

# SUD INFO

place chauderon 5 – 1003 lausanne – 021 351 22 50 – [sud-vd@bluewin.ch](mailto:sud-vd@bluewin.ch)  
novembre 2007 – numéro spécial

---

Toutes les infos et calculs sur notre site [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch)

Donnez-nous votre salaire annuel sur 13 mois, votre classification actuelle, l'année de votre entrée à l'Etat de Vaud pour la fonction actuellement occupée (sans tenir compte d'interruptions éventuelles de votre activité) et nous vous calculerons votre salaire SYSREM!

## DECFO-SYSREM

### Un système contre nos salaires

### Le comprendre, le décoder, le combattre !!!

#### **Comprendre et décoder DECFO-SYSREM**

Ce n'est pas une tâche plaisante mais elle est indispensable. IL faut comprendre comment le système, ses objectifs d'ensemble qu'il vise, sa stratégie. Pour y contribuer, voici un SUD Info spécial. Le caractère un peu austère de ces notes de travail (nous en aurons bientôt sur le site la version définitive) sera compensé, du moins l'espérons-nous, par le plaisir de saisir le mouvement d'ensemble d'un employeur qui veut nous spolier.

Ce SUD Info est, bien entendu, à lire au regard des graphiques, fiche et autre matériel d'analyse que vous avez sur notre site, [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch).

#### **Expliquer le refus**

SUD refuse DECFO-SYSREM car il est porteur d'une baisse et d'une précarisation de nos salaires. L'essentiel pour nous est précisément de défendre les salaires, leur progression stable sur une carrière, leur indexation, les revalorisations des « oubliés-es, l'augmentation des traitements les plus bas. Et de prendre appui sur ce mouvement de défense pour obtenir une hausse généralisée des salaires dans le public et le para-public pour

compenser le 20 % de pouvoir d'achat que nos rémunérations ont perdues ces dernières années. C'est normal ! C'est justice !

#### **Défendre nos qualifications, nos savoirs et nos métiers**

Nous sommes farouchement attachés-es au maintien d'une référence centrale à la qualification et au métier, donc au diplôme et au travail effectivement fourni. Nous sommes adversaires des formes, plus ou moins hypocrites, de salaire au mérite. DECFO-SYSREM met l'accent sur les aspects comportementaux, sur la restructuration des processus de travail, sur la dégradation des métiers et des savoirs acquis. Il constitue un danger pour le personnel.

Nous combattons toute baisse de salaire quelle que soit la forme qu'elle prenne. La politique salariale SYSREM rémunère bien davantage la hiérarchie et accroît son pouvoir sur le personnel. **DECFO-SYSREM a été conçu et est mis en pratique pour valoriser et surpayer l'activité hiérarchique.**

## **Rites et pratiques cannibales à l'Etat de VAud**

**DECFO-SYSREM incarne une politique de cannibalisation dans la fonction publique.** Le Conseil d'Etat (CE) jouer sur la répartition de la masse salariale pour consentir à des revendications de revalorisation, totalement justes. Mais il paie la facture par la baisse des traitements d'une fraction importante du personnel public.

Du coup, l'employeur spolie le salaire des uns-es pour augmenter les autres. Il cherche à déplacer la confrontation entre personnel et employeur vers un conflit interne au personnel, opposant celles-ces qui « gagnent » avec le nouveau système à celles-ces qui perdent. **La revalorisation des salaires des fonctions dites oubliées (instits, pénitentiaires, personnel de santé, cantonniers, aides de police, mais bien d'autres aussi) est urgente. Mais elle n'a rien à voir avec DECFO-SYSREM.** Nous nous battons pour cette revalorisation, immédiate et nous luttons aussi pour que l'employeur la paie.

Plus le personnel sera cannibalisé, divisé, captif de conflits internes et plus faibles seront les revalorisations, plus fortes seront les réductions. Et plus compromises seront les revendications qui restent en rade. Notamment sur la charge et l'intensité du travail, sur le temps de travail, sur le respect des droits fondamentaux du personnel, sur les droits syndicaux.

**Enfin, les primes et indemnités font partie du revenu salarial. Il ne peut être question de les supprimer ou de les baisser.** Toucher aux primes et aux indemnités c'est réduire nos salaires.

