

PROJET

**Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle
classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale**

Entre

Le Conseil d'Etat

Et

....

VERSION AMENDEE PAR L'AD FSF DU 29 OCTOBRE 2009

Les parties signataires de la présente décident de ce qui suit

Préambule **MODIFICATION**

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

- ce catalogue 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 **et 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, ~~auxquelles s'ajoutent d'autres dispositions d'accompagnement.~~

La présente convention accompagnera l'EMPD/EMPL que le Conseil d'Etat soumettra au Grand Conseil.

Article Premier Champ d'application **PAS DE CHANGEMENT**

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 **MODIFICATION**

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

Chaque classe et le cas échéant chaque demi-classe comprennent un salaire minimum et un salaire maximum.

Dans une demi-classe, le minimum, ainsi que le maximum sont calculés en faisant la moyenne des minima, respectivement des maxima, des classes directement inférieures et supérieures.

Dans chaque classe **et le cas échéant dans chaque demi-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 MODIFICATION

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 MODIFICATION

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% conformément à l'annexe 2 de la présente convention.

Article 5 Indemnités et gratifications NOUVEL ARTICLE

A) Les indemnités sont classées en 4 catégories (cf annexe 3)

- 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 b, c et d sont maintenues dans leur principe. Une augmentation du montant de ces indemnités sera négociée pour une adaptation devant entrer en vigueur, au plus tard, au premier janvier 2010.

B) Gratifications d'ancienneté

L'article 52 du RLPers entre en vigueur au 1^{er} janvier 2009. En 2009, une négociation fixera les modalités d'application de cet article ainsi que les montants des gratifications d'ancienneté.

Article 6 Mesures particulières lors de la bascule NOUVEL ARTICLE

Pour les actuels collaborateurs, l'absence du titre requis pour le poste ne peut donner lieu à une diminution du niveau salarial.

Article 7 Mesures particulières pour les transitions indirectes et semi-directes NOUVEL ARTICLE

Les collaborateurs déjà engagés au moment de la bascule et dont le nouveau maximum salarial est inférieur au maximum salarial précédent bénéficient ad personam des mesures suivantes :

- un niveau salarial supérieur si le maximum salarial est abaissé de 5'000 francs ou plus,
- un demi niveau salarial supérieur si le maximum salarial est abaissé de moins de 5'000 francs

Article 8 Fixation du salaire initial NOUVEL ARTICLE

A l'engagement, l'échelon salarial est fixé selon les principes suivants :

- chaque année de pratique professionnelle dans un même domaine ou domaine apparenté équivaut à un échelon ;
- l'expérience dans d'autres domaines est comptabilisée selon un facteur qui reste à négocier.

Article 9 Progression et promotion NOUVEL ARTICLE

Une négociation se tiendra sur la progression à l'intérieur des chaînes et la fixation du salaire en cas de promotion pour une entrée en vigueur au premier janvier 2010.

Article 10 Financement MODIFICATION

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

On entend par salaire cible le salaire minimum de la fonction augmenté des annuités jusqu'à l'échelon déterminé pour chaque collaborateur selon la formule figurant à l'article 11 ci-après.

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 est versé prorata temporis. Les montants non dépensés sont reportés sur l'année suivante.

Article 11 Bascule dans le nouveau système PAS DE CHANGEMENT

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 12 **Evolution salariale MODIFICATION**

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 5.

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 13 **Travaux de cohérence et information sur les fonctions basculées MODIFICATION**

Les représentants du personnel sont informés du résultat des travaux de cohérence ~~actuellement menés par l'Etat~~. Ils peuvent également obtenir des explications et solliciter le 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 **Recours individuel**

a) Autorité MODIFICATION

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

La commission est composée :

- d'un représentant ~~de chaque~~ faîtière reconnue par le Conseil d'Etat au sens de l'article 13 LPers ;
- ~~de trois~~ de trois représentants de l'employeur ;
- d'un président externe à l'administration cantonale désigné par les représentants des deux parties. En cas de désaccord sur le choix du président, l'Organe de conciliation et d'arbitrage désigne le président sur requête commune des représentants des deux parties.

