

**Convention 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 de la présente décident de ce qui suit

## **Préambule**

Après plusieurs mois de négociations sur le projet DECFO-SYSREM, les parties signataires sont arrivées à un accord qui sera soumis dans son entier au Grand Conseil en accompagnement de l'EMPD/EMPL relatif au présent objet.

### **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% (valeur 2008).

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 de 8, 9 et 9 années, respectivement de 2,44%, 1,67% et 1,17%.

Le surcoût lié aux nouvelles augmentations annuelles par rapport aux actuelles est pris sur l'enveloppe des 80 millions.

## Article 5 Indemnités

Les indemnités correspondant à un complément de salaire sont intégrées dans le salaire de base ; il s'agit des indemnités suivantes :

- supplément article 51 du Statut ;
- indemnité ETACOM ;
- indemnité psychomotriciens ;
- indemnité gymnasiale ;
- supplément article 51bis du Statut ;
- indemnité pour inconvénients de service au SPEN.

Les autres indemnités existantes sont maintenues.

## 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.

Le salaire cible correspond au salaire d'un échelon donné, à l'intérieur d'une classe de salaire sur la durée de progression de 26 ans.

Ce montant est réparti sur 6 ans comme suit :

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

Le rattrapage en 2008 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 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 de l'indexation décidée par le Conseil d'Etat.

## **Article 9 Mesures particulières dans le domaine des soins**

Pour la chaîne 225, un passage en classe 9 a 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.

Les parties prennent acte que, lors de la bascule réelle, l'application de ces critères devrait entraîner l'enclassement d'au moins 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 10 Mesures particulières dans le domaine du secondaire I et du secondaire II**

Les titulaires au bénéfice d'un titre pédagogique des fonctions de la chaîne n°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.

Le coût de cette mesure, à savoir le montant des promotions et la différence entre les augmentations annuelles de la classe 11 et 12, respectivement 12 et 13, est entièrement financé par :

- a) la fortune du fonds des congés sabbatiques ;
- b) une partie de l'alimentation dudit fonds, ce dernier reste alimenté à hauteur d'un million et demi par an ;
- c) une partie du budget prévu pour les indemnités des praticiens formateurs.

Durant les années 2009 à 2013, le montant maximum affecté à cette mesure est indiqué dans le tableau ci-dessous, ainsi que la source de financement.

	<b>Total</b>	<b>Fortune COSAB</b>	<b>Alimentation COSAB</b>	<b>Indemnités Prafo</b>	<b>Solde DFJC</b>
<b>2009</b>	4'135'000	1'000'000	1'500'000	1'500'000	135'000
<b>2010</b>	9'960'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	1'460'000
<b>2011</b>	10'600'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	2'100'000
<b>2012</b>	11'150'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	2'650'000
<b>2013</b>	11'660'000	2'000'000	1'500'000	5'000'000	3'160'000

Pour les années 2014 et suivantes, les mesures prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont financées par les réaffectations prévues sous lettres b) et c).

La présente mesure est progressivement mise en place dès le 1<sup>er</sup> août 2009. Le principe est de considérer 15 années d'expérience professionnelle, à l'exception de cette échéance où il est pris en considération les échelons 15 et suivants déterminés au moment de la bascule.

Les cas particuliers sont soumis à l'appréciation du DFJC.

#### **Article 11 La rémunération des enseignants généralistes travaillant au cycle initial (CIN)**

Dès la bascule et à titre provisoire, jusqu'à l'harmonisation du nombre de périodes avec les enseignants des cycles primaires 1 et 2, les salaires des maîtresses et maîtres du CIN, colloqués au niveau 9 du projet de la grille des fonctions et de l'échelle des salaires, font l'objet d'une retenue de 7.41%.

Cette retenue est supprimée dès l'entrée en vigueur de l'harmonisation du nombre de périodes prévues dans le cadre du projet Harnos.

Durant cette phase transitoire, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement est de 24 pour une activité à plein temps de l'enseignant exercée auprès de ses élèves.

#### **Article 12 Travaux de cohérence et information sur les fonctions basculées**

Les représentants du personnel sont informés du résultat des travaux de cohérence menés par l'Etat. Ils peuvent également obtenir des explications et solliciter, jusqu'à la bascule réelle, le réexamen de la collocation proposée pour une fonction ou pour un poste. Cet examen se fait en particulier au travers du cahier des charges en vigueur.

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 13 Recours individuel**

##### **a) Autorité**

Une commission de recours (ci-après la commission) chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste est instituée.

La commission est composée :

- de deux représentants du personnel désignés conjointement par les trois syndicats et associations faïtières du personnel reconnues au sens de l'article 13 LPers ;
- d'un nombre identique de représentants de l'employeur ;
- d'un président externe à l'administration cantonale désigné par les membres désignés. En cas de désaccord sur le choix du président, l'Organe de conciliation et d'arbitrage désigne le président.

La commission bénéficie de l'appui technique et administratif du Service du personnel.

Concernant le mode de rétribution, l'arrêté du Conseil d'Etat sur les commissions s'applique (AComm).

#### **b) Procédure**

Le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la commission.

Le recours s'exerce par acte écrit et motivé dans les 40 jours suivant la réception de l'avenant au contrat.

Si elle l'estime nécessaire, la commission entend l'autorité d'engagement et le collaborateur. Dans ce cas, ce dernier peut être accompagné d'une personne de son choix.

La commission décide des autres mesures d'instruction.

La procédure est gratuite.

Pour le surplus, la législation sur la procédure administrative est applicable.

#### **c) Recours au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale**

Les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise.

Le recours s'exerce dans les 30 jours suivants la notification de la décision attaquée.

La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus.

### **Article 14                    Conséquences DECFO-SYSREM sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud**

La mise en oeuvre de la nouvelle politique salariale diminue le degré de couverture de la Caisse (cf. annexe n°3 relative au rapport de la Commission tripartite des assurances).

Cette diminution est compensée par une ou plusieurs mesures, ponctuelles ou structurelles, générales ou particulières. Ces mesures, à l'exception de celle stipulée à l'alinéa 3, sont négociées entre le Conseil d'Etat et les syndicats et associations faïtières du personnel d'ici au 28 février 2009.

Au titre d'une mesure ponctuelle, sur les 59 millions versés par l'Etat à la CPEV en 2008, un tiers sera versé à la provision pour indexation des rentes et deux tiers seront versés à la Caisse en compensation des effets produits sur le degré de couverture par la mise en oeuvre du projet.

## **Article 15 Examen du niveau des fonctions**

Une commission paritaire chargée d'évaluer le niveau des fonctions sera constituée. Un règlement particulier fixant les modalités de constitution et de fonctionnement sera négocié. La commission sera opérationnelle au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 16 Dispositif réglementaire**

Le dispositif réglementaire relatif en particulier à la fixation du salaire initial et aux promotions sera soumis aux syndicats et associations faïtières du personnel avant son adoption par le Conseil d'Etat.

## **Article 17 Nettoyeurs**

Les conditions de rémunération des nettoyeurs employés par l'Etat feront l'objet d'un barème, qui sera négocié d'ici à fin 2009.

## **Article 18 Documents antérieurs**

La présente convention annule et remplace les documents suivants :

- Orientations générales du 2 juin 2008 portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale ;
- Résultat convenu des négociations au 8 juillet 2008 consécutif au document d'orientations générales portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale.

Les parties signataires :

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

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

Par son Président

Président

Secrétaire générale

Pascal Broulis

Martial de Montmollin

Béatrice Métraux

Fait à Lausanne en 2 exemplaires, le 3 novembre 2008.