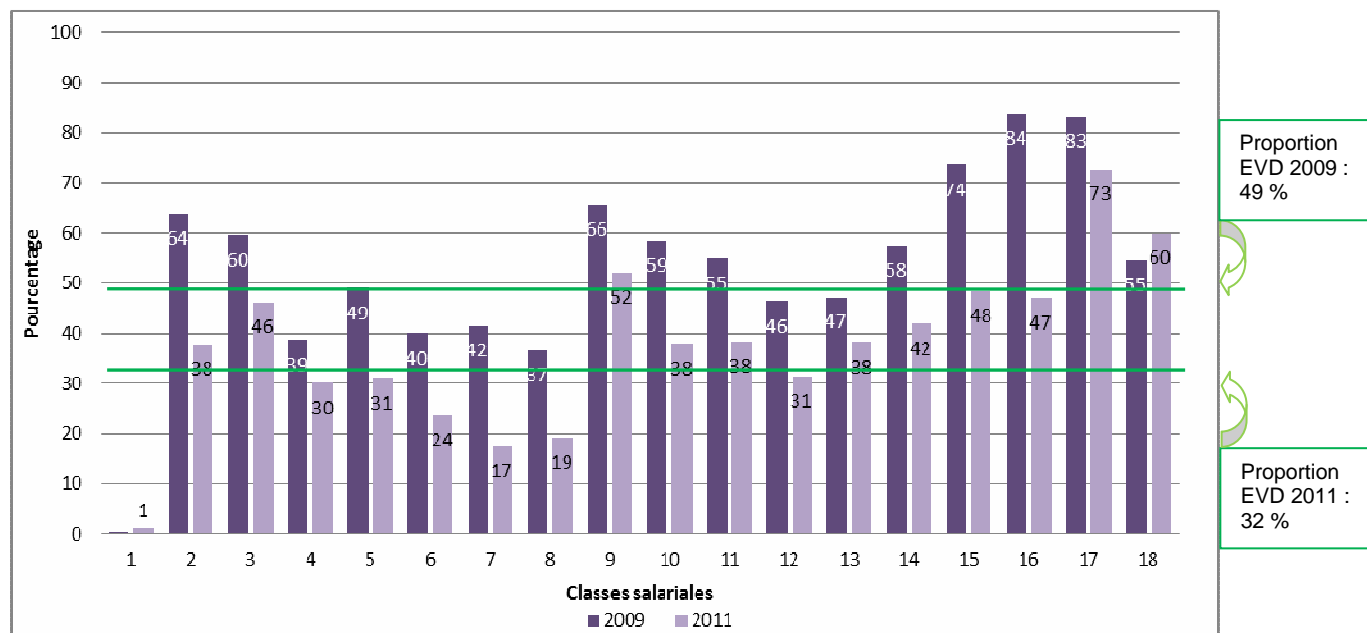


Figure 79 : Proportion de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, hors enseignement

	2009						2011					
	Nb			%			Nb			%		
	Avec rattrapage	Autres	Total	Avec rattrapage	Autres	Total	Avec rattrapage	Autres	Total	Avec rattrapage	Autres	Total
1	1	317	318	0.3	99.7	100	2	180	182	1.1	98.9	100
2	180	102	282	63.8	36.2	100	164	269	433	37.9	62.1	100
3	270	183	453	59.6	40.4	100	218	254	472	46.2	53.8	100
4	498	790	1'288	38.7	61.3	100	394	914	1'308	30.1	69.9	100
5	671	697	1'368	49.0	51.0	100	466	1'037	1'503	31.0	69.0	100
6	617	929	1'546	39.9	60.1	100	358	1'164	1'522	23.5	76.5	100
7	561	789	1'350	41.6	58.4	100	260	1'235	1'495	17.4	82.6	100
8	606	1'047	1'653	36.7	63.3	100	312	1'316	1'628	19.2	80.8	100
9	1'625	851	2'476	65.6	34.4	100	1'321	1'212	2'533	52.2	47.8	100
10	913	646	1'559	58.6	41.4	100	674	1'101	1'775	38.0	62.0	100
11	670	549	1'219	55.0	45.0	100	532	856	1'388	38.3	61.7	100
12	365	423	788	46.3	53.7	100	286	622	908	31.5	68.5	100
13	291	326	617	47.2	52.8	100	268	434	702	38.2	61.8	100
14	137	101	238	57.6	42.4	100	103	143	246	41.9	58.1	100
15	81	29	110	73.6	26.4	100	76	81	157	48.4	51.6	100
16	31	6	37	83.8	16.2	100	24	27	51	47.1	52.9	100
17	20	4	24	83.3	16.7	100	16	6	22	72.7	27.3	100
18	6	5	11	54.5	45.5	100	9	6	15	60.0	40.0	100
Total	7'543	7'774	15'317	49.2	50.8	100	5'483	10'857	16'340	33.6	66.4	100

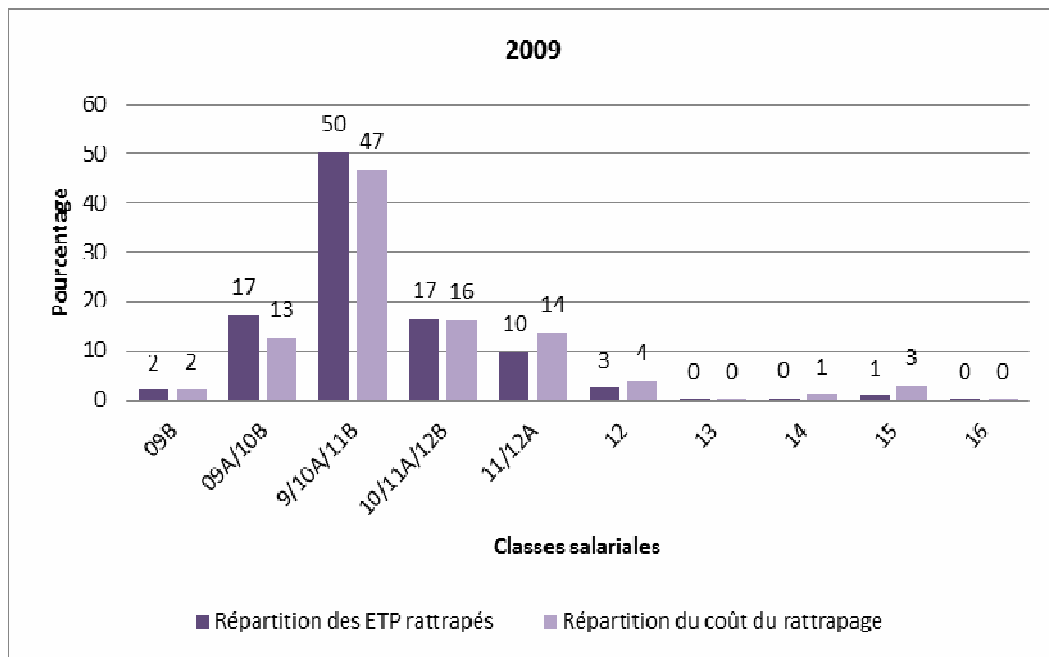
4.3.2. Coût projeté du rattrapage par classe pour les métiers de l'enseignement

Comme déjà précisé au point 2.5.2, la branche de l'enseignement se répartit sur les classes 9 (attribuée aux rythmiciens et maîtres généralistes) à 16 (attribuée aux directrices et directeurs HES et HEP) avec 99% de l'effectif dans les classes 9 à 13, classes dans lesquelles sont colloqué-e-s tous les enseignant-e-s des niveaux obligatoire et postobligatoire.

