



Service du personnel

Rue Caroline 4
1014 Lausanne

3 décembre 2007

Négociations DECFO-SYSREM

Séance n°5

Présentation

1. Rappel du périmètre de négociations et des revendications
2. Système de progression
3. Modalités de bascule dans les nouvelles fonctions
4. Progression du salaire à l'année n+1

Périmètre de négociations

1. Système de progression salariale (dégressif ou linéaire)
2. Modalités de bascule dans les nouvelles fonctions
3. Durée de la progression salariale (nombre d'annuités)
4. Montant global alloué au changement de système
5. Indemnités
6. Organe de recours / réexamen
7. Mise en cohérence de certaines fonctions
8. Modifications de la Loi sur la Caisse de pensions, voire de la LPers

Revendications

1. Choix progression salariale dégressive sur 20 ans (FSF, SSP)
2. Coût de la bascule (20 millions) devrait être revu en fonction des négociations (FSF, SSP)
3. Revalorisation des classes initiales, salaire de base à CHF 4'000.- (FSF, SSP)
4. Entrée en vigueur : versement en une seule fois, courant 2008, de l'augmentation salariale annuelle liée à la revalorisation des fonctions (FSF)
5. Communiquer la totalité des bascules « fonction à fonction » (SSP)

Systeme de progression

- Progression linéaire ou dégressive
 - Le principe de progression dégressive semble être accepté par tous

Principes de bascule

1. Revoir le pourcentage de la ligne noire (minimum amélioré)
2. Valorisation de l'expérience exploitable théorique

Pourcentage de la ligne noire

1. Revoir le pourcentage de la ligne noire (minimum amélioré)

AVANTAGES

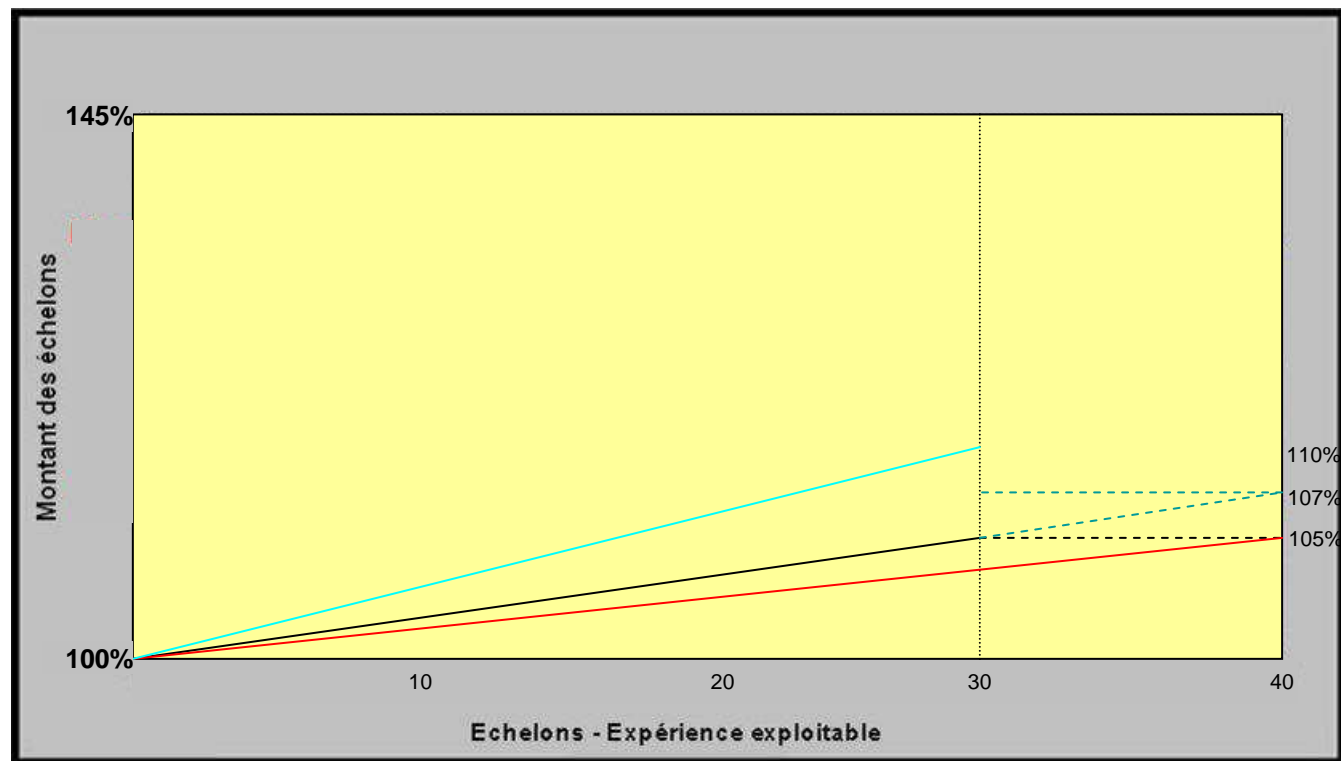
- Équité
- Simplicité
- Positionnement des contrats plus proche de la ligne verte qu'avec une ligne à 105%

