



Service du personnel

Rue Caroline 4
1014 Lausanne

Politique salariale

Présentation générale

Systeme de rémunération

- ✓ Niveau de fonction et classe salariale
- ✓ Echelle des salaires
- ✓ Système de progression
- ✓ Bascule – 2008
- ✓ Période de rattrapage – 2008-2013

Niveau de fonction et classe salariale

Terminologie

Qualitatif

Quantitatif



Grille des fonctions



Echelle des salaires



Responsabilités – Compétences



Salaire – CHF



Niveau



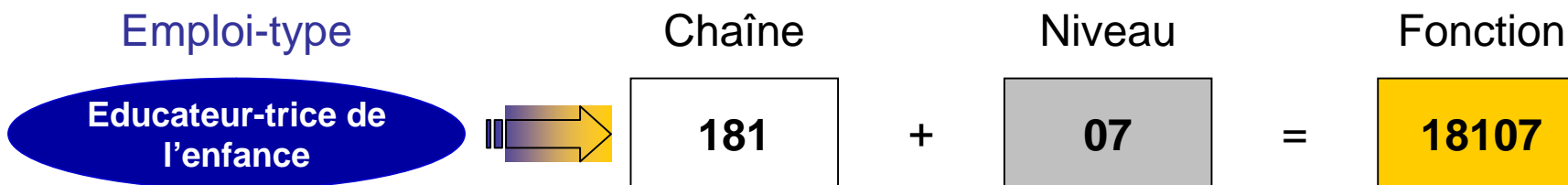
Classe



Niveau de fonction et classe salariale

Exemple

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
4 INTERVENTIONS ET SOUTIENS EDUCATIFS, PSYCHOSERTION PROFESSIONNELLE																	
1 Accueil de l'enfance																	
1 Intervention																	
Education	181				X												
2 Conduite																	
Secteur	182																



1 emploi-type = 1 à plusieurs niveaux de fonction / responsabilité

Niveau de fonction et classe salariale

Exemple

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3 Prestations sociales et éducatives.																
1 Prestations																
Conseil	201															
Intervention sociale	202						X									
2 Conduite																
Secteur	203															



1 emploi-type = 1 à plusieurs niveaux de fonction / responsabilité

Niveau de fonction et classe salariale

Exemple

Valeur 2009

Classes	Minimum	Maximum
1	48'017*	62'662
2	48'017*	66'421
3	48'671	70'573
4	51'845	75'174
5	55'365	80'278
6	59'284	85'962
7	63'654	92'298
8	68'530	99'368
9	73'991	107'288

* Salaire minimum légal

Niveau de fonction et classe salariale

Caractéristiques

Qualitatif

Grille des fonctions



380 fonctions



Responsabilités – Compétences



17 critères d'évaluation



Niveau



18 niveaux

Niveau de fonction et classe salariale

Caractéristiques

Quantitatif

Echelle des salaires



Echelle unique, 13^e compris



Salaire – CHF



Fourchette salariale (Min. / Max.)



Classe



18 classes

Echelle des salaires

Paramètres

Caractéristiques	Paramètres
Nombre de classes	18
Salaire minimum théorique Salaire minimum légal	CHF 43'215 CHF 48'017
Salaire maximum	CHF 244'084
Amplitude de progression dans une classe	45% pour toutes les classes
Nombre de classe(s) par fonction	1
Nombre de niveaux de fonction	18

Valeur 2009

Echelle des salaires

Classes salariales

Valeur 2009

Classes	Minimum	Maximum
1	48'017*	62'662
2	48'017*	66'421
3	48'671	70'573
4	51'845	75'174
5	55'365	80'278
6	59'284	85'962
7	63'654	92'298
8	68'530	99'368
9	73'991	107'288
10	80'118	116'171
11	87'000	126'150
12	94'743	137'377
13	103'487	150'058
14	113'381	164'403
15	124'594	180'662
16	137'328	199'126
17	151'816	220'133
18	168'334	244'084