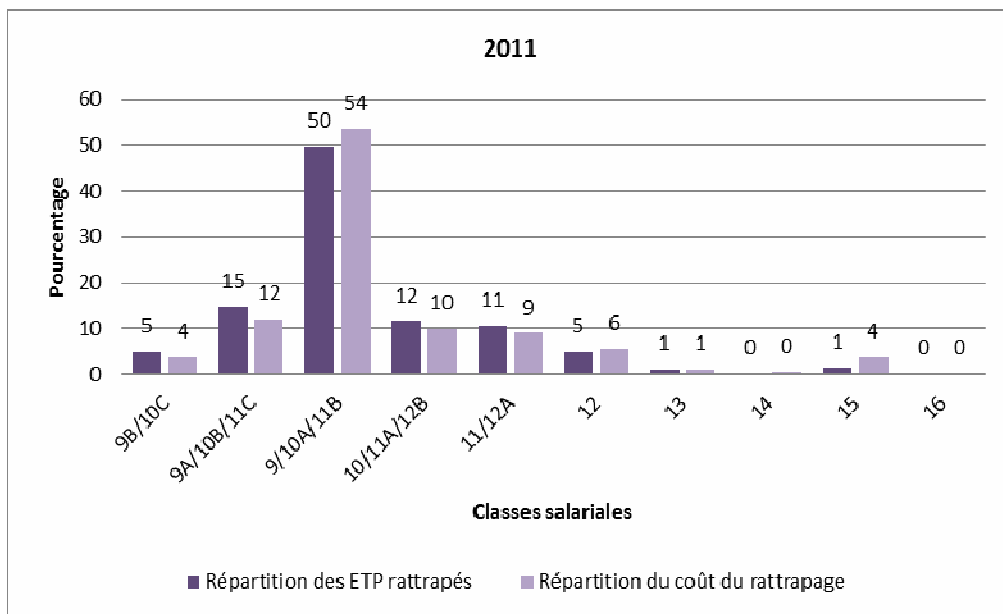
L'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS, du 28 novembre 2008), dans son article 10, précise que les maîtres généralistes travaillant au cycle initial se voient appliquer un taux de rétribution inférieur à 100% en raison du nombre de périodes enseignées. Une diminution du taux de rétribution s'applique également aux enseignant-e-s ne disposant pas du bon titre pédagogique (moins une classe - A) ou ne disposant pas de titre pédagogique du tout (moins deux classes)¹². Comme il s'agit ici de présenter la répartition du coût projeté du rattrapage selon les classes salariales et que celui-ci est calculé en partie sur la base du salaire actuel (article 4 ANPS du 28 novembre 2008), les collaborateurs-trices dont le poste est soumis à une diminution de rétribution sont associé-e-s à la classe salariale correspondante à leur rémunération réelle. Par exemple, un-e enseignant-e colloqué-e en 12A apparaîtra dans la rubrique de la classe 11.

La classe 9, respectivement 10A et 11B, attribuée à plus de 97% en 2011 et de 98% en 2009 aux maîtres de l'enseignement obligatoire, compte 50% des ETP rattrapés en 2009 et en 2011 (Figure 80 et Figure 81). Entre 2009 et 2011, la classe 13 a fortement augmenté (Figure 82) passant de 3 ETP rattrapés à 25.9, soit une augmentation de 738.9%. Ceci s'explique par l'effet du cliquet se concrétisant, pour la classe 13, par le passage pour les enseignant-e-s occupant les fonctions 14412 et 14512.

Figure 80 : Répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale en 2009, branche de l'enseignement



¹² RSRC, article 6

Figure 81 : Répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale en 2011, branche de l'enseignement

Figure 82 : Variation, en 2011, des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale par rapport à 2009, branche de l'enseignement

	ETP rattrapés				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %	Coût projeté du rattrapage				Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009		2011			2009		2011		
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
09B/10C	89.3	2.0	114.6	5.1	+28.4	54'406.7	2.1	97499.0	3.7	+79.2
09A/10B/11C	788.8	17.3	336.0	14.9	-57.4	323'745.4	12.7	317215.2	12.2	-2.0
9/10A/11B	2'293.0	50.3	1126.1	49.8	-50.9	1'192'710.7	46.7	1391936.6	53.5	+16.7
10/11A/12B	757.3	16.6	263.9	11.7	-65.2	418'009.8	16.4	261458.3	10.1	-37.5
11/12A	452.4	9.9	239.3	10.6	-47.1	350'119.3	13.7	235058.7	9.0	-32.9
12	114.6	2.5	112.6	5.0	-1.7	98'232.6	3.8	143439.7	5.5	+46.0
13	3.0	0.1	25.2	1.1	+738.9	3'503.0	0.1	30446.3	1.2	+769.1
14	21.0	0.5	7.0	0.3	-66.7	27'737.0	1.1	12783.0	0.5	-53.9
15	35.0	0.8	33.0	1.5	-5.7	78'217.0	3.1	101580.0	3.9	+29.9
16	4.0	0.1	4.0	0.2	0.0	5'988.0	0.2	8781.0	0.3	+46.6
Total	4'558.4	100.0	2261.6	100.0	-50.4	2'552'669.4	100.0	2600197.7	100.0	+1.9

Le graphique suivant illustre l'augmentation entre 2009 et 2011 du montant du coût projeté du rattrapage par ETP rattrapé par classe salariale (Figure 83) : CHF 560 en 2009 et CHF 1'150 en 2011. Ceci s'explique par le fait que le montant global du rattrapage reste le même entre 2009 et 2011 alors que les ETP rattrapés ont diminué de moitié. L'augmentation la plus forte concerne la classe salariale 9 (respectivement 10A et 11B) : +137.6%, tandis que la classe 13 connaît l'augmentation la plus faible (+3.6%) (Figure 84).

Figure 83 : Montant du coût projeté du rattrapage par ETP rattrapé par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement

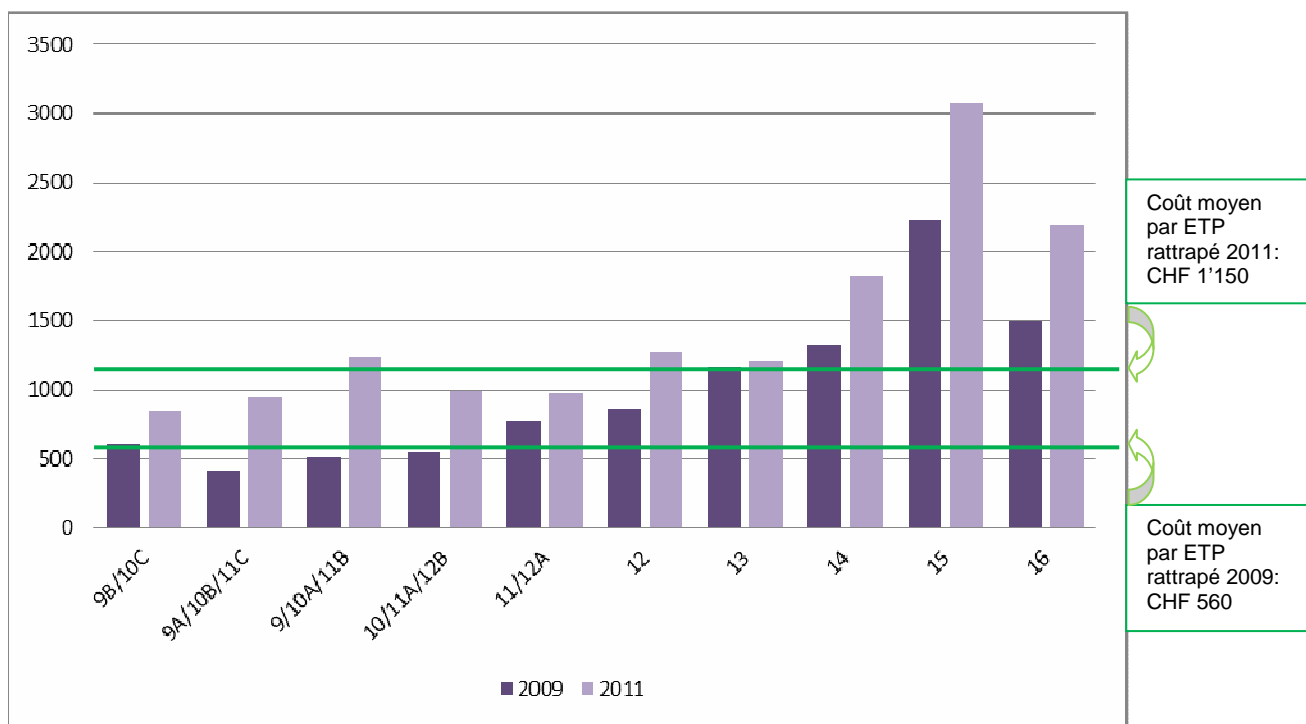


Figure 84 : Variation, en 2011, du montant du rattrapage par ETP rattrapé par classe salariale par rapport à 2009, branche de l'enseignement

