

FSF

Syndical *ement*
vôtre

Fédération des Sociétés de Fonctionnaires (FSF)

Ch. des Allinges 2, 1006 LAUSANNE

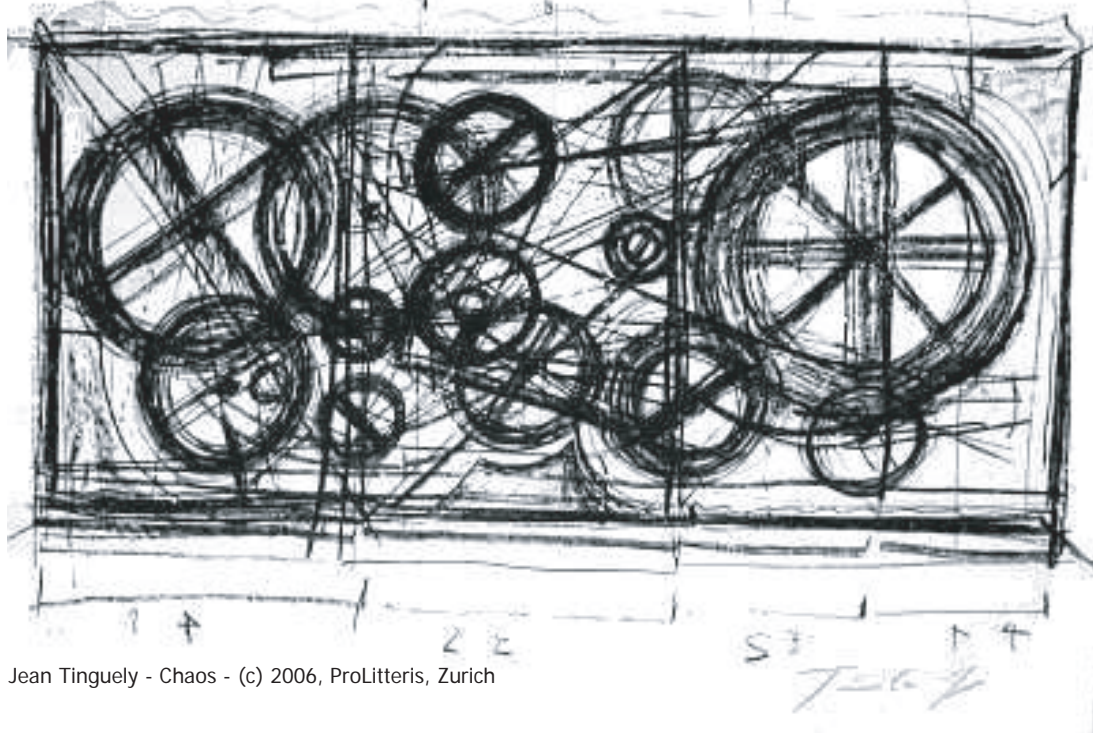
Tél. & fax : 021-601 50 19 E-Mail : fsf@fsf-vd.ch Site: www.fsf-vd.ch

SPV, APEIEV, AVCO, APGV, SSV, ACV, ASI, AVOPI, SVCRF, AVPR,
ASPV, UREV, AFHEP, AIF, AVAP, APD, AVADES, APACRO

J.A.B.

1006 Lausanne

Retour : FSF, Allinges 2

1006 Lausanne
paraît 4 à 6 x l'an**Machine (à DECFO)**

Jean Tinguely - Chaos - (c) 2006, ProLitteris, Zurich

Editorial

Chers Collègues,

Tout d'abord, permettez-moi de vous présenter mes meilleurs vœux pour 2007 !

Si l'année 2006 a été profitable pour les finances cantonales, elle ne l'a malheureusement guère été pour le porte-monnaie de la plus grande partie des serviteurs de l'Etat !

Ce Gouvernement, par son manque de reconnaissance envers ses employés, en est le seul responsable. Même si la confiance que l'on avait placée dans le Conseil d'Etat, a été largement écornée, ne perdons pas espoir dans le combat que nous FSF, menons en faveur de la Fonction publique et de nos membres. L'année 2007 sera difficile pour nous, car il y aura les élections

avec quelques changements à la tête du Gouvernement, mais il n'est pas impossible, que le quarteron actuel, reste au pouvoir pour les cinq années à venir. Dès lors, c'est à nous les responsables FSF, au gré des événements économiques et politiques à venir, de lui démontrer qu'il doit avoir la considération proportionnelle à l'action de la fonction que nous incarnons au quotidien en faveur des usagers et de l'Etat vaudois que nous servons avec fidélité. Notre Fédération soutiendra plus que jamais la revalorisation des fonctions oubliées avec ou sans DECFO (voir article en page 2).

Jean-Pierre Pasche
Président de la FSF

Préambule

En mars 2001, après diverses démarches infructueuses, le Conseil d'Etat initiait la démarche DECFO (Description des Emplois et de Classification des Fonctions) dans le but de revoir la classification des fonctions jugée obsolète et trop lourde à gérer.