### **DECFO-SYSREM, un système**

Un nouveau système de définition, évaluation et classification des fonctions (DECFO) + une nouvelle grille salariale (SYSREM)

Caractéristiques :

1. 18 classes de salaire avec des minima et des maxima nouveaux
2. théoriquement un potentiel d'ascension salariale de 45 % entre minimum et maximum – même pourcentage pour chaque classe (en fait il n'en est rien !)
3. un mécanisme salarial qui transforme les actuelles annuités en échelons et qui passe de 20 annuités à 30 échelons pour atteindre le maximum du traitement sur

une carrière (en fait le maximum salarial ne sera jamais atteint en 30 échelons par l'actuel personnel)

4. une progression salariale de 45 % qui se répartit de manière dégressive, sur la base du salaire minimum en début de carrière, avec
  - les 10 premières années à 2 % d'augmentation
  - les 10 suivantes à 1,5 %
  - les 10 dernières à 1%

Ainsi, un-e assistant social commençant son parcours professionnel en 2009 serait dans la classe 8. Minimum de la classe : 66 793 francs, maximum : 96 850. Le passage du minimum au maximum se fait en 30 échelons. Du 1 au 10 (de la 1ère à 10ème année), l'augmentation annuelle est de 2 % de 62 793, soit 1336 francs. Du 11 au 20 (de la 11ème à 20ème année), elle est de 1,5 % du salaire initial, soit 1002 francs. Du 21 au 30 (de la 21ème à la 30ème année), elle est de 1 % du salaire initial, soit 668 francs.

**Comme pour toutes les fonctions SYSREM, l'ampleur de l'ascension salariale (du salaire plancher au salaire plafond) est de 45 %, à atteindre en 30 ans. Théoriquement !**

### **Observations sur DECFO-SYSREM**

Jusqu'ici, à l'Etat de Vaud comme à peu près partout, les annuités se calculaient sur la base du salaire annuel précédent. Ce système fait, bien entendu baisser les augmentations annuelles.

Le nouveau système évalue les fonctions sur la base de critères et avec une pondération qui

- réduit significativement l'importance de la qualification diplômée et de l'expérience acquise
- diminue la reconnaissance donnée aux conditions, charge, intensité et pénibilité du travail
- promeut des éléments qui favorisent la hiérarchie qui, bien entendu, remplira à la perfection tous les critères
- le pouvoir hiérarchique et l'atomisation des catégories puisque la notation DECFO d'un poste comprendra une partie essentielle d'éléments établis et reconnus par la hiérarchie

Le Conseil d'Etat nous présente DECFO-SYSREM comme un primat de la fonction et du travail

accompli sur les diplômés. Il n'en est rien. Il s'agit d'un processus d'évaluation des fonctions qui fait de l'évaluation de qualités comportementales (non mesurables objectivement) déterminées, qualifiées et quantifiées par l'employeur, le « noyau » dur du salaire.

Ce mouvement va de pair avec une hiérarchisation du travail et une recomposition du travail, donc avec une restructuration de l'emploi qui implique déqualification des tâches, donc changement du cahier des charges et, à terme, changement du profil du poste, de sa notation, du contrat de travail et de salaire. Dans certains secteurs déjà, une évidente montée de la perte des métiers et des savoirs.

Les employés-es administratifs-ves du SAN qui ont été expropriés-es de leurs métiers, savoirs et qualifications pour entrer dans la « polyvalence » en savent quelque chose. Plus de travail en volume comme en intensité, la fragilisation, l'atteinte à la santé, une direction qui fait travailler à la « schlague ». Or cette expérience devait être pilote pour la restructuration du travail administratif. La résistance des employées et du syndicat l'a brisée.

### **Les pièges du système**

Pratiquement tous les minima de toutes les fonctions sont augmentés avec DECFO-SYSREM et beaucoup de maxima sauf chez les maîtresses secondaires et professionnels-elles. C'est au cœur, avec les prétendues revalorisations, de la propagande de l'employeur public.

Mais, par contre, les conséquences du passage de 20 à 30 annuités sont soigneusement occultées. En fait, malgré les minima et souvent les maxima augmentés, la baisse de salaire est évidente. Le meilleur indice, en ce sens, est la comparaison entre ce que nous touchons au titre des augmentations annuelles actuelles et ce que nous toucherons celles des classes SYSREM.

ous verrons plus loin un autre problème évident. Parmi le personnel aujourd'hui au travail, beaucoup de gens n'arriveront jamais aux 30 ans ou devraient dépasser les 30 ans (compter 37 à 38 ans de travail) pour arriver au maximum de leur classe DECFO-SYSREM.