	Coûts projetés rattrapés/ETP rattrapés		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	2009	2011	
09B/10C	609.6	851.0	+39.6
09A/10B/11C	410.4	944.1	+130.0
9/10A/11B	520.2	1'236.0	+137.6
10/11A/12B	552.0	990.9	+79.5
11/12A	773.9	982.5	+27.0
12	857.2	1'273.6	+48.6
13	1'167.7	1'209.8	+3.6
14	1'320.8	1'826.1	+38.3
15	2'234.8	3'078.2	+37.7
16	1'497.0	2'195.3	+46.6
Total	560.0	1'149.7	+105.3

La figure suivante montre que, globalement, la part de dossiers rattrapés dans la branche de l'enseignement par rapport à tous les dossiers de ce secteur a diminué de moitié passant de 59% en 2009 à 29% en 2011 (Figure 85). Toutes les classes salariales connaissent une diminution de la part de dossiers rattrapés à l'exception de la classe 16, ce qui s'explique par le nombre réduit de dossiers (80% de dossiers rattrapés en 2009 – 4 sur 5 dossiers – contre 100% en 2011 – 4 sur 4). Relevons que la classe 13 présente une augmentation de 27 dossiers rattrapés supplémentaires entre 2009 et 2011 alors même que la part de dossiers rattrapés a très fortement diminué passant de 100% (3 dossiers rattrapés sur 3) à 4% (30 dossiers sur 794 en 2011).

Figure 85 : Part de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement



Figure 86 : Part des dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement

	2009			2011		
	Nb total de dossiers enseignement	Nb de dossiers rattrapés enseignement	Part des dossiers rattrapés en %	Nb total de dossiers enseignement	Nb de dossiers rattrapés enseignement	Part des dossiers rattrapés en %
9B/10C	413	225	54	709	272	38
9A/10B/11C	1'382	1'212	88	1'407	565	40
9/10A/11B	4'217	3'621	86	4'247	1'875	44
10/11A/12B	2'482	1'154	46	1'349	422	31
11/12A	2'436	728	30	2'588	363	14
12	1'170	155	13	1'806	193	11
13	3	3	100	794	30	4
14	24	21	88	20	7	35
15	102	35	34	107	33	31
16	5	4	80	4	4	100
Total	12'234	7'158	59	13'031	3'764	29

4.4. Coût projeté du rattrapage selon le sexe

4.4.1. Répartition femmes – hommes avec ou sans rattrapage

La figure suivante présente, pour les années 2009 et 2011, la part de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage ou non sur l'ensemble du personnel.

Le rapport deux tiers – un tiers entre les femmes et les hommes (en termes de dossier) au sein de l'Etat de Vaud (Figure 1) se retrouve dans la répartition de celles et ceux qui touchent ou ne touchent pas un rattrapage, que ce soit en 2009 ou en 2011. Parmi le personnel qui touche un rattrapage en 2009 (14'701), 67% sont des femmes (9'957). De même, en 2011, sur le personnel bénéficiant d'un rattrapage (9'247), 65% (6'013) sont des femmes (Figure 87).

Figure 87 : Proportion de femmes et d'hommes (dossiers) bénéficiant d'un rattrapage ou non en 2009 et 2011 selon le sexe

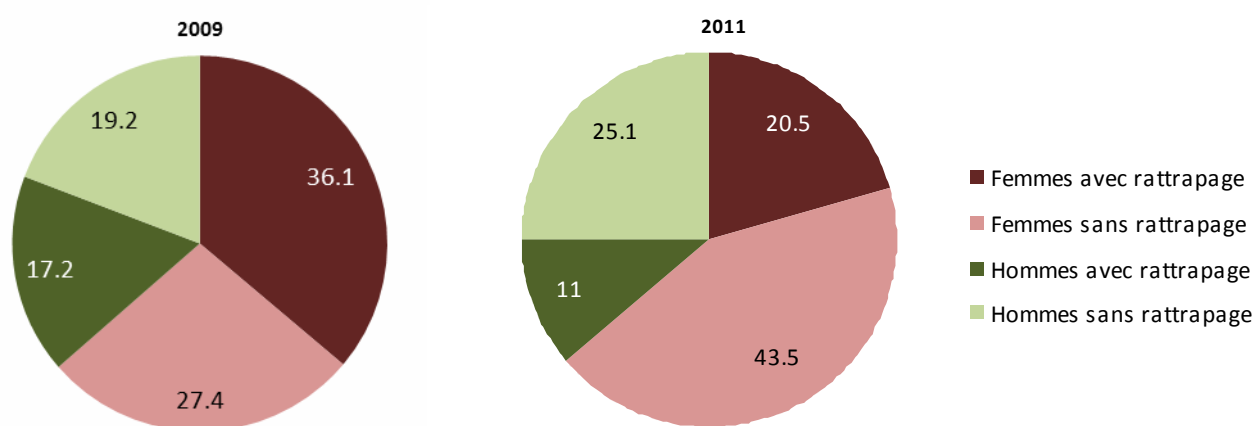
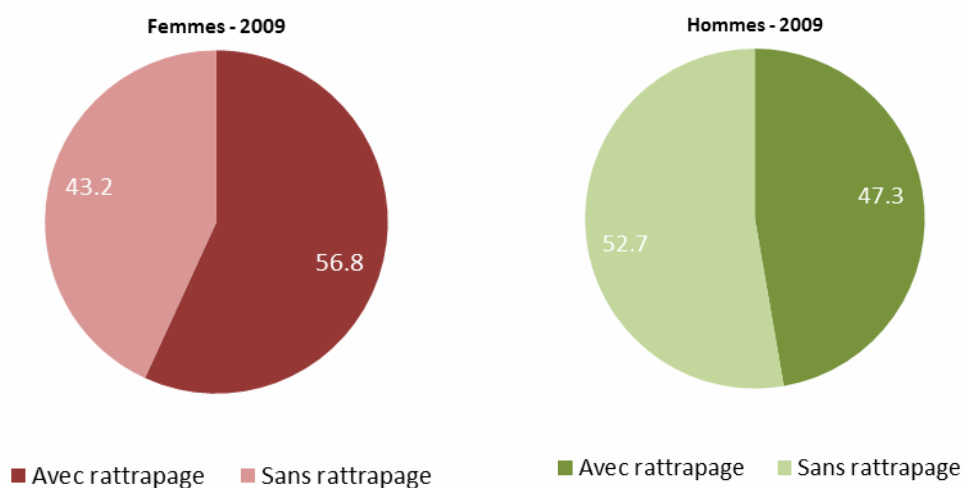
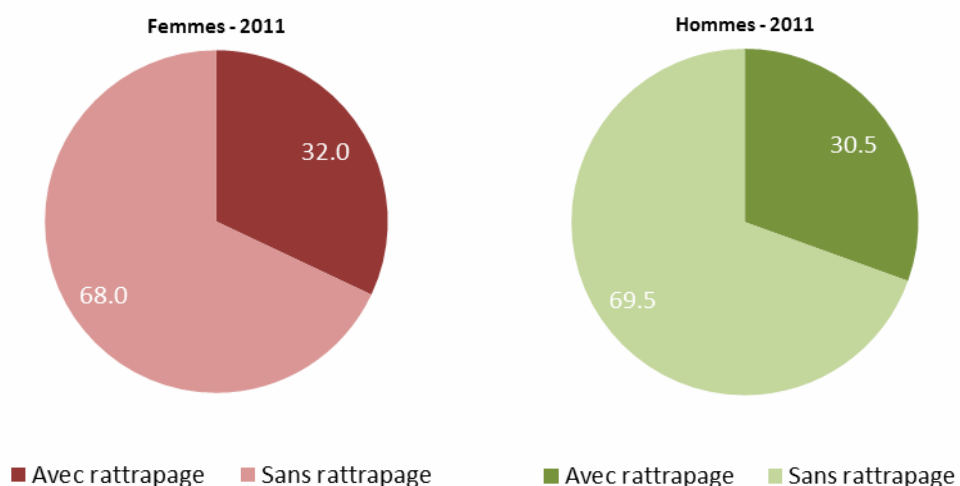