* Salaire minimum légal

Systeme de progression

Paramètres

Caractéristiques	Paramètres
Mode de progression	Dégressif Identique pour toutes les classes
Nombre de zones	3 (8 ans / 9 ans / 9 ans)
Taux de progression en zone 1 (8 ans)	2.44%
Taux de progression en zone 2 (9 ans)	1.67%
Taux de progression en zone 3 (9 ans)	1.17%
Durée de progression	26 ans

Système de progression

Montants des augmentations annuelles

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

* Pourcentage appliqué au minimum de la fonction, montant arrondi au franc près

Ce sont les % qui font foi, les montants sont indicatifs

Systeme de progression

Montants indicatifs des augmentations annuelles

Valeur 2009

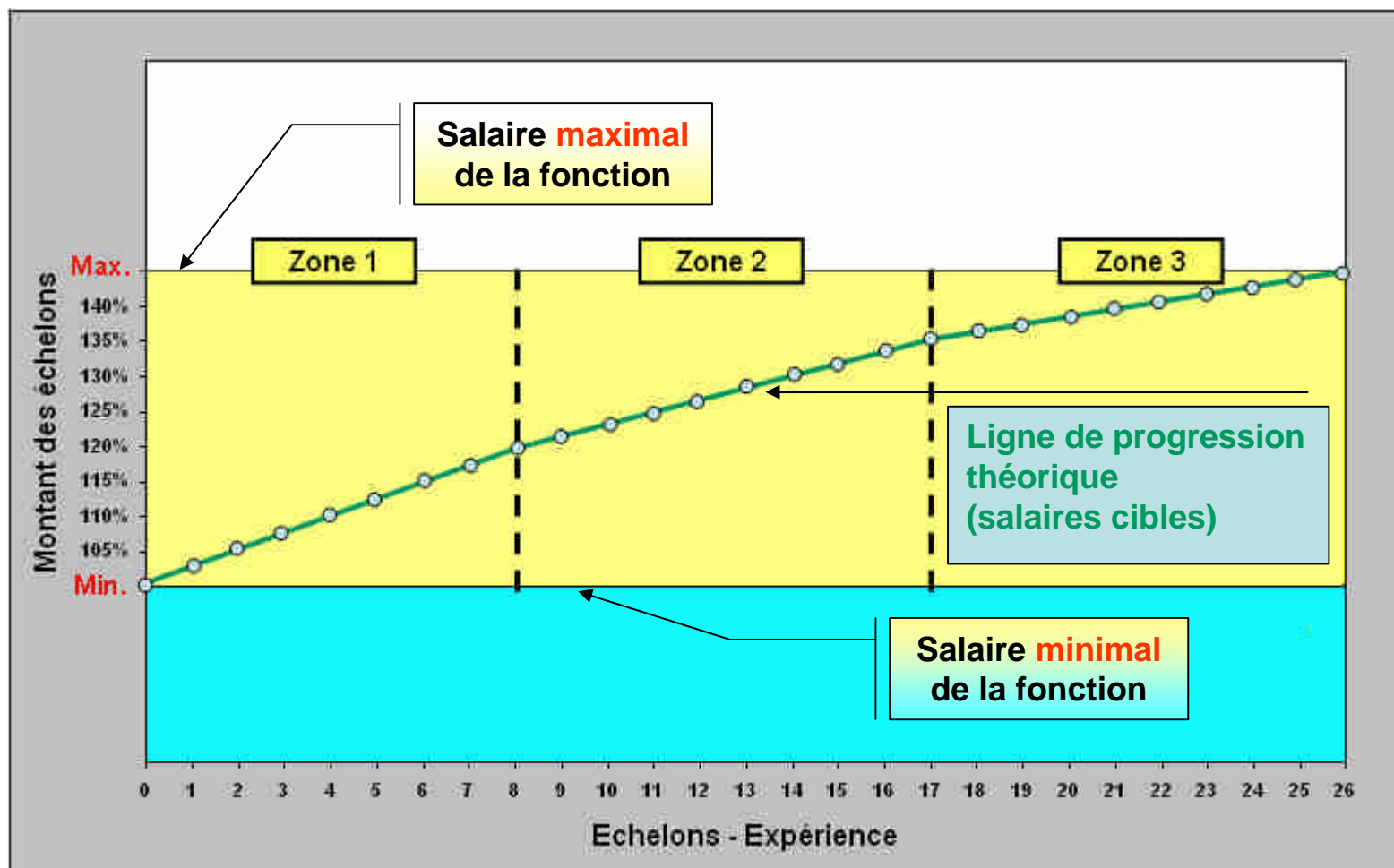
Classes	Zone 1 (échelons 0 à 7)	Zone 2 (échelons 8 à 16)	Zone 3 (échelons 17 à 25)
1	1'027	702	491
2	1'088	744	521
3	1'156	791	553
4	1'232	842	590
5	1'315	899	630
6	1'408	963	674
7	1'512	1'034	724
8	1'628	1'113	779
9	1'758	1'202	841
10	1'903	1'301	911
11	2'067	1'413	989
12	2'251	1'539	1'077
13	2'459	1'681	1'177
14	2'694	1'842	1'289
15	2'960	2'024	1'417
16	3'263	2'231	1'562
17	3'607	2'466	1'726
18	3'999	2'734	1'914