INCONVENIENTS

- Difficulté à respecter le cadre financier fixé par le CE

Principes de bascule

2. Valorisation de l'expérience au-delà de 30 ans



Expérience exploitable théorique au moment de la bascule

2. Valorisation de l'expérience exploitable théorique

AVANTAGES

- Equité
- Simplicité
- Préparation du nouveau système de fixation du salaire initial

INCONVENIENTS

- Acceptabilité d'un nouveau concept, en particulier des âges de référence
- Prise en compte de périodes sans activité, ce qui peut péjorer la progression (positionnement dans les zones 2 ou 3)

Durée de progression Négociation

- Réduire la durée de 30 à 27 ou 24 ans
 - Conséquence : coût plus élevé du système
 - Avantage pour le collaborateur : le maximum est atteint plus rapidement

Durée de progression

- Examiner 2 variantes :
 - 27 ans (3 zones de 9 années chacune ; taux de 2.17 / 1.67 / 1.17)
 - 24 ans (3 zones de 8 années chacune ; taux de 2.38 / 1.88 / 1.38)

AVANTAGES

- Pour le collaborateur, gain global sur la carrière plus élevé (maximum atteint plus rapidement) et montant des annuités plus élevé

INCONVENIENTS

- Effets financiers à long terme plus difficiles à estimer
- Impact probable sur la Caisse de pensions

Progression du salaire à l'année n+1

Principe

- Augmenter plus rapidement les collaborateurs en dessous de la ligne verte
- Montant à disposition : selon décision du Conseil d'Etat, après négociations

Progression du salaire à l'année n+1

- Montant, déterminé par le CE, réparti selon les pourcentages d'écart entre le salaire et la ligne verte
- Pour les collaborateurs au-dessus de la ligne verte, échelons du nouveau système

Progression du salaire à l'année n+1

- Montant, déterminé par le CE, réparti selon les pourcentages d'écart entre le salaire et la ligne verte

AVANTAGES

- Equité (% identique pour les collaborateurs ayant le même % d'écart à la ligne verte)
- Maîtrise de l'évolution de la masse salariale

INCONVENIENTS

- Opacité ressentie : le collaborateur ignore le montant de sa progression aussi longtemps que le CE n'a pas décidé du montant alloué aux AA

Variante étudiée

- Pour tenir compte de certaines différences par rapport à la situation actuelle, il est plus intéressant de travailler sur la progression salariale que sur les niveaux de fonction
- Une variante possible :
 - Augmenter l'amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)

Variante étudiée

- Variante : augmenter l'amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)
 - Il est admis que l'amplitude peut aller jusqu'à 50%
 - Cela ne toucherait que les maxima → Pas d'impact immédiat mais un impact à terme et sur les gains de carrière

Variante étudiée

- Variante : augmenter l'amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)
 - L'augmentation de l'amplitude postule une modification des taux de progression dans les 3 zones

Montant des annuités		
Amplitude 45%	Amplitude 50%	Amplitude 52.5%
Zone 1 : 2%	Zone 1 : 2.17%	Zone 1 : 2.25%
Zone 2 : 1.5%	Zone 2 : 1.67%	Zone 2 : 1.75%
Zone 3 : 1%	Zone 3 : 1.17%	Zone 3 : 1.25%

Simulations de la variante étudiée

Amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)

- Coûts de carrière des fonctions enseignantes

Fonction actuelle	Classes	Coût selon le système actuel	Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans			
			Niveau	Amplitude 45%	Amplitude 50%	Amplitude 52.5%
Maître classe enfantine	14-18	2'966'119	9	3'490'431	3'569'759	3'609'423
Instituteur	15-20	3'220'690	9	3'490'431	3'569'759	3'609'423
Maître secondaire breveté BFC1	18-22	3'314'280	9	3'490'431	3'569'759	3'609'423
Maître secondaire breveté BFC2	21-24	3'458'625	10	3'779'439	3'865'335	3'908'283
Maître secondaire licencié	24-28	4'349'051	11	4'104'093	4'197'367	4'244'005
Maître de gymnase	28-31	4'903'528	12	4'469'357	4'570'933	4'621'721

