

Gratifications, indemnités, piquets, congés

En préambule

Le dispositif Lpers, entré en vigueur en 2003, prévoit: une gratification tous les 5 ans dès 10 ans d'ancienneté, une gratification de Fr. 2000.- à l'occasion des 25 ans de service et un cadeau de départ à la retraite ou en cas d'invalidité. A l'exception de l'indemnité de Fr. 2000.-, ce dispositif n'a jamais été mis en vigueur, sous prétexte des difficultés financières et budgétaires de l'Etat.

Aujourd'hui, la situation des finances publiques est bien meilleure. C'est notamment grâce au travail et à l'augmentation de la productivité que les salarié-e-s ont assurés, ainsi qu'aux sacrifices et à l'austérité qui leur ont été imposés.

Dès fin juin, le Conseil d'Etat est entré en négociation avec les organisations syndicales pour revoir le système des gratifications et du cadeau de retraite. La solution que l'employeur public prétend imposer représente une très forte dégradation des dispositions actuellement en vigueur.

Systématiquement, depuis le milieu des années 1990, l'employeur public attaque les salaires, les retraites, la protection sociale et les conditions de travail. La négociation ouverte le 30 juin a été l'occasion pour un des membres du gouvernement de s'en prendre à la progression salariale et aux annuités. Nous ignorons si le propos de ce membre du collège gouvernemental correspondait à une position collective du Conseil d'Etat. Nous attendons une détermination claire de sa part à ce propos.

Selon une manœuvre habituelle de l'employeur public, la procédure, le cadre et les limites de la négociation ne permettent pas de discuter sur le

fond les objets mentionnés, ni naturellement d'élargir le champ des thèmes à aborder. Les organisations syndicales sont appelées à adopter une position subalterne, et à accepter d'emblée la position générale de l'employeur. Notre intervention devrait se résumer à faire des propositions d'application du dispositif qui leur est de fait imposé.

C'est ce même gouvernement qui prépare 450 millions de cadeaux fiscaux par an aux entreprises. Ce sont le service public, son personnel et la population de ce canton qui devront supporter les effets de cette politique de privilèges fiscaux consentis aux plus riches.

Pour sa part, SUD répond sur l'ensemble de la problématique et pose des revendications claires.

Principe général d'indexation et application

Les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche, pour le service de piquet ainsi que les gratifications pour ancienneté constituent des éléments du



Contribuez à la défense de la gratification de Fr. 2000.- et du cadeau pour la retraite

*en envoyant au Conseil d'Etat, par l'intermédiaire de M^{me} Nuria Gorrite,
nos deux lettres types sur ces objets.*

Elles sont disponibles sur notre site internet: www.sud-vd.ch.

revenu salarial, comme l'a confirmé une jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt Orange). Tous les éléments en général du revenu salarial, et ceux-là en particulier, doivent être indexés au coût de la vie selon le même dispositif que le traitement ordinaire.

Les indemnités du travail de nuit, du week-end et des jours fériés doivent être intégrées au montant des vacances pour les horaires irréguliers et les piquets.

Gratifications d'ancienneté

Le dispositif légal et réglementaire comprend formellement trois types de gratification:

- une gratification d'ancienneté de service à verser tous les 5 ans, dès 10 ans d'activité,
- un cadeau à l'occasion du départ à la retraite ou en cas d'invalidité totale,
- une gratification pour les 25 ans de service.

Nous demandons que ces 3 gratifications d'ancienneté soient désormais prises en compte, payées intégralement, selon la Lpers, son règlement et les directives.

Montant des gratifications

Le montant des gratifications, dans l'histoire du dispositif légal et réglementaire, était fixé par le Conseil d'Etat pour les gratifications intervenant tous les 5 ans. La gratification après 25 ans d'activité se monte à Fr. 2000.-. Le cadeau de départ à la retraite ou pour invalidité est de Fr. 500.- pour plus de 10 années de service, 750.- pour plus de 15 ans, 1000.- pour plus de 20 ans, 1250.- pour plus de 25 ans et 1500.- pour plus de 30 ans.

La position du Conseil d'Etat, exposée dans la séance de négociations du 22 août 2014, provoque une importante dégradation de ces dispositions.

L'employeur public prétend verser une gratification de Fr. 500.- après 10 ans d'ancienneté, puis Fr. 600.-

après 15 ans, Fr. 700.- après 20 ans, Fr. 800.- après 25 ans, et ceci jusqu'à 40 ans de service où la gratification atteindrait Fr. 1100.-.

De surcroît, le versement des nouvelles gratifications interviendrait au bénéfice des seul-e-s salarié-e-s comptant 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans d'activité lors de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif. Aucune rétroactivité n'est prévue. La seule mesure transitoire se limite au droit de toucher les Fr. 2000.- pour les personnes qui atteindront les 25 ans de service entre 2015 et fin 2018. Dès le 1^{er} janvier 2019, la personne qui atteint 25 ans d'activité ne touche plus que Fr. 800.-.

SUD exige que toutes les gratifications ainsi que le cadeau de retraite soient intégralement payés, sans limite de temps. Toutes et tous les salarié-e-s atteignant les 25 ans de service doivent toucher la gratification de Fr. 2000.- et toutes les personnes partant à la retraite ou se retrouvant en invalidité doivent toucher en espèce le cadeau prévu.



Nos revendications

Nous voulons la création d'un seul élément de revenu salarial par l'unification des gratifications, indemnités et cadeaux mentionnés par le dispositif Lpers. Ceci implique la mise sur pied d'une gratification versée par tranche de 5 ans, dès la dixième année d'activité, et au moment du départ à la retraite ou en invalidité.