Systeme de progression

Représentation graphique

DFIRE - Service du personnel

Février 2009



Bascule – 2008

Détermination de l'échelon

- Application de la formule* suivante proposée par la FSF :

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

* arrondi au plus près

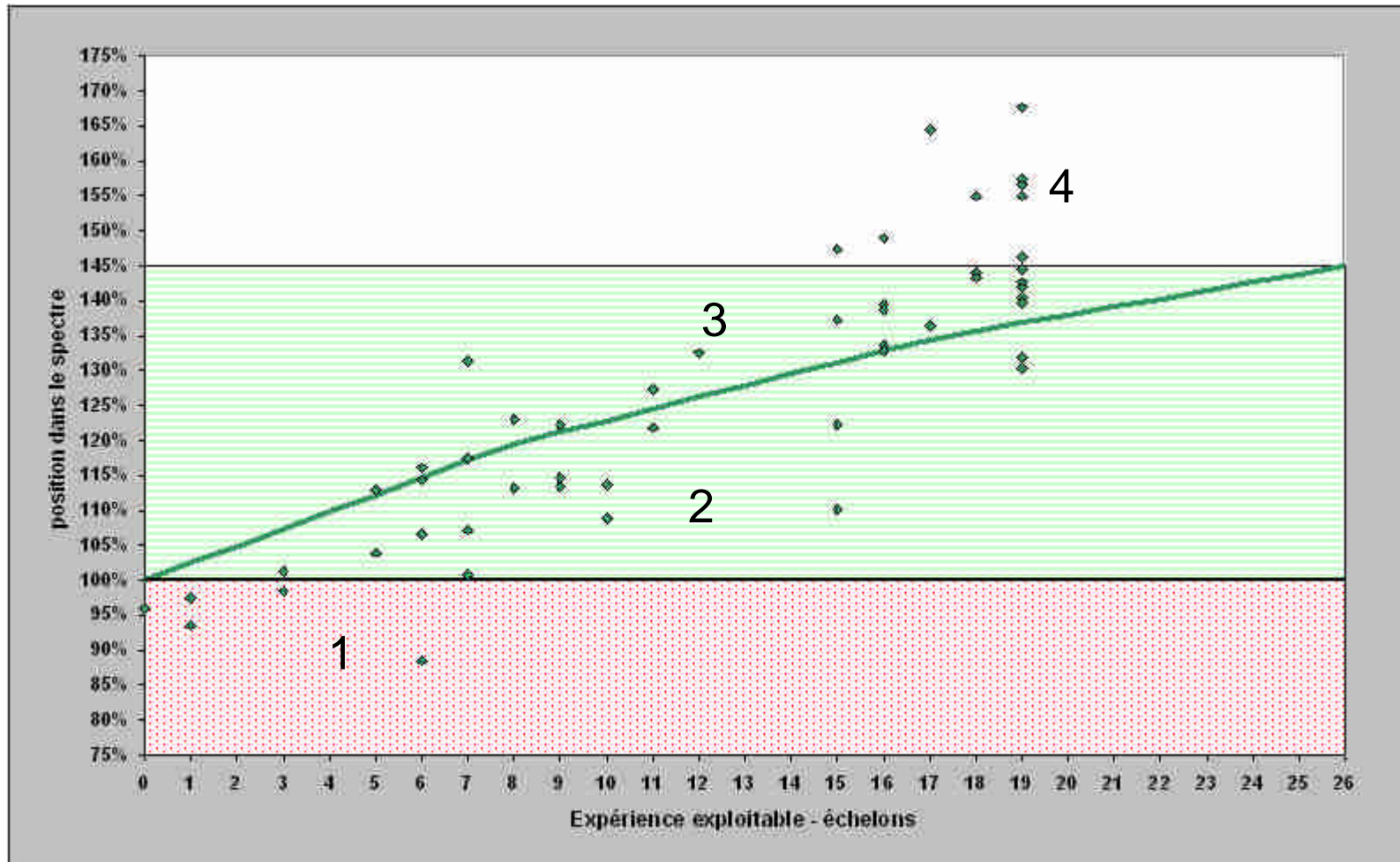
⇒ Les collaborateurs plafonnés se retrouvent ainsi à l'échelon 19