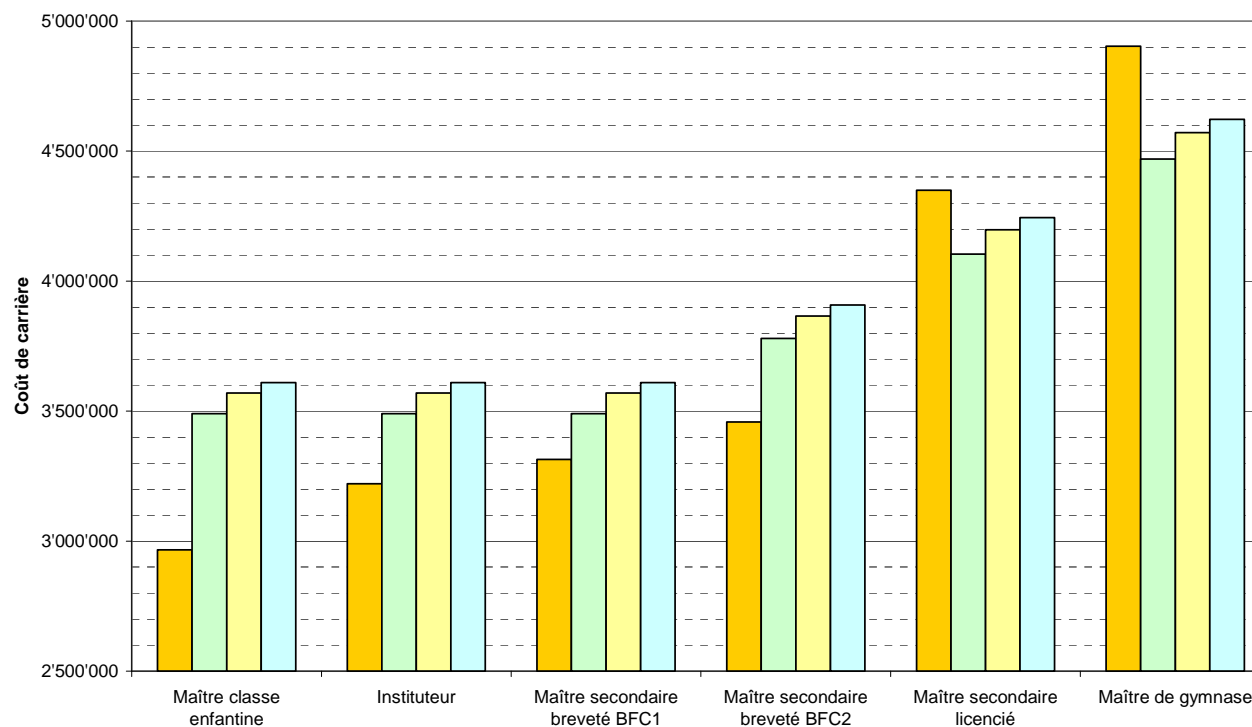
Montant des annuités		
Zone 1 : 2%	Zone 1 : 2.17%	Zone 1 : 2.25%
Zone 2 : 1.5%	Zone 2 : 1.67%	Zone 2 : 1.75%
Zone 3 : 1%	Zone 3 : 1.17%	Zone 3 : 1.25%

Simulations de la variante étudiée

Amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)

▪ Coûts de carrière des fonctions enseignantes

- Coût selon le système actuel
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 45%
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 50%
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 52.5%



Simulations de la variante étudiée

Amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)

- Coûts de carrière d'un panel de fonctions

Fonction actuelle	Classes	Coût selon le système actuel	Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans			
			Niveau	Amplitude 45%	Amplitude 50%	Amplitude 52.5%
Aide de police	7-11	2'321'616	5	2'611'742	2'671'100	2'700'779
Surveillant A	12-14	2'757'343	6	2'796'653	2'860'214	2'891'994
Cantonnier routes cantonales	8-10	2'302'978	5	2'611'742	2'671'100	2'700'779
Infirmier	17-19	3'184'267	8	3'232'779	3'306'251	3'342'987

* Salaire incluant l'indemnité pour inconvénients de service
SPEN de CHF 3'000 par année

Montant des annuités		
Zone 1 : 2%	Zone 1 : 2.17%	Zone 1 : 2.25%
Zone 2 : 1.5%	Zone 2 : 1.67%	Zone 2 : 1.75%
Zone 3 : 1%	Zone 3 : 1.17%	Zone 3 : 1.25%

Simulations de la variante étudiée

Amplitude de progression à 50% ou à 52.5% (à la place de 45%)

▪ Coûts de carrière d'un panel de fonctions

- Coût selon le système actuel
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 45%
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 50%
- Coût selon le système futur - progression dégressive sur 30 ans Amplitude 52.5%