Figure 88 : Variation, en 2011, de la répartition des femmes et des hommes avec ou sans rattrapage par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 en % par rapport à 2009
	Nb	%	Nb	%	
Femmes avec rattrapage	9'957	36.1	6'013	20.5	-39.6
Femmes sans rattrapage	7'559	27.4	12'768	43.5	+68.9
Hommes avec rattrapage	4'744	17.2	3'234	11	-31.8
Hommes sans rattrapage	5'291	19.2	7'361	25.1	+39.1
Total	27'551	100	29'376	100	+6.6

La part des personnes bénéficiant d'un rattrapage parmi les femmes s'est rapprochée, en 2011, de celle des hommes : 30.5% de ces derniers reçoivent un rattrapage contre 32% des femmes (Figure 90). Ces proportions étaient plus fortement différentes en 2009, puisque 56.8% des femmes contre 47.3% des hommes étaient concerné-e-s (Figure 89).

Figure 89 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2009

Figure 90 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2011

Figure 91 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2009 et 2011

	2009						2011					
	Femmes		Hommes		Tous		Femmes		Hommes		Tous	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Avec rattrapage	9'957	56.8	4'744	47.3	14'701	53.4	6013	32.0	3234	30.5	9247	31.5
Sans rattrapage	7'559	43.2	5'291	52.7	12'850	46.6	12768	68.0	7361	69.5	20129	68.5
Total	17'516	100.0	10'035	100.0	27'551	100.0	18781	100.0	10595	100.0	29376	100.0

4.4.2. Positionnement des salaires selon le sexe dans le nouveau système

Les cinq positions des salaires possibles dans le nouveau système salarial au moment de la bascule ont été présentées au chapitre 3.1. Les figures ci-dessous exposent, pour chaque positionnement, la part de femmes et d'hommes.

Figure 92 : Positionnement des salaires des femmes et des hommes dans le nouveau système en 2009

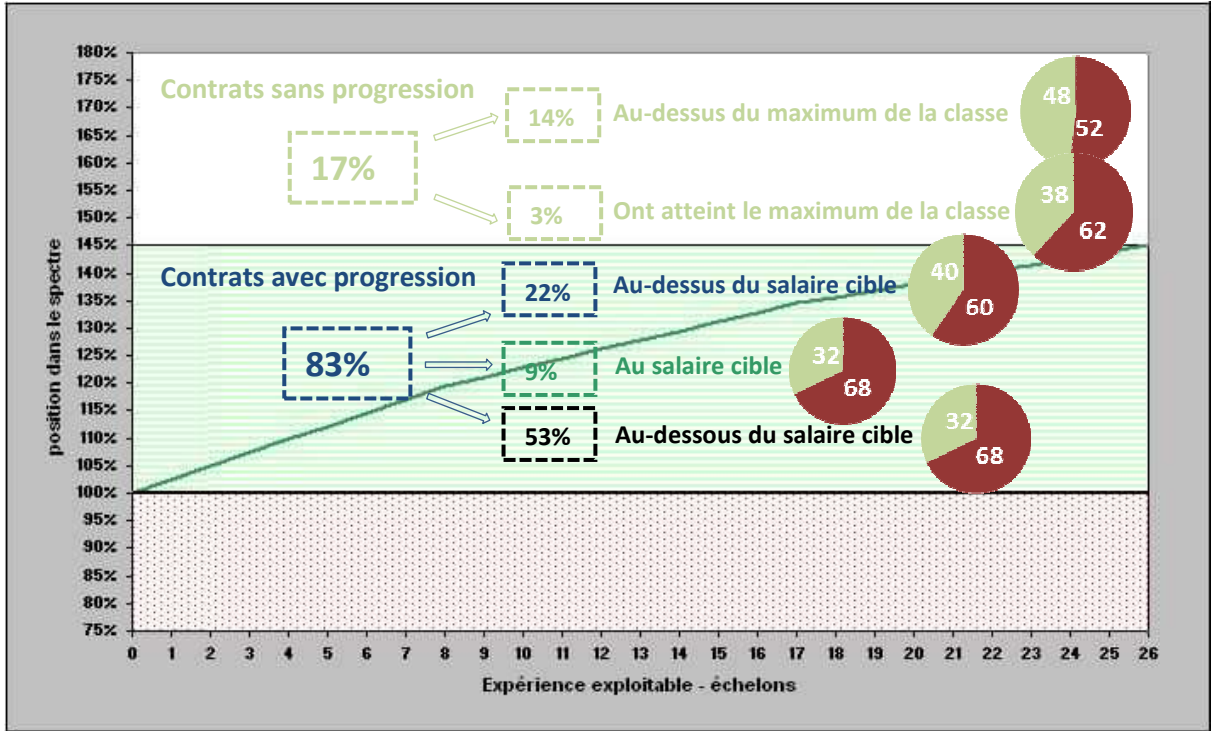
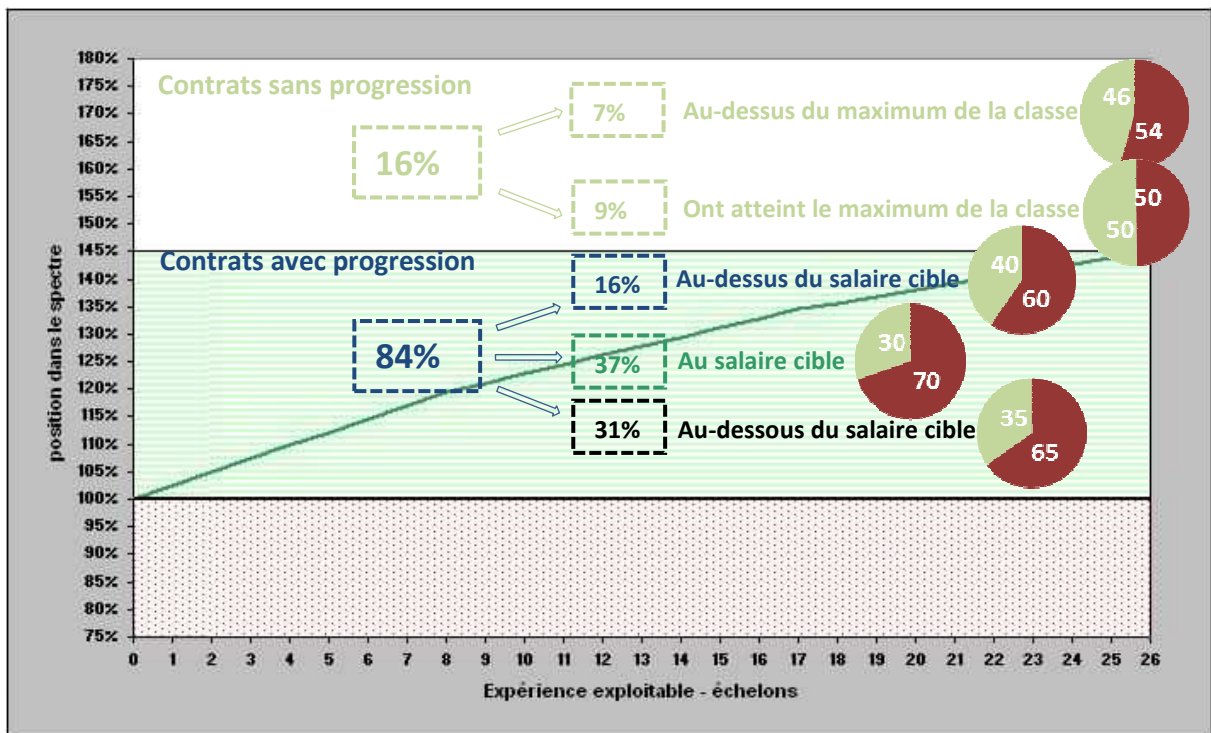