## **Bascule et Expérience Théoriquement Exploitable (ETE)**

Comment passer d'un système à l'autre ? L'employeur appelle cela la bascule. Il y a des :

- bascules « directes », même fonction mais salaire différent
- bascules « indirectes » ou « semi-directes » impliquant une transformation de la fonction, donc du travail exigé, donc du cahier des charges, du contrat et du salaire lui-même (avec une nouvelle classification salariale pour ce poste nouveau ou restructuré)

**Sans négociation, dans le secret, ce processus de bascule est déjà en cours, voire achevé, dans beaucoup de service.**

Et cependant, aujourd'hui, nous n'avons pas les informations de la bascule directe complète et ignorons tout pour des éléments partiels, voire infimes, pour des milliers d'emplois dans l'administration, l'entretien et la logistique, la santé, le socio-éducatif ou l'enseignement.

### **Mouvement des revalorisations et des dévalorisations**

L'employeur public annonce initialement son intention de revaloriser certaines fonctions et donne les nouvelles classifications DECFO-SYSREM. Il s'agit essentiellement des :

- institutrices-teurs
- cantonniers-e
- une partie des agents-es pénitentiaires, les B
- une petite partie du personnel administratif soit directement (aides de police) soit indirectement par reconfiguration de postes (environ 10 à 15 % de l'actuel personnel administratif)
- et de la hiérarchie (environ 3120 personnes dont 1112 « hors classes »)

Il est important de revenir sur l'évaluation initiale de ces revalorisations, sur la base d'une carrière complète (30 échelons accomplis, 37,5 ans de travail sur une carrière).

Aujourd'hui, avec les nouvelles informations sur le projet global du CE, ces augmentations apparaissent comme beaucoup plus modestes.

L'employeur agit sur ces revalorisations essentiellement par le biais de la bascule. Il s'agit d'un système de destruction des effets salariaux cumulés des annuités.

L'employeur procède avec deux instruments :

- l'ETE (expérience théoriquement exploitable) avec le passage du système actuel des annuités à celui des échelons
- le positionnement du salaire à l'issue de la bascule sur la ligne théorique de progression salariale dégressive sur 30 échelons

### **L'ETE, des annuités aux échelons**

Dans le système actuel, nous avons une ancienneté comptabilisée sur la base des années effectuées dans le secteur public ou reconnues par l'employeur sur la base des périodes de travail effectuées hors de la fonction publique vaudoise ou de son secteur subventionné. Les annuités effectuées ou reconnues servent de base à la progression salariale.

Désormais, avec DECFO-SYSREM, l'employeur change les règles. Chaque fonction recevra un « âge de référence » qui marque l'âge d'entrée théorique dans la fonction. Par exemple, on entre dans la fonction de maître-esse secondaire licenciée à 27 ans. L'ETE se calcule par la différence entre l'âge de référence de votre fonction et votre propre âge. Et ce quel que soit le nombre effectif d'années effectuées dans votre emploi. Ainsi à 33 ans, une maîtresse secondaire licenciée a 6 ans d'ETE, soit 33 – 27. Apparemment, il s'agit là d'une mesure généreuse puisqu'elle augmente le nombre d'échelons acquis. En fait, il n'en est rien.

La structure dégressive de la progression salariale nous donne un premier élément sur le sens réel de cette opération. **Plus les annuités qui vous sont reconnues sont nombreuses et plus vous perdez en progression salariale.**

Mais ce n'est là que le premier étage de la fusée. Vient ensuite le deuxième. Au moment de la bascule (en principe effectuée en 2008 pour une entrée en vigueur du nouveau système salarial en 2009 avec salaire basculé + 1 échelon), intervient une opération dont les éléments sont les suivants :

1. Si votre salaire 2008 avant bascule (votre dernier salaire selon le système actuel) est

inférieur au minimum de la classe DECFO-SYSREM attribuée à votre fonction, vous redescendez au salaire plancher de votre classe et on vous ajoute un « rattrapage » qui oscille autour de quelques centaines de francs. Ce rattrapage intègre le salaire plancher.