La commission bénéficie de l'appui technique et administratif du Service du personnel.
Son financement est assuré par l'employeur.

b) Procédure MODIFICATION

Le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut former 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, notamment l'examen de tous les documents qu'elle juge nécessaires à l'étude du cas particulier.

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

c) Recours au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale PAS DE CHANGEMENT

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 20 jours suivant la notification de la décision attaquée.

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

Article 15 Conséquences DECFO-SYSREM sur la CPEV MODIFICATION

~~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 consécutivement à l'introduction de DECFO-SYSREM, des mesures particulières pourraient être prises pour compenser cette diminution. Ces dernières seront négociées dans un accord signé.

Article 16 Examen du niveau des fonctions MODIFICATION

~~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.~~

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^{er} janvier 2010.

Article 17 Mesures particulières NOUVELLE ORDONNANCEMENT DU TEXTE + AJOUT

Des mesures particulières sont prises dans les quatre secteurs ci-après :

- a) secteur des soins
- b) secteur de l'enseignement
- c) secteur administratif
- d) secteur de la police, selon le courrier du Conseil d'Etat du 29 octobre 2008 adressé à l'APGV et au SSV.

A) Mesures particulières dans le domaine des soins MODIFICATION

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

- 1) 3 ans de pratique professionnelle avec des horaires atypiques imposés par l'organisation du travail ;
- 2) 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.~~

Les parties prennent acte du fait que le montant à disposition de la bascule s'inscrit dans une enveloppe de 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 à la hausse l'enclassement de cette chaîne de fonctions au plus tard à l'échéance de la durée prévue pour le rattrapage.

B) Mesures particulières dans le domaine de l'enseignement MODIFICATION

I Les enseignants des fonctions classées en 10, 11 et 12, respectivement 10*. 11* et 12*, selon l'annexe 4 (A METTRE A JOUR), peuvent être promus respectivement aux niveaux 11, 11*, 12, 12* et 13, 13*, moyennant les conditions cumulatives suivantes :

~~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, peuvent être 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 ;
- b) accomplir, à la demande propre du collaborateur ou du service, une ou des tâches particulières, attestées par un cahier des charges. ~~Le Conseil d'Etat~~ Le DFJC définit l'activité minimale.
- c) 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 nouvelles.

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 d'au maximum un million annuel
- c) une partie du budget prévu pour les indemnités des praticiens formateurs, les décharges existantes étant maintenues au niveau actuel ;
- ~~d) une partie du montant alloué aux décharges dans le cadre du budget ordinaire.~~

Pour les années 2014 et suivantes, les mesures prévues à l'alinéa 1^{er} sont financées par les réaffectations prévues sous lettres b) et c) ~~et d)~~.

La présente mesure est progressivement mise en place dès le 1^{er} janvier 2009. A cette date, les années d'expérience professionnelle sont prises en considération ainsi que les tâches particulières effectuées par les collaborateurs.

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

II Rémunération des enseignants et enseignantes généralistes travaillant au cycle initial (CIN)

Dès la bascule et à titre provisoire, jusqu'à l'harmonisation de nombre de périodes avec les enseignantes et enseignants des cycles primaires 1 et 2, les salaires des maîtres et maîtresses 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 Harmos.

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.

C) Mesures dans le secteur administratif et celui de la communication, couloir de progression NOUVEAU

Il est rajouté un niveau supérieur aux chaînes 333 et 341 à 351.

Tous les 5 ans d'ancienneté à l'Etat, les personnes colloquées dans ces chaînes passent au niveau salarial supérieur jusqu'au niveau maximum de la chaîne.

Article 17 Négociations sur les modifications de loi NOUVEL ARTICLE

Toute modification de textes légaux conséquente à la mise en oeuvre de la présente convention doit être négociée avec les faïtières syndicales.

Article 18 Indexation de la grille salariale NOUVEL ARTICLE

La grille salariale annexée à la présente convention est indexée au 1er janvier 2009 à la hauteur de l'indexation des salaires.

Article 19 Documents antérieurs **PAS DE CHANGEMENT**

La présente annule et remplace les documents suivants :

- Orientations générales du 2 juin 2008 portant sur la mise en oeuvre 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 oeuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale.

Les parties signataires :

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT
LE PRESIDENT

LE CHANCELIER

Pascal Broulis

Vincent Grandjean

AU NOM DE