Figure 93 : Positionnement des salaires des femmes et des hommes dans le nouveau système en 2011



Considérant que les femmes représentent près de 64% du personnel en 2009 et 2011, leur proportion dans chacune des positions dans le nouveau système indique qu'elles sont surreprésentées parmi le personnel ayant atteint le salaire cible (68% en 2009, 70% en 2011) et parmi celui en dessous de la cible (68% en 2009 et 65% en 2011). En revanche, elles sont sous-représentées, en 2009 et en 2011 dans les positions 3, 4 et 5, à savoir là où le salaire est au-dessus de la cible, mais au-dessous du maximum de la classe (60% en 2009 et 2011), là où le salaire se situe au maximum de la nouvelle fonction (62% en 2009 et 50% en 2011) et là où le salaire se situe au-dessus du maximum de la nouvelle fonction (52% en 2009 et 54% en 2011).

4.4.3. Répartition du coût projeté du rattrapage selon le sexe

En termes de répartition du coût projeté du rattrapage, les proportions dévolues aux femmes et aux hommes sont quasiment similaires entre 2009 et 2011 : 54.7% en 2009 et 54.4% en 2011 sont attribués aux femmes (Figure 94).

Figure 94 : Répartition du coût projeté du rattrapage en 2009 et 2011, selon le sexe

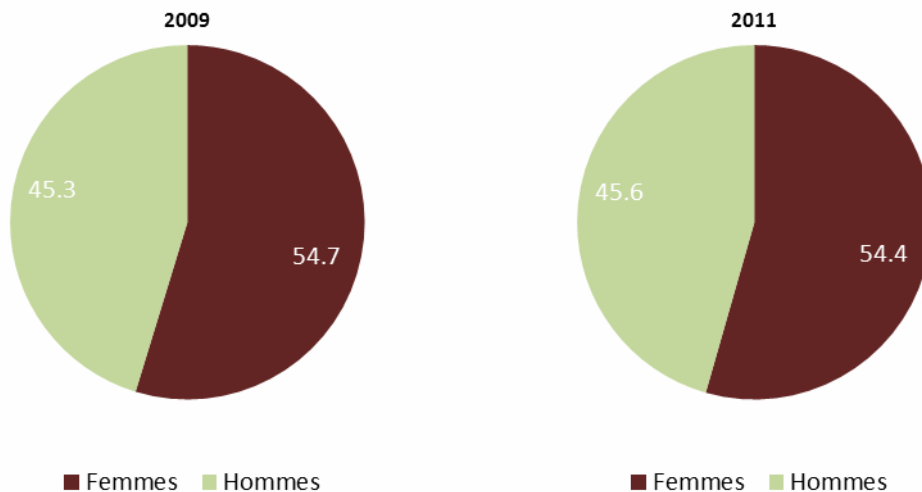


Figure 95 : Variation, en 2011, du coût projeté du rattrapage selon le sexe par rapport à 2009

	2009		2011		Variation du nb 2011 par rapport à 2009 en %
	Nb	%	Nb	%	
Femmes	4'195'397.25	54.7	4'410'075.23	54.4	+5.1
Hommes	3'470'243.9	45.3	3'692'779.84	45.6	+6.4
Total	7'665'641.15	100.0	8'102'855.07	100.0	+5.7



5. DÉFINITIONS

5.1. Bascule

Passage au 1^{er} décembre 2008 de l'ancien au nouveau système de rémunération. Plus précisément, processus qui a abouti à déterminer la collocation des postes, et non des collaborateurs, sur la base de la nouvelle grille des fonctions.

5.2. Blocage

Situation dans laquelle le salaire avant bascule était en progression et le salaire après bascule se trouve plafonné.

5.3. Branche d'activité professionnelle (BAP)

Niveau de groupement qui découle de la description des métiers et classe les emplois-types par thématique métier. Notion à ne pas confondre avec celle de « branche » de la grille des fonctions, même si cette dernière est issue de la première.

5.4. Branche de la grille des fonctions

Troisième niveau de découpage de la grille des fonctions, après « catégorie » et « domaine », la « branche » résulte du découpage d'un domaine selon une thématique métier.

5.5. Catégorie de la grille des fonctions

Premier niveau de découpage de la grille des fonctions, la « catégorie » renvoie à la nature des prestations délivrées par l'Etat (prestations à la population, support interne, direction générale).

5.6. Classe salariale

Aux 18 niveaux de la grille des fonctions sont associées 18 classes salariales, chacune avec un montant minimum et maximum de rémunération et des montants d'annuités correspondant aux trois zones de progression.

N.B. On parle de « niveau » lorsqu'on désigne un degré de compétence (grille des fonctions) alors qu'on parle de « classe » lorsqu'on évoque la rémunération (échelle des salaires).

5.7. Domaine de la grille des fonctions

Deuxième niveau de découpage de la grille des fonctions, après la « catégorie », les onze domaines de la grille des fonctions représentent les missions de l'Etat.

5.8. Dossier

Un dossier correspond à un contrat de travail. En général, un-e collaborateur-trice dispose d'un seul contrat avec l'Administration, mais il peut arriver qu'une personne soit liée par plusieurs contrats (p. ex. dans le domaine de l'enseignement, si elle exerce son activité dans deux établissements distincts).

5.9. Emploi-type (ou métier)

Regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.¹³ Le volet description des métiers a débouché sur l'identification d'emplois-types et la création de fiches emploi-type pour les 421 métiers que compte à ce jour l'Etat de Vaud. Les emplois-types sont répartis en *branche d'activité professionnelle* (BAP) et catalogués dans le *répertoire des emplois-types* (REM).

5.10. Grille des fonctions

La grille des fonctions regroupe 382 fonctions définies à ce jour et réparties sur 18 niveaux de compétence. A chaque fonction correspond un profil de fonction qui est le résultat de la notation des 17 critères retenus par la méthode d'évaluation des fonctions.

5.11. Médiane

Valeur qui occupe la position centrale dans une distribution où les observations sont classées par ordre de grandeur croissant. La médiane coupe la distribution en deux parts égales :
- 50% des observations sont comprises entre la valeur minimale et la valeur médiane ;
- 50% des observations sont comprises entre la valeur médiane et la valeur maximale.
Contrairement à la moyenne, la médiane ne subit pas, à la hausse ou à la baisse, l'influence des valeurs extrêmes.

5.12. Métier

Voir *Emploi-type*.

5.13. Montant de rattrapage

Il s'obtient en multipliant le salaire d'un-e collaborateur-trice donné par un coefficient de pondération qui dépend de l'écart entre ce salaire et le salaire cible de ce ou cette collaborateur-trice (plus l'écart est important et plus le coefficient est élevé).

5.14. Moyenne

Somme des valeurs observées divisée par le nombre des observations.

5.15. Niveau de fonction

Il désigne un degré d'exigence, un degré de compétence ou un degré de responsabilité. La grille des fonctions compte 18 niveaux de compétence. Toutes les fonctions d'un niveau d'exigence similaire sont de valeurs identiques et sont classées dans le même niveau.

N.B. On parle de « niveau » lorsqu'on désigne un degré de compétence (grille des fonctions) alors qu'on parle de « classe » lorsqu'on évoque la rémunération (échelle des salaires).

5.16. Projet DECFO-SYSREM

Projet lancé en 2001 et qui a abouti à l'entrée en vigueur, le 1^{er} décembre 2008, du nouveau système de rémunération de l'Etat de Vaud. *DECFO-SYSREM* est l'abréviation de Description des Emplois, Classification des Fonctions – SYStème de REMunération.