2. Avec ce nouveau salaire plancher basculé, vous commencez votre parcours dans SYSREM, le nouveau système salarial. Vous commencez donc à toucher vos échelons à partir du nombre d'années qui vous ont été reconnus selon l'ETE mais vous partez du salaire minimum de votre classe SYSREM, à peine amélioré.
3. Si votre salaire 2008 avant bascule n'est pas plafonné (situé au dessus du maximum de la classe SYSREM qui est attribuée à votre fonction), vous entrez avec votre nombre d'échelons selon l'ETE et vous commencez votre progression salariale selon le nombre d'années reconnues.
5. Si votre salaire actuel est plafonné (vous êtes au maximum de votre classification selon le système actuel), vous reprenez selon vos années ETE et vous poursuivez votre progression salariale jusqu'au maximum de la classe SYSREM ou jusqu'à votre 30<sup>ème</sup> année.
6. Si votre salaire actuel dépasse le maximum de la classe salariale SYSREM, vous êtes bloqué-e.

**Ici se pose un problème crucial. Pour quelqu'un qui commencerait en 2009 et ferait 30 ans au moins de travail dans la fonction publique vaudoise, un tel système permettrait effectivement d'atteindre le maximum de sa classe salariale en 30 échelons-années. Mais la mécanique de la bascule fait exploser le plafond des 30 échelons. En effet, avec l'ETE et le positionnement des salaires, il faut presque toujours plus de 30 ans pour atteindre le maximum de la classe SYSREM. Cela demande 36, 38 et même 42 ans selon les cas.**

### **Le dilemme**

Le dilemme est donc évident. **Soit la progression s'arrête au bout de la 30 année-échelon et dans ce cas on n'arrive jamais au maximum salarial. Soit elle continue et on crève le plafond des 30 échelons avec un nouveau cas de figure.** De très nombreuses personnes partiront à la retraite avant d'avoir atteint le maximum salarial et dans la réalité,

la règle des 30 échelons devient à son tour un jeu de bonneteau. De surcroît, ce mécanisme vide du même coup de tout contenu effectif le potentiel d'ascension salariale de 45 %.

Ajoutons pour conclure que la classe initiale 1, du fait du salaire minimum à 3500 francs par mois sur 13 mois-an, est elle-même très largement en dessous du potentiel de 45 % d'ascension salarial présenté comme égal pour tous-tes par l'employeur public. Nous allons revenir sur ce problème de « fonctions supplémentaires »

### **L'opération Echelons**

Le passage de 20 annuités à 30 échelons est une très bonne affaire pour l'employeur public même s'il introduit des augmentations du minimum et souvent du maximum dans les nouvelles classes SYSREM.

En 2003, le passage de 14-15 annuités à 20 annuités pour atteindre le sommet de la classe avait engendré un gain pour le Conseil d'Etat qui se traduisait en une réduction de 0,9 % de la masse salariale totale en 2003 pour atteindre une économie de 2,5 % de la masse salariale en 6 ans (sur la base d'une projection à effectifs constants du personnel). Chiffres de cette économie : 19 millions en 2003 ; 52 millions en 2009 projection, en tenant compte des augmentations initiales et finales ainsi que des déplafonnements. Le passage à 20 annuités entraînait une perte de salaire sur une carrière de 120'000.- francs pour un-e instit ; 130'000.- pour un-e travailleur-euse social-e et 140'000 pour un-e enseignant-e spécialisé-e

Avec DECFO-SYSREM et le passage à 30 échelons, le gain pour le Conseil d'Etat devrait être largement supérieur, même si des augmentations du salaire plancher et du salaire plafond ont été introduits pour une majorité des fonctions que nous connaissons à ce jour (n'oublions pas que l'avenir salarial de milliers de collègues nous demeure encore inconnu).

Si nous ajoutons aux 30 échelons le mécanisme précédemment analysé de la bascule, nous pouvons déduire que le gain pour l'employeur public sera supérieur à celui réalisé dès 2003 avec le passage à 20 annuités.

Quel que soit le système de progression salariale SYSREM (dégressif ou linéaire), la question de la baisse du salaire sur une carrière ne change pas. Tous les salaires-carrière qui sont sur notre site dont donc valables en prenant un compte un salaire formalisé, avec début de l'activité en 2009, se

déroulant sur 30 échelons et 37,5 années d'activité professionnelle.

Avec les salaires effectifs actuels, nous avons fait quelques estimations prenant en compte la bascule et la première annuité 2009 (n + 1). Les résultats sont éclairants.

