

ORIENTATIONS GENERALES

**PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE
DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES FONCTIONS
ET
DE LA NOUVELLE POLITIQUE SALARIALE**

entre

la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines,

et

la Délégation de la Fédération des sociétés de fonctionnaires vaudois

les parties signataires prennent acte des principes décrits ci-après

Préambule

Le catalogue des fonctions et le système de rémunération actuels laissent apparaître un certain nombre d'imperfections :

- le catalogue des fonctions compte plus de 1200 fonctions dont certaines ne correspondent plus à l'évolution des métiers ;
- l'échelle des salaires datant de 1947 manque de transparence, de cohérence, d'équité et d'attractivité ;
- l'amplitude de progression d'une classe n'est pas homogène ;
- l'amplitude dans une fonction n'est pas homogène eu égard à la collocation dans plusieurs niveaux de classes ;
- le système conduit à des différences de traitement, notamment en termes de pourcentage des augmentations annuelles et d'amplitude ;
- les fonctions colloquées plus haut dans l'échelle ont tendance à être favorisées.

Pour remédier à ces imperfections, un système de rémunération cohérent et transparent qui garantit notamment le même pourcentage d'augmentation dans toutes les classes ainsi qu'une amplitude identique a été conçu.

Il est décrit dans ses grandes lignes à la faveur des dispositions qui suivent.

Article premier Champ d'application

Les mesures prévues par la présente s'appliquent à tous les collaborateurs de l'Etat et au personnel administratif et technique de l'UNIL, à l'exception de ceux occupant des fonctions dites hors périmètre de l'opération DECFO-SYSREM. Les fonctions hors périmètre sont exhaustivement énumérées dans l'annexe n°1.

Pour les fonctions mentionnées dans l'annexe n°1, les règles actuelles restent applicables.

Article 2 Echelle des salaires

L'échelle des salaires comprend 18 classes (annexe n°2). Le cas échéant des demi-classes existent.

Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum.

Dans chaque classe, l'amplitude entre le salaire minimum et le salaire maximum est de 45%. Pour les classes 1 et 2, le maximum est atteint plus rapidement compte tenu du salaire minimum garanti à l'engagement (cf. article 3).

Article 3 Salaire minimum

Le salaire minimum garanti à l'engagement est de CHF 46'800.-- (CHF 3'600.-- x 13) pour une activité à 100%.

Ce nouveau salaire minimum suit l'indexation selon décision du Conseil d'Etat prise en vertu de la LPers..

Article 4 Augmentations annuelles

Il est arrêté le principe d'une augmentation dégressive fixée en 3 zones respectives de 8, 9 et 9 années.

Ce principe s'inscrit dans l'enveloppe de 80 millions.

Article 5 Indemnités

Les indemnités sont classées (cf. annexe n°3) en quatre catégories :

- a) Indemnités correspondant à un complément de salaire.
- b) Indemnités liées à une activité particulière.
- c) Indemnités liées à un événement.
- d) Indemnités correspondant à un remboursement de frais.

Les indemnités correspondant à un complément de salaire sont intégrées dans le salaire de base.

Les indemnités sous lettres b) et c) font l'objet d'une négociation aboutie avant l'accord final.

Les indemnités sous lettre d) ne sont pas modifiées.

Article 6 Financement

CHF 80 millions sont alloués au rattrapage de l'ensemble des contrats basculés dans le nouveau système pour atteindre le salaire cible (ligne verte).

Ce montant est réparti sur 6 ans comme suit :

- 1^{ère} année (2008) : CHF 32 millions ;
- 2^{ème} année (2009) : CHF 10 millions ;
- 3^{ème} année (2010) : CHF 10 millions ;
- 4^{ème} année (2011) : CHF 10 millions ;
- 5^{ème} année (2012) : CHF 10 millions ;
- 6^{ème} année (2013) : CHF 8 millions.

Le rattrapage en 2008, pour autant que la bascule ait lieu cette année-là, sera versé au prorata temporis. Le non dépensé sera reporté sur l'année suivante.

Article 7 Bascule dans le nouveau système

L'échelon dans le nouveau système de progression est déterminé de la manière suivante* :

$$\left[\frac{\text{Salaire actuel} - \text{salaire minimum de la fonction actuelle}}{\text{Salaire maximum de la fonction actuelle} - \text{salaire minimum de la fonction actuelle}} \times 26 \right] \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

* arrondi au plus près

Le salaire des collaborateurs peut se situer :

- a) en dessous du minimum de la nouvelle fonction ;
- b) au-dessus du minimum de la nouvelle fonction, mais en dessous du salaire cible (ligne de progression théorique) ;
- c) au-dessus du salaire cible (ligne de progression théorique), mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction ;
- d) au-dessus du maximum de la nouvelle fonction.