Proposition de montant des gratifications selon les tranches cumulatives de 5 ans:

- ❑ après 10 ans d'activité, Fr. 2500.-
- ❑ après 15 ans d'activité, Fr. 3000.-
- ❑ après 20 ans d'activité, Fr. 3500.-
- ❑ après 25 ans d'activité, Fr. 4000.-
- ❑ après 30 ans d'activité, Fr. 4500.-
- ❑ après 35 ans d'activité, Fr. 5000.-
- ❑ après 40 ans d'activité, Fr. 5500.-

Toutes les périodes passées au service de l'Etat, quel que soit le statut (stagiaire, apprenti, CDD, etc.) doivent être comptabilisées pour la détermination du temps d'activité. Le nombre d'annuités reconnues à l'occasion d'un engagement dans la fonction publique vaudoise compte pour temps d'activité. A l'occasion du départ à la retraite ou lors du départ pour invalidité, la gratification de la tranche de 5 ans immédiatement postérieure au temps d'activité totale réalisée doit être assurée. Par exemple, si un-e salarié-e part avec 37,5 ans d'activité réalisée dans la fonction publique, cette personne toucherait la gratification correspondante pour la tranche 40 ans.

Pour les salarié-e-s qui, au moment de l'introduction des mesures nouvelles de gratification, ne bénéficieraient pas d'un temps d'activité correspondant à une des tranches de 5 ans, mais auraient dépassé les 10 ans de travail à l'Etat de Vaud, nous demandons qu'ils/elles soient mis-es au bénéfice d'une gratification correspondant à la tranche de 5 ans immédiatement inférieure. Par exemple, avec 12 ans d'activité au moment de l'introduction de la mesure en 2015, un-e salarié-e toucherait selon notre table Fr. 2500.-. Ces gratifications de «rattrapage» devraient bénéficier d'un financement spécifique et ne sauraient être imputées d'aucune manière sur des fonds alloués pour le financement «ordinaire» des gratifications.

Les employé-e-s devraient pouvoir choisir de toucher leur gratification en argent, ou en congé.



Congé d'adoption, congé de maternité et congé de paternité

Nous approuvons la position de l'employeur d'accorder un congé d'adoption au niveau du congé de maternité (4 mois).

Cette mesure est naturellement juste dans son principe et il est temps que les parents adoptifs puissent bénéficier de cette égalité de traitement.

Toutefois, cette mesure permet à l'employeur de bénéficier d'un effet d'annonce qui, étant donné le nombre d'adoptions, aura pour lui un coût fort modéré. Les besoins des salarié-e-s, la promotion de l'égalité hommes-femmes et une véritable politique d'aide à la famille exigent que des mesures urgentes soient prises en matière d'amélioration du congé maternité et de mise en place d'un véritable congé de paternité. Un objectif de moyen terme implique à notre sens l'introduction d'un congé parental de 12 mois, partagé entre les parents.

Pour l'heure, il faut au moins l'ouverture immédiate d'une négociation entre organisations syndicales faitières du personnel et Conseil d'Etat pour améliorer les congés maternité et paternité, dans le sens de ceux revendiqués par l'Union syndicale suisse (USS), soit 18 semaines pour la mère et 8 semaines pour le père.

Indemnités pour le travail de nuit et du dimanche

Cela fait maintenant 35 ans que ces indemnités n'ont fait pas l'objet d'une réévaluation. Nous revendiquons leur pleine indexation. Il est normal de les porter à respectivement Fr. 10.- par heure pour le travail de nuit (actuellement Fr. 5.-) et Fr. 8.- pour les heures de travail du dimanche (actuellement Fr. 4.-). Nous insistons sur la nécessité de garantir le pouvoir d'achat de ces indemnités en les indexant systématiquement chaque année. Le taux de renchérissement établi par la Confédération correspond parfaitement à nos revendications. Ne pas indexer les

indemnités, les gratifications où les cadeaux revient dans les faits à baisser les salaires.

L'augmentation horaire de Fr. 1.- seulement pour chacune de ces deux indemnités, qu'offre le Conseil d'Etat, est inacceptable.

Les compensations de 20% en temps de repos pour activité de nuit, tout comme les indemnités, doivent être assurées à tous/tes les travailleurs/euses quel que soit leur statut ou leur type de contrat. **Et tout cela doit être appliqué au travail du dimanche et également à celui du samedi, car le dispositif légal parle bien de travail du week-end.**

Piquets

Le système des piquets doit être revu et faire l'objet d'une négociation dans les meilleurs délais pour mettre en place un dispositif unique, prenant en compte les modalités les plus favorables existant dans la fonction publique. Pour sa part, SUD

revendique une seule indemnité de piquet à domicile, soit Fr. 5.- de l'heure, de jour comme de nuit. Pour mémoire, les tarifs actuels, datant de la fin des années 1970, sont de Fr. 1.50 de nuit et Fr. 2.30.- de jour.

Les piquets, sur les lieux de travail, doivent être considérés comme du temps de travail effectif et être rémunérés au salaire normal, cas échéant en heures supplémentaires.



DEMANDE D'ADHESION

Madame Monsieur / (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Date de naissance : (Jour, mois, année)

Profession : Service et département :

Lieu de travail :

ADRESSE EXACTE: N° Postal : Domicile :

Rue, numéro :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE

SIGNATURE

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 100.- par année)

The logo for SUD, consisting of the word "SUD" in a stylized, red, cursive font.