### **Qui perd, qui gagne ? Notes sur la technique du brouil**

La revalorisation des fonctions prévue par l'employeur public devrait coûter plus de 70 millions de francs. En effet, les modalités de la bascule et du passage à n + 1 qui en dérive devraient permettre au Conseil d'Etat une économie significative par rapport à nos premières projections

La revalorisation des instits et autres fonctions « oubliées » sera frappée de plein fouet. Les instits n'auront jamais les 35 millions de revalorisation initialement prévus dans le système. La hiérarchie, dans tous les cas de figure, bénéficie d'une revalorisation salariale dont le coût dépassera les 35 millions.

L'appareil hiérarchique de l'Etat comprend à ce jour plus de 3110 personnes dont plus de 1112 « hors classes ». Parmi ces derniers-es, nombreux sont ceux qui sortent de SYSREM et vont pouvoir négocier des salaires individuels plus hauts que la classe 18.

Cependant, le seul alignement sur la ligne théorique de progression salariale (« ligne verte » pour l'employeur public) coûte bien plus que 20 millions. L'employeur public articule un chiffre de 20 millions pour financer la bascule (sans les annuités SYSREM qui interviendront en 2009) pour une fraction de l'année 2008 et non pour toute l'année, au fil d'accords sectoriels qui devraient intervenir en 2008 après la conclusion de la « négociation » générale. Les 20 millions représenteraient une avance sur l'introduction générale de DECFO-SYSREM pour 2009.

Le Conseil d'Etat a déclaré qu'il mettrait en 2009 la même somme qu'en 2008 pour l'indexation et les annuités, soit 58 millions, charges sociales comprises. Or les 20 millions ne seront donnés qu'une fois. Le CE devra donc trouver le solde de la bascule et les annuités pour les fonctions revalorisées. Où va-t-il trouver cette somme ? **Cela va être possible dans son scénario par les annuités plus basses que celles de notre actuel**

## **système pour l'immense majorité, y compris pour la plupart des gens revalorisés.**

En effet, le passage à 30 échelons fait baisser la presque totalité des augmentations annuelles. De surcroît la bascule et l'ETE réduisent encore la masse et le montant des augmentations par échelon-année. Enfin intervient le blocage des salaires pour celles et ceux qui sont au dessus de la ligne théorique de progression salariale jusqu'à ce que soit rejoint le montant du salaire défini par leur ancienneté selon les nouvelles modalités (effet bascule + ETE + ancienneté effective après 2009) dans le positionnement sur la ligne.

A cela il faut ajouter les personnes dont le maximum de la classe actuelle est supérieur à celui de la classe DECFO-SYSREM et qui verront leur traitement définitivement bloqué dès le moment où ils-elles auront atteint ce maximum de la classe DECFO-SYSREM.

### **Quelques chiffres sur les effectifs et les classes d'âge**

En 2008 nous aurons sans doute dépassé les 27'600 personnes travaillant dans le secteur étatique. Parmi ces 27'00 personnes, 60 % seront en ascension salariale et 40 % au sommet de leur classe, soit respectivement 16'560 en ascension et 11'040 au sommet.

En 2009, 600 personnes qui auront atteint le maximum de leur classe SYSREM (essentiellement des enseignants-es du secondaire I, II et professionnel) seront arrêtées dans leur progression et n'atteindront jamais le maximum de leur classification prévu par l'actuel système. Des milliers d'autres seront bloquées, durant des années (plus de 15 ans dans certains cas) jusqu'à ce qu'elles rejoignent leur positionnement « théorique » sur l'actuelle ligne théorique salariale.

Selon l'employeur public, entre 3'500 et 4'500 personnes feront l'objet en 2009 d'un « rattrapage » salarial pour atteindre leur positionnement « théorique » sur la ligne SYSREM de progression salarial. Cela veut dire qu'en 2009 ces collègues sont au dessous du minimum de leur classe salariale SYSREM et que le « rattrapage » permet de rejoindre ce minimum.

