

Syndical ^{ment} nôtre

Numéro 29 – décembre 2004

Média de la Fédération des Sociétés de Fonctionnaires (FSF)

Ch. des Allinges 2, 1006 LAUSANNE
tél. +fax: 021-601 50 19. E-Mail: fsf@bluewin.ch

SPV, APEIEV, AVCO, APOV, SSV, ACV,
ASI, AVOFF, SVCRF, AVPR, ASPV, ASPAS, UREY, AIF,
AVFM, AVAP, APD, AVADES, APACRO

J.A.B.

1006 Lausanne

Retour: FSF, Allinges 2

1006 Lausanne

paraît 4 à 6 x l'an

Editorial

C'est difficile de faire respecter la loi !

Cette expression, régulièrement employée par les représentants des forces de l'ordre, a été reprise par les négociateurs FSF au terme de leur marathon des négociations. Ils ont passé un nombre d'heures incalculables, le jour et la nuit, pour convaincre le Conseil d'Etat de respecter la loi.

Finalement, après être passé par tous les états d'âme et différentes propositions de cibles d'économies sur la masse salariale en trois ans, lesquelles sont successivement descendues de 240 millions, à 214 millions, à 200 millions, à 181 millions, nous sommes finalement arrivés à 156 millions.

156 millions, c'est le cadre légal de l'article 25 de la LPEPS pour le maximum d'économies que le Conseil d'Etat pouvait réaliser sur la masse salariale de la fonction publique en 3 ans.

Est-ce satisfaisant de se battre pour faire simplement respecter une loi ? A-t-on obtenu une victoire en faisant simplement respecter la loi ?

A ces deux questions, nous répondons OUI. Il était primordial pour nous que le Conseil d'Etat ne passe pas outre la LPEPS. Il aurait pu le faire de trois manières :

- soit en obtenant un accord des syndicats faitiers;
- soit en faisant voter un décret au Parlement pour faire des économies supérieures au cadre légal;
- soit simplement en faisant voter au Parlement une modification de l'article 25 de la LPEPS.

Contestée et critiquée par les autres syndicats faitiers, la LPEPS a démontré cette année qu'elle était un bon outil. Par son article 13, elle a forcé le Gouvernement à négocier avec les syndicats. Par son article 25, elle a fixé une cible maximale d'économies à laquelle nous nous sommes accrochés.

Si nous avions accepté de déroger à la LPEPS, nous lui aurions fait perdre une grande partie de sa crédibilité...et la nôtre par la même occasion vu que la FSF a été le seul syndicat à la signer.

Outre le fait que la cible financière est atteinte, c'est la manière de l'atteindre qui rend cet accord intéressant. Le simple respect de la LPEPS permettait au Gouvernement de ne pas indexer les salaires pendant 3 ans et de verser le 70% des augmentations annuelles. En obtenant que la cible financière soit modulée de façon à ce que tout le monde soit solidaire les uns des autres, nous avons pu démontrer que l'article 25 de la LPEPS pouvait être mieux adapté.

Malheureusement, cette application de la LPEPS est contestée juridiquement par le syndicat SUD qui indique qu'elle induit une diminution du salaire nominal pour les personnes au sommet de classe. La FSF a estimé que cette diminution est provisoire puisque fixée à 3 ans par le biais d'une contribution de crise et qu'elle reste raisonnable puisque cette contribution de crise est progressive.

La FSF s'est battue pendant les négociations pour obtenir une contribution de crise progressive, ceci pour préserver les personnes au revenu annuel inférieur à Frs. 60'000.-- et tenter de sauvegarder une partie des intérêts des « jeunes » collaborateurs progressant dans leur classe de traitement. Bien sûr, cette contribution de crise a un coût, on peut l'estimer à environ Frs. 25.-- par mois pendant 3 ans pour une personne qui plafonnerait à un salaire de Frs. 100'000.-- au sommet de sa classe. C'est le prix de la solidarité et la FSF estime qu'il n'est pas déraisonnable. Nous espérons que le principe de cette contribution de crise ne sera pas balayé par le Parlement suite à l'initiative du syndicat SUD.