¹³ *Les cahiers de l'observatoire des métiers*. Guide pour l'élaboration des profils d'emplois ITA. Paris : CNRS-DRH, 2001, p. 9.



5.17. Poste

Plus petite unité organisationnelle décrite par un cahier des charges, un poste se caractérise par :

- un numéro d'identification ;
- un taux maximum d'occupation exprimé en « équivalent temps plein » (ETP) ;
- une collocation définie par un emploi-type et une fonction.

5.18. Quartiles

Dans une distribution où les observations sont classées par ordre de grandeur croissant, les quartiles coupent la distribution en quatre parts égales :

- 25% des observations sont comprises entre la valeur minimale et le premier quartile ;
- 25% des observations sont comprises entre le premier et le deuxième quartile (égal à la médiane) ;
- 25% des observations sont comprises entre le deuxième et le troisième quartile ;
- 25% des observations sont comprises entre le troisième quartile et le maximum.

5.19. Rattrapage

Montant versé aux collaborateurs-trices dont le salaire est inférieur au salaire cible lors du passage dans le nouveau système salarial dans le but d'amener (de rattraper) leur salaire au salaire cible. Ce rattrapage se fait au maximum sur six ans. Autrement dit, en 2013 au plus tard, tous les collaborateurs-trices auront atteint leur salaire cible.

5.20. Rattrapage global

Montant total permettant à un collaborateur-trice d'atteindre son salaire cible. Le rattrapage global se monte à 80 millions pour l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL, distribués entre 2008 et 2013.

5.21. Rattrapage 2008

Montant versé en 2008 au titre du rattrapage. Le rattrapage 2008 se monte à 32 millions pour l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL.

5.22. Rattrapage 2009 – 2010 – 2011

Montants versés en 2009, 2010 et 2011 au titre du rattrapage. Les rattrapages 2009, 2010 et 2011 se montent à 10 millions par année pour l'ensemble de l'ACV-CHUV-UNIL.

5.23. Rattrapage au minimum

Montant versé aux collaborateurs-trices dont le salaire est inférieur au minimum salarial de leur nouvelle fonction lors du passage dans le nouveau système de rémunération. En 2008, tous les collaborateurs-trices concerné-e-s ont au moins été rattrapé-e-s au minimum.

5.24. Répertoire des emplois-types (REM)

Répertoire dans lequel sont cataloguées toutes les fiches descriptives des emplois-types de l'Administration. Il est accessible sur Intranet et sur Internet.

5.25. Salaire cible

Montant du salaire à un échelon donné pour une classe donnée. Le salaire cible à l'échelon zéro d'une classe donnée correspond au salaire minimum de cette classe et le salaire cible à l'échelon 26 correspondant au salaire maximum de la classe. La progression entre ces deux bornes s'établit d'année en année en passant d'un échelon à un autre jusqu'à atteindre le salaire maximum de la classe.



5.26. Salaire déplafonné

Un salaire est dit « déplafonné » lorsqu'il avait atteint le maximum de la progression salariale possible dans l'ancien système et que le nouveau maximum découlant de l'introduction de la nouvelle politique salariale est supérieur. Le ou la collaborateur-trice voit ainsi son salaire recommencer à progresser jusqu'au maximum salarial de la nouvelle fonction.

5.27. Salaire plafonné

Un salaire est dit « plafonné » quand, alors qu'il n'avait pas atteint le maximum de la progression salariale possible dans l'ancien système, il se voit bloqué dans sa progression par l'introduction de la nouvelle politique salariale en raison d'un maximum salarial inférieur. Le salaire bloqué est par conséquent supérieur au maximum possible dans la nouvelle fonction mais le ou la collaborateur-trice conserve son salaire nominal. En revanche, ce salaire ne progresse plus, si ce n'est en fonction de l'indexation.

6. ANNEXE 1 – GRILLE DES FONCTIONS SELON LA FORMATION DE BASE EXIGÉE

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. oblig.	Du 1 ^{er} au 4 ^{ème} ans	Form. obligatoire	CPC	Ord. ES	Brevet	Master
--------------	--	-------------------	-----	---------	--------	--------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 SECURITE																		
1 Sécurité publique																		
1. Support																		
Support																		
2 Catégorie 1																		
Gendarmerie I																		
Sûreté I																		
Services généraux I																		
3 Catégorie 2																		
Gendarmerie II																		
Sûreté II																		
Services généraux II																		
Emérîtes - Spécialistes																		
Spécialistes - Experts																		
4 Catégorie 3																		
Commandement																		
2 Pénitentiaire																		
1 Surveillance - Services techniques - Abiliés																		
Encadrement de détenus																		
2 Conduite																		
Secteur																		
Domaine																		

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	Dir. collég.	Form. pratique	CPC	Dir. ES	Bachelier	Magist.
---------------	--------------	----------------	-----	---------	-----------	---------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
3 ENSEIGNEMENT - RECHERCHE - BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION																			
1 Enseignement																			
1. Enseignement obligatoire et postobligatoire																			
Rythmicien																			
Enseignement obligatoire																			
Transition I																			
Branches professionnelles																			
Enseignement postobligatoire																			
2. Conduite																			
Direction adjointe d'établissement scolaire																			
Direction d'établissement scolaire																			
Direction d'une HES/HEP																			
2. Recherche																			
1. Support																			
Assistance																			
Production																			
Profil spécialiste																			
Profil expert																			
3. Conduite																			
Domaine																			
3. Bibliothèque et documentation																			
1. Traitement																			
Support																			
Gestion de fond documentaire																			
Constitution de fond documentaire																			
2. Conduite																			
Equipe																			
Secteur																			
Domaine																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	DiD	Form. initiale	CPC	DiD ES	Baccalauréat	Mastar
---------------	-----	----------------	-----	--------	--------------	--------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
4 INTERVENTIONS ET SOUTIENS EDUCATIFS, PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL - INSERTION PROFESSIONNELLE																			
1 Accueil de l'enfance																			
1 Intervention																			
Education																			
181																			
2 Conduite																			
Secteur																			
182																			
2 Conseil en orientation et psychologie																			
1 Intervention																			
Profil spécialiste																			
191																			
Profil expert																			
192																			
2 Conduite																			
Domaine																			
193																			
3 Prestations sociales et éducatives																			
1 Prestations																			
Conseil																			
201																			
Intervention sociale																			
202																			
2 Conduite																			
Secteur																			
203																			
4 Insertion professionnelle																			
1 Intervention																			
Conseil																			
211																			
2 Conduite																			
Secteur																			
212																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	DiD	Form. avanc.	CPC	DM-ES	Baccalauréat	Master
---------------	-----	--------------	-----	-------	--------------	--------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
5 SANTÉ - LABORATOIRES																			
1 Soins, réhabilitation et diagnostic																			
1. Support																			
Aide aux soins																			
221																			
Assistance aux soins																			
222																			
2 Bloc opératoire																			
Instrumentation																			
223																			
3 Soins																			
Soins orthoptiques et dentaires																			
224																			
Soins																			
225																			
Spécialisation clinique																			
226																			
4 Conduite																			
Secteur																			
227																			
Domaine																			
228																			
2 Laboratoires et médico-technique																			
1 Support																			
Support																			
231																			
Assistance																			
232																			
2 Laboratoires																			
Analyses																			
233																			
Technicien de laboratoires																			
234																			
Technicien d'analyses bio-médicales																			
235																			
3 Médico-technique																			
Profil spécialiste																			
236																			
Profil expert																			
237																			
4 Conduite																			
Equipe																			
238																			
Unité																			
239																			
Secteur																			
240																			
Domaine																			
241																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	Dipl. Univ.	Form. pratique	CPC	Dir. ES	Bachelier	Master
---------------	-------------	----------------	-----	---------	-----------	--------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
6 TERRITOIRE - ENVIRONNEMENT - PATRIMOINE																			
1 Entretien, construction et exploitation																			
1. Support																			
Support																			
Travaux extérieurs																			
Travaux techniques																			
Gestion technique																			
Travaux spécialisés																			
2 Ingénierie et architecture																			
Profil spécialiste																			
Profil projet																			
3 Conduite																			
Unité																			
Secteur																			
Domaine																			
2. Conservation de la nature et du patrimoine																			
1. Support																			
Travaux techniques																			
Travaux spécialisés																			
2. Scientifiques																			
Profil spécialiste																			
Profil expert																			
3. Conduite																			
Domaine																			
Musées et archives																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	Form. CFC	Form. ES	Form. Baccalauréat	Form. Master
---------------	-----------	----------	--------------------	--------------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
7 FISCALITE - POURSUITES ET FAILLITES																			
1 Fiscalité																			
1.1 Taxation - Finances - Inspection																			
Taxation - Perception I																			
Taxation - Perception II																			
Taxation - Perception III																			
2 Conduite																			
Unité																			
Secteur																			
Domaine																			
2 Poursuites et faillites																			
1 Traitement																			
Traitement																			
2 Consultation																			
Unité																			
Secteur																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. obligatoire	Dipl. Univ.	Form. Post-graduat	CPC	Dir. ES	Baccalauréat	Maitrise
-------------------	-------------	--------------------	-----	---------	--------------	----------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1 LOGISTIQUE																			
1 Logistique																			
1 Support																			
Support																			
2 Approvisionnement																			
Transport																			
Gestion des stocks																			
3 Edition																			
Production																			
4 Cuisine et service																			
Restauration																			
5 Exploitation																			
Conciergerie																			
6 Conduite																			
Equipe																			
Unité																			
Secteur																			
2 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION																			
1 Informatique																			
1 Production, exploitation et support																			
Travaux techniques																			
Travaux spécialisés																			
Profil ingénieur systèmes																			
Profil expert systèmes																			
2 Etudes, développement et intégration																			
Développement																			
Développement - Analyse																			
Projet																			
3 Conseil et expertise																			
Profil expert																			
4 Conduite																			
Equipe																			
Secteur																			
Domaine																			