Mais attention ! Ces collègues ont en 2009 entre 0 et 7 échelons. Ce sont les plus jeunes et/ou les plus récemment engagés-es dans la fonction publique

(sans passé professionnel permettant d'avoir un certain nombre d'échelons en ETE). Dès 2009 leur nombre commence à baisser (déroulement de la carrière) tandis que les engagés-es en cours 2009 et en 2010 arriveront dans les rangs de la fonction publique. **Nous ne savons pas encore comment ces nouveaux engagés-es seront positionnés-es dans le système et notamment si l'ETE leur sera appliquée.**

**En général, pour les personnes qui sont dans leurs 6 à 7 premières années de vie professionnelle, le salaire monte un petit peu par rapport à ce qu'il serait avec l'actuel système (effet propulsif des augmentations du salaire initial dans SYSREM, en fait un leurre). Ensuite, la plupart des traitements perdent massivement jusqu'à la deuxième moitié de la cinquantaine.**

**Pour presque tous-tes les salariés-es (sauf la hiérarchie) qui ont plus de 7 ans d'ancienneté, perdent significativement par rapport au système actuel. Voir nos graphiques et fiches sur le site. Par contre, l'employeur a articulé le chiffre de 6'000 déplaçonnés-es pour toute la bascule. Ce chiffre comprend les personnes qui dans les fonction revalorisées sont au sommet de leur classe. Les gros bataillons des 6'000 seront donc constitués par les instituteurs-trices, cantonniers-e, une partie des pénitentiaires, une partie du personnel de l'aide aux soins et la hiérarchie.**

Nous avons parmi les 21600 non déplaçonnés-es un mouvement général de baisse des annuités, même chez les revalorisés-es et parmi les gens qui ont bénéficié d'un « rattrapage » salarial. **C'est l'effet du passage à 30 ans. En fait sur toute la carrière, on a des annuités plus basses avec SYSREM qu'avec le système actuel.**

### **Mirage et erreurs de perspective L'exemple du personnel infirmier**

Il faut se méfier des erreurs de perspective notamment en matière de l'amélioration de la situation de certaines classes d'âge ou professions que DECFO-SYSREM pourrait apporter.

Prenons par exemple les infirmières-ers. Sur un salaire-carrière, elles-ils perdent. Même avec une durée de vie professionnelle à 7 ans, ils perdent. L'employeur public joue sur la durée moyenne de

l'ancienneté aux Hospices (5 à 7 ans) pour faire croire que le passage à SYSREM est intéressant pour le personnel infirmier. En fait il n'en est rien. D'abord parce que la durée de vie professionnelle aux Hospices tend à augmenter et qu'un contingent important de personnel infirmier a plus de 7 ans et est premier-e infirmier-e. **Ensuite parce que la durée d'une vie professionnelle pour le personnel infirmier se situe aux alentours de 12 ans et se fait en grande partie dans le secteur public ou subventionné.** C'est à dire dans le système SYSREM. Et que donc ce personnel perd. Enfin, le personnel de la santé publique et para-publique mobilise diverses professions. Les infirmiers-es constituent, par exemple, 40 % du personnel des Hospices. Même si le personnel infirmier est plus jeune en moyenne que d'autres catégories, sa durée de carrière n'est pas de 5 ans ou de 7 ans comme le proclame l'employeur public.

### **Primes et indemnités, danger immédiat**

Cette question est particulièrement importante car elle cache, elle aussi, une opération de baisse du revenu salarial. Par exemple, pour les pénitentiaires, les nouveaux salaires intègrent la prime de risque qui venait s'ajouter aux traitements du système actuel. Cela signifie sur un salaire-carrière :

**Les primes et indemnités que l'employeur décrète intégrés au salaire sont perdues. Et c'est l'employeur qui entend décréter quelles sont ces primes. Toutes les autres sont « à négocier ». Ce qui signifie leur remise en cause, avec de la part de l'employeur une claire volonté de les baisser, voire de les liquider.**

### **Qualifications, savoirs, métiers**

Une des éléments qui frappe dans DECFO-SYSREM c'est la fin de la référence centrale de la qualification, mais aussi du métier exercé. Alors que jusqu'ici un diplôme supposait une certaine garantie de salaire, c'est désormais fini. C'est vrai pour les CFC, les diplômes HES et les diplômes universitaires.

Mais en même temps que l'employeur attaque cette protection individuelle et collective que constitue la qualification, il opère une restructuration générale du travail dans des secteurs entiers d'activité. C'est la mise en cause, la dégradation, voire la destruction des métiers et des pratiques avec un

projet de développement du contrôle, de l'encadrement et de la hiérarchie pour une part, de requalification pour une partie minoritaire du personnel et d'enfermement dans une activité plus élémentaire et donc moins valorisée et moins payée pour la grande majorité. De tels processus pointent leur nez ou sont déjà en place dans le travail social ou administratif.