Cet accord fixe la situation de la masse salariale jusqu'en 2009, avec la possibilité de pouvoir le modifier, si d'aventure la situation venait à se modifier de manière non équivoque. Est-ce un avantage ?

La FSF le pense. De nombreux autres écueils nous attendent, les attaques contre les prestations (actuelles et futures), les menaces de licenciements dans certains secteurs, les conséquences du projet ETACOM, les négociations sur la Caisse de pensions ainsi que le projet d'évaluation et classification des fonctions (DECFO).

Le Conseil d'Etat se bat sur différents fronts en même temps et les syndicats doivent en faire de même. Or, nous sommes des associations non-professionnelles et nous n'avons pas les structures nécessaires pour mener tous ces combats en même temps. Il nous faut donc faire des choix, et c'est le plus difficile.

La FSF a estimé que l'accord auquel elle était parvenue avec le Conseil d'Etat n'était pas si mauvais. Elle a fait ce choix difficile de s'engager et de signer une convention portant sur les années 2005-2008. La FSF se retrouve attaquée comme lorsqu'elle a accepté la LPERs en 2000, cette loi si décriée à l'époque et qui ne s'avère pas si mauvaise avec le temps.

Certaines critiques de nos partenaires ébranlent l'unité des 19 associations qui représentent la FSF. Ces attaques sont particulièrement de mauvaise foi et une partie de la FSF estime qu'on ne peut plus avoir un front syndical uni des 3 faitières dans ces conditions.

Il nous semble cependant primordial de continuer de nous battre sur les autres fronts ouverts par le Conseil d'Etat. La FSF a ainsi appelé à la manifestation du 10 novembre 2004 pour lutter contre les coupes dans les prestations, démontrant ainsi que notre combat n'est pas uniquement focalisé sur les conditions salariales, mais sur l'attachement à un service public de qualité. Cette manifestation a été un succès et nous nous en réjouissons, ceci malgré les dissensions entre les 3 syndicats faitiers.

L'ensemble de la fonction publique de Suisse est attaquée. Près de nous, nos collègues genevois et neuchâtelois subissent des attaques sévères. Partout, nous nous battons uniquement pour limiter les pertes et non pour obtenir des avantages. Ce n'est pas très gratifiant et motivant mais ce n'est qu'en restant pragmatiques et soudés entre les différents syndicats que nous nous en sortirons le mieux.

Alain Rossier
négociateur et membre du Bureau Exécutif de la FSF



Convention salariale
Quelques exemples chiffrés des sacrifices consentis durant trois ans
et des augmentations salariales de 2005 à 2008

Les nombres en italique soulignés représentent une augmentation nette de salaire
Les nombres en gras représentent la perte nette mensuelle de salaire.
La comparaison se fait avec le salaire 2004, le salaire 2008 est calculé avec une indexation de 1%

Années :	2005	2006	2007	2008
Sommet classe de salaire 10, salaire annuel : 65'885.–	<u>2.85 frs</u>	<u>13.30 frs</u>	<u>24.05 frs</u>	<u>74.95 frs</u>
Sommet classe de salaire 14, salaire annuel : 82'097.–	9.10 frs	<u>3.05 frs</u>	<u>15.35 frs</u>	<u>86.90 frs</u>
Sommet classe de salaire 18, salaire annuel : 88'664.–	23.00 frs	8.90 frs	<u>5.20 frs</u>	<u>100.85 frs</u>
Sommet classe de salaire 20, salaire annuel : 95'765.–	31.10 frs	15.85 frs	0.65 frs	<u>108.95 frs</u>

Années :	2005	2006	2007	2008
Sommet classe de salaire 24, salaire annuel : 111'614.–	49.10 frs	31.35 frs	13.55 frs	<u>127.00 frs</u>
Sommet classe de salaire 28, salaire annuel : 129'974.–	69.90 frs	49.25 frs	28.55 frs	<u>147.90 frs</u>
Sommet classe de salaire 31, salaire annuel : 145'720.–	87.80 frs	64.65 frs	41.45 frs	<u>165.80 frs</u>

les abus de certaines directions sont devenus notoires.