Formule utilisée uniquement en 2008 pour la bascule

Répartition des contrats dans le nouveau système

DFIRE - Service du personnel

Février 2009

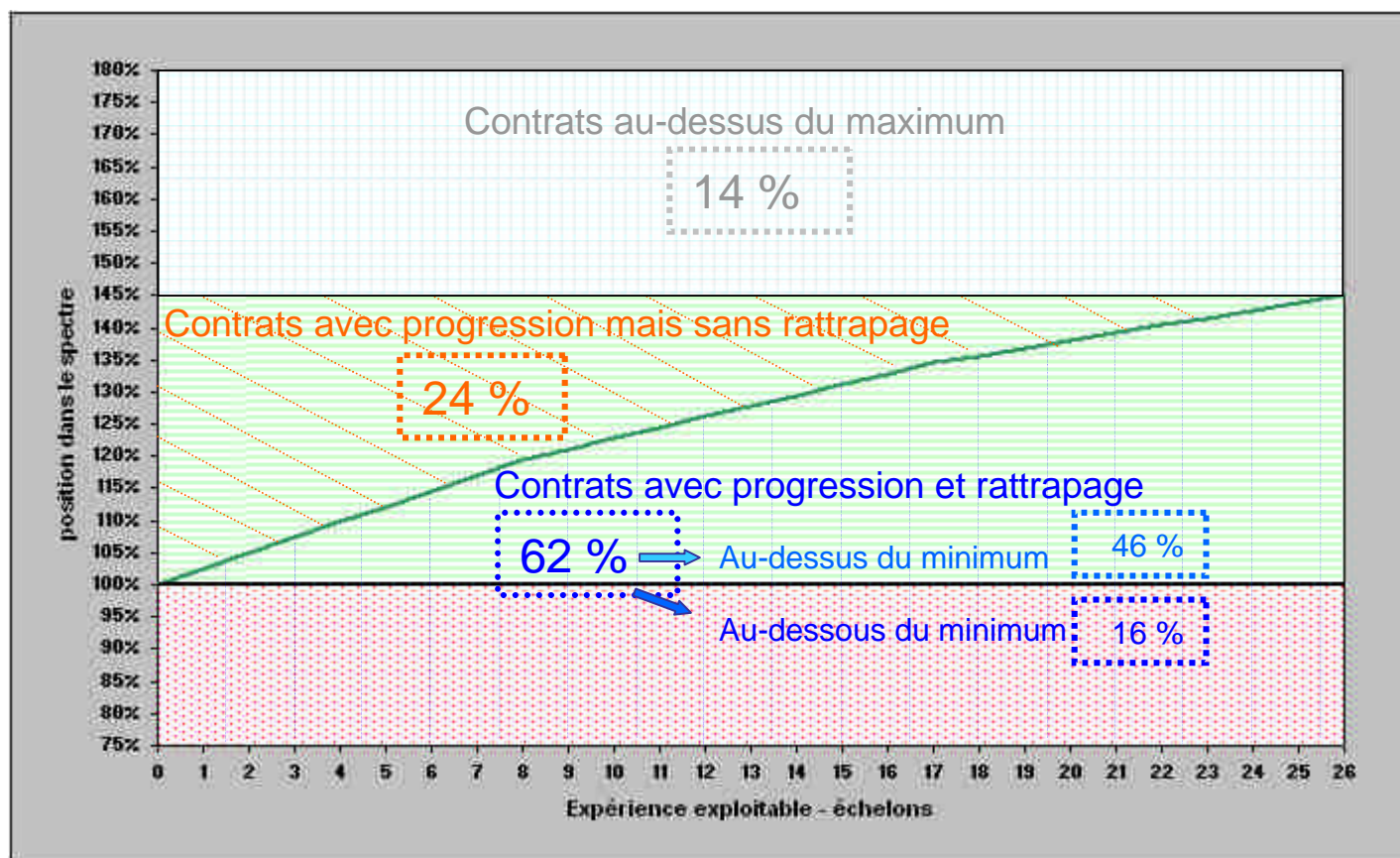


Positionnement des salaires après détermination de la fonction

4 cas de figure possibles :

- 1. Salaire actuel inférieur** au salaire minimum de la nouvelle fonction
→ Rattrapage jusqu'au minimum de la fonction puis jusqu'au salaire cible (ligne verte de progression théorique) d'ici 2013
- 2. Salaire actuel (plafonné ou non) au-dessus du minimum de la nouvelle fonction, mais en dessous du salaire cible** (ligne verte de progression théorique)
→ (Déplafonnement et) rattrapage jusqu'au salaire cible et progression selon les nouvelles règles
- 3. Salaire actuel (plafonné ou non) au-dessus du salaire cible (ligne de progression théorique), mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction**
→ (Déplafonnement et) progression jusqu'au maximum salarial de la nouvelle fonction selon les nouvelles règles
- 4. Salaire actuel (plafonné ou non) supérieur** au salaire maximum de la nouvelle fonction
→ Maintien du salaire nominal acquis mais sans progression éventuelle