Grille des fonctions - niveaux de formation

Form. collég.	DiD	Form. sup.	CPC	Dir. ES	Secrét. ES	Magist.
---------------	-----	------------	-----	---------	------------	---------

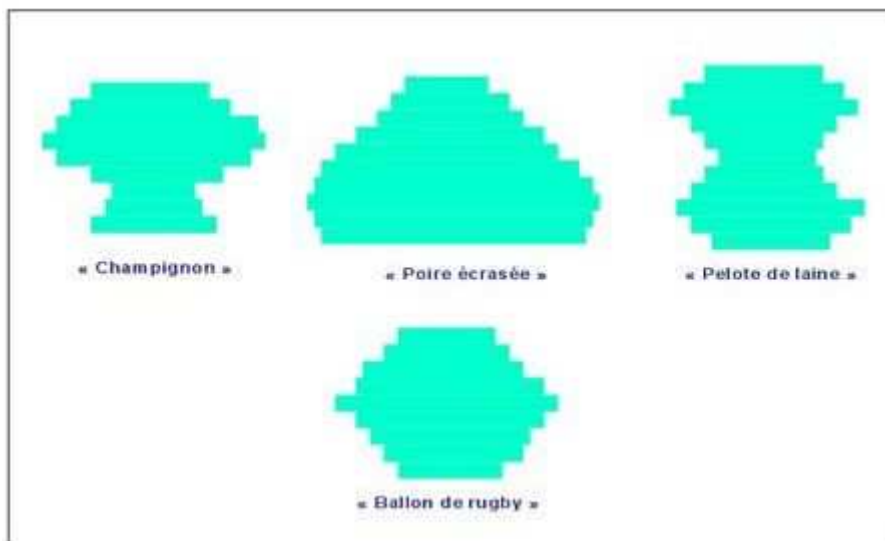
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
2. Communication																			
1 Médias																			
Travaux techniques																			
Réalisation																			
Conception																			
3 ADMINISTRATION GENERALE - GESTION, CONSEIL ET CONTROLE																			
1 Administration générale																			
1 Support																			
Support administratif																			
Réception et guichet																			
Accueil téléphonique																			
Huissiers																			
2 Gestion administrative																			
Secrétariat d'unité																			
Secrétariat de direction																			
Gestion de dossiers																			
Gestion spécialisée de dossiers																			
3 Conduite																			
Unité																			
Secteur																			
Domaine																			
2. Gestion, conseil et contrôle																			
1 Traitement																			
Profil spécialiste																			
Profil expert																			
2 Conduite																			
Domaine																			

7. ANNEXE 2 – PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL¹⁴

La pyramide des âges du personnel est une représentation graphique selon l'âge et le sexe de l'effectif employé à l'Administration. Une telle représentation permet notamment d'anticiper les évolutions futures et de prévoir des dysfonctionnements à venir. C'est ce que démontrent les différents modèles de pyramides présentés dans l'encadré ci-dessous.

La pyramide "*en champignon*" présente un déficit de jeunes salariés face à une population plus âgée. Si cela peut laisser envisager des perspectives de carrières aux plus jeunes, le départ futur des salariés les plus âgés, et sans doute les plus expérimentés, peut conduire à une perte de compétences. C'est peut être une partie non négligeable des valeurs de l'entreprise, de son histoire, qui peut disparaître progressivement.

La pyramide "*en poire écrasée*" contrairement à la précédente, présente un effectif important de jeunes salariés. Si cela peut être perçu comme un élément de dynamisme et de créativité au sein de l'organisation, à terme, la compétition pour accéder aux postes à responsabilité risque de s'avérer âpre.



La pyramide "*en pelote de laine*" pourrait paraître au premier abord, comme équilibrée. Cependant, le resserrement que l'on observe en son centre, partage la population en deux groupes : les salariés les plus jeunes ; les salariés les plus âgés. Des différences culturelles, des divergences de visions et de méthodes de travail peuvent peut-être se révéler. Mais également, la pénurie de générations intermédiaires peut conduire à une non-progressivité des remplacements. Pour faire face au départ des plus expérimentés, l'entreprise ne va pas forcément promouvoir les plus jeunes qui peuvent demeurer encore trop peu expérimentés.

La pyramide "*en ballon de rugby*" semblerait en revanche plus harmonieuse permettant un renouvellement progressif des populations.

¹⁴ Source : Martory B., Tableaux de bord sociaux, Editions Liaisons, Paris, 1993.

8. LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Nombre de dossiers de collaborateurs-trices de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe.....	5
Figure 2 : Nombre d'ETP à l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe.....	5
Figure 3 : Répartition des ETP par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011.....	6
Figure 4 : Variation des ETP entre 2009 et 2011 selon la catégorie de la grille des fonctions	6
Figure 5 : Répartition des femmes et des hommes en ETP au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions, en 2009 et 2011.....	7
Figure 6 : Répartition des femmes et des hommes en ETP au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions, en 2009 et 2011.....	7
Figure 7 : Age moyen, médian et 1 ^{er} et 3 ^e quartile du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011	8
Figure 8 : Pyramide des âges du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe	8
Figure 9 : Répartition des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe	9
Figure 10 : Répartition des ETP de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe.....	9
Figure 11 : Répartition du temps plein et du temps partiel au sein du personnel (dossiers) de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011.....	10
Figure 12 : Répartition du temps plein et du temps partiel au sein du personnel (dossiers) de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011.....	10
Figure 13 : Taux d'occupation moyen, médian et 1 ^{er} et 3 ^e quartile du personnel de l'Etat de Vaud en 2009 et 2011	10
Figure 14 : Répartition du personnel (dossiers) entre le temps plein et le temps partiel à l'Etat de Vaud en 2009 et 2011, selon le sexe	11
Figure 15 : Variation du temps plein et du temps partiel pour le personnel de l'Etat de Vaud entre 2009 et 2011, selon le sexe.....	11
Figure 16 : Répartition du personnel de l'Etat de Vaud selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011	12
Figure 17 : Variation en 2011 en % des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud par catégories de taux d'occupation par rapport à 2009	12
Figure 18 : Répartition des femmes selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011.....	13
Figure 19 : Répartition des hommes selon les catégories de taux d'occupation en 2009 et 2011.....	13
Figure 20 : Variation en 2011 en % des dossiers du personnel de l'Etat de Vaud par catégories de taux d'occupation par rapport à 2009, selon le sexe	13
Figure 21 : Variation en 2011 et en % du nombre de dossiers de la branche de l'enseignement et des autres branches de la grille des fonctions par rapport à 2009.....	14
Figure 22 : Niveau moyen, médian, 1 ^{er} quartile et 3 ^e quartile de la répartition du personnel (dossiers) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, hors enseignement	15
Figure 23 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2009	15
Figure 24 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2011	15
Figure 25 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, en 2009 et 2011	16
Figure 26 : Variations en % du nombre de dossiers au sein de chaque niveau de la grille des fonctions entre 2009 et 2011 (base = 2009), hors enseignement.....	17