La FSF soutient tout particulièrement les négociatrices et négociateurs de deux de ses associations membres, la section vaudoise de l'Association suisse des infirmières et infirmiers et la section vaudoise de l'Association suisse des professionnels de l'action sociale, qui participent actuellement à l'élaboration d'une convention collective de travail pour le personnel employé dans le secteur para-public et le secteur subventionné de la santé (CMS et EMS). La FSF

souhaite, qu'à terme, les conditions d'emploi du personnel de ces secteurs soient alignées sur celles de la fonction publique vaudoise.

La FSF s'inquiète de l'érosion constante du pouvoir d'achat de la population laborieuse qui touche de très bas salaires. Pour cette couche de la population, la part non subventionnée des primes de l'assurance maladie et la participation aux frais médicaux ne cessent d'augmenter d'année en année et dépassent le plus souvent l'indexation de leurs salaires.

୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪ ୧୨୩୪

Une convention aux aspects multiples

La FSF a signé le 2 novembre une convention salariale avec le Conseil d'Etat, mais aussi une base de travail pour les négociations futures.

En effet six autres points ont été traités durant la quarantaine d'heures de négociations que nous avons eues avec la Délégation du Conseil d'Etat aux Ressources Humaines. Ces éléments seront repris dans les prochains mois. Il s'agit de :

Surcharge de travail : Le Conseil d'Etat suivra avec attention les situations qui présenteraient une surcharge de travail et qui seront portées à sa connaissance. Les syndicats et associations faïtières du personnel peuvent saisir le Conseil d'Etat (droit d'alerte) des situations de ce type dont ils ont connaissance. Dans un premier temps, le Conseil d'Etat examinera des solutions visant à simplifier, alléger ou réorganiser la charge de travail des collaborateurs/trices. Si cela est insuffisant, il utilisera le système souple qu'il a mis en place lui permettant de transférer les ressources financières vers des missions prioritaires. Le conseil d'Etat informera des mesures prises. Les compétences des instances prévues par la Lpers. sont réservées.

Licenciements : Si le Conseil d'Etat devait être dans l'obligation de renoncer à des prestations impliquant la suppression d'un nombre important de postes dans un même secteur, il s'engage à :

- Trouver des solutions de remplacements internes par le truchement des départs naturels (transferts, démissions, retraites) en privilégiant le remplacement de collaborateurs concernés plutôt que par l'engagement de nouveaux collaborateurs externes (mises au concours) ;
- Mettre sur pied une antenne-emploi, dispositif consistant à aider les personnes concernées à retrouver rapidement un nouveau poste de travail. Si nécessaire, l'antenne-emploi offrira une requalification professionnelle (formation, recherche de placement dans le secteur parapublic subventionné ou dans le secteur privé) ;
- Utiliser les dispositifs prévus dans la Lpers. (indemnités et plans sociaux).

Les modalités de la Lpers., art 63, sont réservées.

Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) : Le conseil d'Etat conduira le dossier de la cpev (mesures structurelles) jusqu'à à son terme (travaux parlementaires), avec pour objectif que l'entier des mesures soit destiné à la pérennité de la Caisse et non à réaliser des économies pour le budget de l'Etat. Le conseil d'Etat fournira un calendrier des travaux, Les instances concernées (commission tripartite, Assemblée des délégués) disposeront d'une vision complète de la situation de la Caisse et auront accès aux documents actualisés.

DECFO : Les collaborateurs en fonction à l'Etat, lors de la mise en place de la nouvelle politique salariale résultat du projet DECFO, verront leur salaire nominal maintenu par le Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat poursuivra le projet DECFO avec la ferme volonté de mettre en place une nouvelle politique salariale qui valorise, notamment, les fonctions qui n'ont pas été réévaluées depuis 1967 (par ex : instituteur, agent pénitentiaire, aide de police,)

Service minimum : Le service minimum fera l'objet d'une négociation séparée entre le Conseil d'Etat et les associations et syndicats du personnel (cf. Lpers. Art. 52, al.5 et RLPers art. 134).

Retenue pour les grèves des 28 septembre et 5 octobre 2004 : La manière de procéder à la retenue des heures de grève fera l'objet d'une négociation spécifique entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et les syndicats et associations du personnel concernées.