Synthèse des résultats – Statistiques



Période de rattrapage 2008-2013

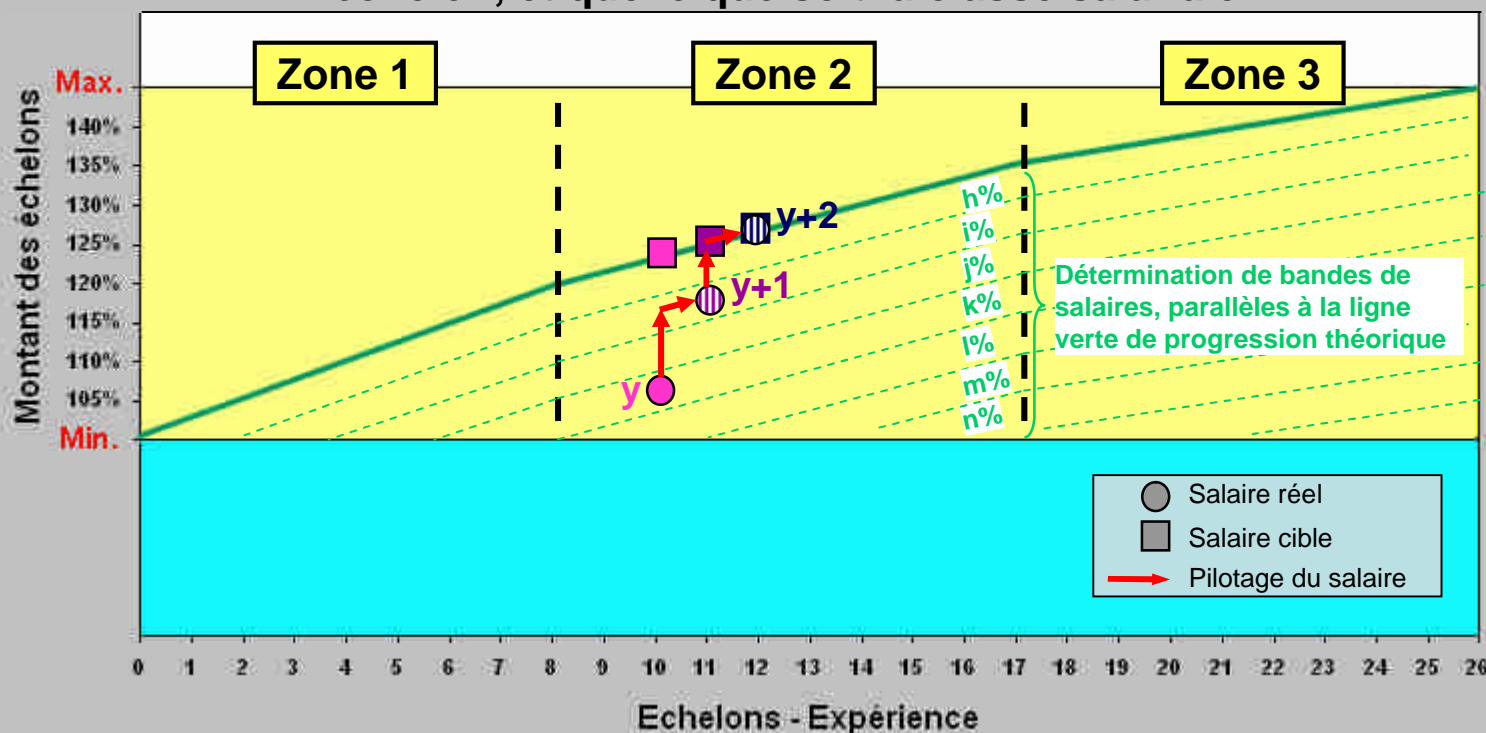
Financement

- Un financement de 80 millions est alloué pour que l'ensemble des contrats atteigne le salaire cible déterminé selon les paramètres du nouveau système. Le montant du rattrapage se répartit sur six années comme suit :
 - 1^{re} année (2008) : CHF 32 millions
 - 2^e année (2009) : CHF 10 millions
 - 3^e année (2010) : CHF 10 millions
 - 4^e année (2011) : CHF 10 millions
 - 5^e année (2012) : CHF 10 millions
 - 6^e année (2013) : CHF 8 millions

Période de rattrapage 2008-2013

Détermination des montants de rattrapage

Pourcentages de progression salariale déterminés par l'écart entre le salaire des collaborateurs et les montants de la progression théorique (ligne verte). Le même pourcentage est appliqué indépendamment de l'échelon, et quelle que soit la classe salariale



Période de rattrapage 2008-2013

Systeme de progression