Complément de ceci, la destruction des filières professionnelles qui, sur la base de l'expérience accumulée et des formations complémentaires, permettaient d'avoir une amplitude salariale importante. DECFO-SYSREM enferme chacun dans une classe et détruit ces filières professionnelles avec leur possibilité de reconnaissance des savoirs pratiques et théoriques acquis dans la vie professionnelle.

### **La partie de bonneteau continue. Baisse de salaire à tous les carrefours**

Le document du SPEV *DFIRE / Service du personnel / DECFO-SYSREM / Négociations DECFO-SYSREM Séance n°3, 25.09.07* (ci-après « **SPEV négo n°3** ») contient dans ses deux dernières pages (27 et 28) des éléments décisifs d'information quant au déroulement du processus SYSREM à  $n + 1$ ,  $n + 2$ ,  $n + 3...$ , soit 2009, 2010, 2011...

Ces deux pages nous disent que « **les capacités financières de l'Etat employeur doivent être prises en compte** ». A l'heure où le Conseil d'Etat n'arrive pas à décider quelle sera sa planification financière pour la prochaine période, ce rappel est particulièrement significatif. Il veut tout simplement dire que dès 2010 les dispositions de SYSREM et les salaires peuvent être modifiés par le CE. L'affaire est claire pour l'indexation. L'employeur public entend continuer à exercer son pouvoir de réduction ou de suppression de l'indexation. Pour mémoire rappelons que l'indexation réduite ou supprimée a été la règle depuis le milieu des années 1990.

De surcroît, l'employeur public conserve la possibilité de réduire de 30 % le montant annuel des annuités voire de déroger à tous les mécanismes salariaux par le biais du décret ou de l'arrêté avec l'aide de la majorité du Grand Conseil.

Le positionnement de chacun-e dans les zones de progression salariale (2 % ; 1,5 % et 1 %), pouvant conduire selon le CE « à une progression salariale

du simple au double » fera donc l'objet de décisions dictées par la politique financière et budgétaire. Ce sont les décisions politiques et stratégiques du CE, voire ses politiques de clientèle, qui ont déterminé le système DECFO-SYSREM et qui vont en établir les règles.

Enfin, il est évident que la progression salariale établie par SYSREM (les zones de 2 %, 1,5 et 1) ne seront tout simplement pas respectées. Des salaires qui devraient progresser selon le système, compte tenu des échelons accumulés et de la classification, seront bloqués ou baissés. Cela se nomme « pilotage du salaire ». Le SPEV présente cela ainsi dans le document « SPEV négo n°3) :

**« Par rapport à la courbe de progression théorique, les collaborateurs se trouveront en dessus ou en dessous, il serait inéquitable d'appliquer le même montant à tout le monde.**

**Principe de solidarité dans l'objectif de positionner tous les collaborateurs sur la courbe de progression théorique.»**

En d'autres mots, le CE cherche à imposer un système où il finance les revalorisations des uns-es (et notamment de la hiérarchie) avec la baisse des salaires des autres. Et comme le système s'avère incapable de tenir ses engagements sur le plan financier, **l'employeur procède à une ponction supplémentaire hors du cadre et des règles de SYSREM**, pour amener au niveau de salaire promis (la ligne théorique) les revalorisés-es.

Ceci confirme par ailleurs que les 20 millions mis pour la bascule par le gouvernement sont insuffisants, ce que SUD dit depuis le début. L'employeur va donc opérer, en dehors des règles générales de DECFO-SYSREM. Il met en place une procédure d'exception pour baisser les salaires qui sont au dessus de la ligne théorique.

**Voici la vérité sur la « garantie du salaire nominal ». Cette garantie signifie tout simplement qu'une fraction du personnel en position d'ascension salariale perdra tout simplement, durant des années ou définitivement, les annuités SYSREM (échelons).** La page 28 du document que nous analysons (il est sur le site du SPEV, nous vous en recommandons une lecture intégrale) contient un graphique qui illustre fort clairement cette spoliation.

L'autre aspect de cette opération est le sort réservé aux personnes que SYSREM met en dessous de la ligne de progression salariale théorique. Ces personnes toucheront un « même pourcentage... appliqué indépendamment de l'échelon, et quelle que soit la classe salariale. » Cela signifie que ce pourcentage de remise à niveau sera dépendant de la politique budgétaire et financière du gouvernement et que des gens pourront très bien ne jamais atteindre le minimum.