Article 8 Evolution salariale

Les collaborateurs dont le salaire se situe en dessous du minimum de la nouvelle fonction ou entre le minimum et le maximum de la nouvelle fonction bénéficient de la progression du nouveau système (cf. article 4).

Les collaborateurs dont le salaire, à la date de la bascule, se trouve en dessous du salaire cible (ligne de progression théorique) bénéficient, en plus de l'augmentation annuelle, d'un rattrapage financé conformément à l'article 6.

Les collaborateurs dont le salaire est égal ou supérieur au maximum de la nouvelle fonction sont bloqués dans leur progression, sous réserve des mesures prévues à l'article 9 et de l'indexation décidée par le Conseil d'Etat.

Article 9 Mesure transitoire

Pour les fonctions de l'enseignement dont le maximum prévu dans le nouveau système est inférieur au maximum actuel (classes 24 et plus), une mesure transitoire est mise en place.

Cette mesure fera l'objet d'une négociation avant l'accord final.

Cette mesure transitoire sera totalement financée par le capital du fonds des congés sabbatiques et, le cas échéant, par son alimentation.

Le fonds continue à financer les congés sabbatiques.

Article 10 Mesures particulières

Pour la chaîne 225, un passage en classe 9 aura lieu selon les deux critères suivants (non cumulatifs) :

- 3 ans de pratique professionnelle avec des horaires atypiques imposés par l'organisation du travail ;
- octroi de responsabilités particulières prévues par le cahier des charges.

Lors de la bascule, les parties prennent acte que l'application de ces critères entraînerait l'enclassement, d'environ 70% des professionnels de la fonction 22508 à la fonction 22509 et que le montant à disposition de la bascule reste dans l'enveloppe des 5 millions sur la période du rattrapage, montant particulier qui ne doit pas être dépassé par l'application de ces deux critères.

Au vu du développement des fonctions de la santé, le Conseil d'Etat réexaminera l'enclassement de cette chaîne de fonctions au plus tard à l'échéance de la durée prévue pour le rattrapage.

Article 11 Commission de réexamen

Une commission chargée de traiter les demandes de réexamen individuelles liées au niveau du poste est instituée.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront négociées avant signature de l'accord final. Son entrée en fonction aura lieu dès la mise en application du projet.

Article 12 Examen du niveau des fonctions

Conformément à l'article 38, al. 2 du règlement d'application de la loi sur le personnel, le règlement particulier fixant les modalités de constitution et de fonctionnement de la commission paritaire chargée d'évaluer le niveau des fonctions sera négocié. La commission sera opérationnelle dès la mise en vigueur du nouveau système des fonctions, mais au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Article 13 Travaux de cohérence et information sur les fonctions basculées

Les représentants du personnel sont informés du résultat des travaux de cohérence actuellement menés par l'Etat. Ils peuvent également solliciter des explications et l'éventuel réexamen de la collocation proposée pour une fonction.

Sous réserve du respect de la protection des données personnelles, les représentants du personnel sont informés des résultats des bascules semi-directes et indirectes.

Article 14 Conséquences DECFO-SYSREM sur la CPEV

L'exécution de l'ensemble des mesures prévues par la présente est subordonnée aux éventuelles conséquences sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, dont l'examen est en cours.

Si le degré de couverture de la CPEV devait diminuer, des mesures particulières seront prises pour compenser cette diminution. Ces dernières seront négociées dans le cadre d'un accord global signé.

Article 15 Réserve

Un éventuel accord final est notamment conditionné, pour l'Etat employeur (Conseil d'Etat) et les représentants du personnel, au résultat des bascules communiqué selon des modalités à définir, aux coûts du système et au résultat des points restants à négocier décrits dans le présent document. Des négociations seront conduites d'ici à la signature finale pour la mise en œuvre du projet, en particulier s'agissant du domaine de l'enseignement.

Les parties signataires :

**La Délégation du Conseil d'Etat
aux ressources humaines**

Par son Président

Pascal Broulis

**Pour la délégation des négociateurs de la
FSF**

Secrétaire générale

Béatrice Métraux

Fait à Lausanne en 2 exemplaires, le 2 juin 2008