Figure 27 : Niveau moyen, médian, 1 ^{er} quartile et 3 ^e quartile de la répartition des femmes et des hommes au sein des niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, hors enseignement	17
Figure 28 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe en 2009	18
Figure 29 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe en 2011	18
Figure 30 : Répartition du personnel (dossiers) par niveaux de la grille des fonctions, hors enseignement, selon le sexe, en 2009 et 2011	19
Figure 31 : Variations en % du nombre de dossiers au sein de chaque niveau de la grille des fonctions entre 2009 et 2011 (base = 2009), selon le sexe et hors enseignement.....	19
Figure 32 : Proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2009, hors enseignement	20
Figure 33 : Proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2011, hors enseignement	20
Figure 34 : Ecart en % entre la proportion de femmes et d'hommes par niveau en 2009 et 2011, hors enseignement	21
Figure 35 : Variation de l'écart entre la proportion de femmes et d'hommes par niveau entre 2009 et 2011, hors enseignement	21
Figure 36 : Variation entre 2009 et 2011 de la part de femmes et d'hommes par niveau, hors enseignement	22
Figure 37 : Nombre de dossiers de la branche de l'enseignement ayant bénéficié du cliquet (art. 8, ANPS) au 1 ^{er} août de chaque année et coût du cliquet, chiffres de l'OPES	23
Figure 38 : Dossiers associés aux niveaux 12 et 13 en 2009 et 2011, branche de l'enseignement.....	24
Figure 39 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011.	24
Figure 40 : Variation des dossiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions entre 2009 et 2011	25
Figure 41 : Répartition du personnel des métiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) en 2009 et 2011, selon le sexe	25
Figure 42 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009, selon le sexe	25
Figure 43 : Répartition du personnel de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2011, selon le sexe	26
Figure 44 : Variation des dossiers de l'enseignement (chaînes 141 à 148) dans les niveaux de la grille des fonctions en 2009 et 2011, selon le sexe	26
Figure 45 : Répartition du personnel (dossiers) dans les échelons de progression en 2009 et 2011	27
Figure 46 : Variation des dossiers par échelons de progression entre 2009 et 2011	27
Figure 47 : Répartition des femmes (dossiers) dans les échelons en 2009 et 2011	28
Figure 48 : Répartition des hommes (dossiers) dans les échelons en 2009 et 2011	28
Figure 49 : Variation des dossiers par échelons entre 2009 et 2011, selon le sexe.....	28
Figure 50 : Répartition des dossiers dans les zones de progression en 2009 et 2011	29
Figure 51 : Variation des dossiers par zone progression entre 2009 et 2011	29
Figure 52 : Répartition des femmes (dossiers) dans les zones de progression en 2009 et 2011	30
Figure 53 : Répartition des hommes (dossiers) dans les zones de progression en 2009 et 2011.....	30
Figure 54 : Variation des dossiers par zone de progression entre 2009 et 2011, selon le sexe	30
Figure 55 : Positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial en 2009 avant rattrapage 2009.....	31



Figure 56 : Positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial en 2011, avant rattrapage 2011	32
Figure 57 : Variation, en 2011, du positionnement des salaires (dossiers) dans le nouveau système salarial par rapport à 2009	32
Figure 58 : Part des dossiers atteignant le salaire cible suite au versement du rattrapage de l'année de référence (2009 et 2011)	33
Figure 59 : Variation, en 2011, de la part des dossiers atteignant le salaire cible suite au versement du rattrapage de l'année de référence par rapport à 2009	33
Figure 60: Positionnement des salaires dans le nouveau système suite au rattrapage 2009.....	34
Figure 61 : Positionnement des salaires dans le nouveau système suite au rattrapage 2011.....	34
Figure 62 : Salaire moyen, médian, 1 ^{er} et 3 ^e quartile, sans rattrapage de l'année de référence (2009 et 2011)	35
Figure 63 : Répartition du coût projeté du rattrapage de l'année de référence par département.....	36
Figure 64 : Variation, en 2011, du montant du coût projeté du rattrapage pour chaque département, hors charges sociales, par rapport à 2009	36
Figure 65 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés en 2009 par département, hors charges sociales	37
Figure 66 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés en 2011 par département, hors charges sociales	37
Figure 67 : Coût projeté moyen par ETP rattrapés par département, hors charges sociales, en 2009 et 2011	37
Figure 68 : Répartition du coût projeté du rattrapage par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011	38
Figure 69 : Variation, en 2011, du coût projeté du rattrapage par catégorie de la grille des fonctions par rapport à 2009, hors charges sociales	38
Figure 70 : Répartition des ETP rattrapés par catégorie de la grille des fonctions en 2009 et 2011	39
Figure 71 : Variation, en 2011, des ETP rattrapés par catégorie de la grille des fonctions par rapport à 2009, hors charges sociales	39
Figure 72 : Proportion de dossiers rattrapés au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions en 2009	39
Figure 73 : Proportion de dossiers rattrapés au sein de chaque catégorie de la grille des fonctions en 2011	40
Figure 74 : Répartition des dossiers rattrapés dans les catégories de la grille des fonctions en 2009 et 2011	40
Figure 75 : Répartition des ETP rattrapés et du rattrapage global par classe en 2009, hors enseignement	41
Figure 76 : Répartition des ETP rattrapés et du rattrapage global par classe en 2011, hors enseignement	42
Figure 77 : Variation, en 2011, de la répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage global (sans charges sociales) par classe par rapport à 2009, hors enseignement	42
Figure 78 : Proportion de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, hors enseignement.....	43
Figure 79 : Proportion de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, hors enseignement.....	43
Figure 80 : Répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale en 2009, branche de l'enseignement.....	44
Figure 81 : Répartition des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale en 2011, branche de l'enseignement.....	45
Figure 82 : Variation, en 2011, des ETP rattrapés et du coût projeté du rattrapage par classe salariale par rapport à 2009, branche de l'enseignement.....	45



Figure 83 : Montant du coût projeté du rattrapage par ETP rattrapé par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement.....	46
Figure 84 : Variation, en 2011, du montant du rattrapage par ETP rattrapé par classe salariale par rapport à 2009, branche de l'enseignement	46
Figure 85 : Part de dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement.....	47
Figure 86 : Part des dossiers rattrapés par classe salariale en 2009 et 2011, branche de l'enseignement.....	47
Figure 87 : Proportion de femmes et d'hommes (dossiers) bénéficiant d'un rattrapage ou non en 2009 et 2011 selon le sexe	48
Figure 88 : Variation, en 2011, de la répartition des femmes et des hommes avec ou sans rattrapage par rapport à 2009	48
Figure 89 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2009.....	49
Figure 90 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2011	49
Figure 91 : Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un rattrapage en 2009 et 2011	49
Figure 92 : Positionnement des salaires des femmes et des hommes dans le nouveau système en 2009	50
Figure 93 : Positionnement des salaires des femmes et des hommes dans le nouveau système en 2011	50
Figure 94 : Répartition du coût projeté du rattrapage en 2009 et 2011, selon le sexe.....	51
Figure 95 : Variation, en 2011, du coût projeté du rattrapage selon le sexe par rapport à 2009	51