Aussi, en juin 2001, le Conseil d'Etat annonçait-il une nouvelle structure des fonctions pour janvier 2004.

De juin 2001 à avril 2003, des discussions techniques s'engagèrent entre le Service du Personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) et les trois faïtières pour poser les bases de cette nouvelle classification.

Mais, en janvier 2004, le Conseil d'Etat ne fut pas en mesure de présenter la nouvelle structure des fonctions.

Depuis lors, la FSF ne compte plus ses courriers, ses mails, ses demandes orales, recevant des réponses du Conseil d'Etat qui annoncent le report de séances, promettant des documents qui ne viennent jamais, présentant un calendrier de mise en œuvre voire un échéancier des négociations politiques qui ne sont pas tenues.

Néanmoins, 6 séances ont eu lieu entre le 24 avril 2006 et le 29 septembre 2006 durant lesquelles, le SPEV a présenté aux syndicats (sans décision, sans négociation) une synthèse de l'étude technique DECFO sans amener une quelconque conclusion.

A ce jour, **22 décembre 2006**, nonobstant d'innombrables engagements du gouvernement, les syndicats ignorent toujours quelle est la grille des fonctions retenue et quel système de rémunération prévaudra à l'Etat.

Malgré la grande incertitude qui règne dans ce dossier, nous souhaitons apporter quelques éléments qualifiés de « techniques » puis faire part des interrogations de la FSF quant à cette démarche

I La démarche d'évaluation

DECFO signifie description et classification des fonctions. Selon le SPEV, « Le projet DECFO vise une définition rigoureuse des emplois et une nouvelle classification des fonctions afin de moderniser la gestion du personnel de l'Etat ». En d'autres termes la démarche DECFO utilise une méthode de description et d'évaluation des emplois qui permet de parvenir une nouvelle classification des fonctions.

Pour mettre au point une nouvelle grille des fonctions, le SPEV s'appuyant sur la méthode du bureau de consultants GFO, a opéré en plusieurs étapes.

1) PREMIERE ETAPE

L'objectif d'une méthode d'évaluation est de classer, dans un intervalle donné, différentes fonctions existantes.

Le SPEV a donc procédé à une description des emplois actuels (par groupes de travail au sein de l'administration cantonale) et a évalué les fonctions au moyen de critères d'évaluation prédéfinis par la méthode GFO. SPEV/GFO ont identifié 5 critères (et 17 sous-critères) permettant d'évaluer une fonction et de la différencier :

Compétence professionnelle (à savoir l'ensemble des connaissances nécessaires - barème de formation - et des aptitudes physiques indispensable à l'exercice de la fonction)

Compétence personnelle (à savoir l'aptitude requise pour l'exercice d'une fonction à accomplir des tâches de manière autonome et prendre des initiatives + facilité d'adaptation)

Compétence sociale (à savoir l'aptitude requise à s'exprimer de façon adéquate et à se comporter de manière appropriée dans ses relations avec les autres)

Compétence à diriger, former, conseiller (à savoir l'aptitude requise pour l'exercice de la fonction à diriger des collaborateurs)

Conditions de travail (à savoir l'ensemble des sollicitations psychiques, physiques et sensorielles engendrées par l'exercice de la fonction).

2) DEUXIEME ETAPE

Le SPEV a ensuite établi une nouvelle **grille des fonctions verticale** (passant de 1400 fonctions à 350 environ) qui indique :

Sur l'axe vertical:

Trois catégories (c'est-à-dire la nature des prestations délivrées par l'Etat, exemple : *Prestations à la population*), **onze domaines** (c'est-à-dire le découpage d'une catégorie selon les missions de l'Etat, exemple : *sécurité*), **vingt-trois branches** (c'est-à-dire le découpage d'un domaine selon une thématique métier, exemple : *pénitentiaire*), puis **les groupes** (découpage d'une branche selon la spécificité des activités) et **les sous-groupes**.

Quel salaire ?

II Sysrem

SYSREM: est un nouveau système de rémunération des fonctions qui aboutira à une nouvelle grille salariale

En définitive, c'est ici que réside le champ des négociations et des possibles (ou des impossibles...). Le SPEV a établi une appréciation de l'échelle salariale actuelle :

- en relevant en particulier la trop grande hétérogénéité des classes et des niveaux de fonction
- en soulignant le nombre élevé de classes et de fonctions
- en notant la gestion complexe de la masse salariale

Il y donc fort à parier que l'échelle actuelle sera abandonnée au profit, peut-on imaginer, d'une progression salariale plus essentiellement basée sur le mérite personnel.

Telle est bien la volonté du Conseil d'Etat, cette machine à Tinguely ne peut plus être revisitée....

La FSF, qui appelle depuis longtemps à la revalorisation des fonctions oubliées, notamment instituteurs-trices du primaire, cantonniers, agents de détention, aide de police, « accompagnera » cette démarche, au nom de sa responsabilité envers l'ensemble de ses membres.

Elle tient à négocier le périmètre suivant:

- barème de formation et pondération des critères
- définition du salaire nominal et détermination de la masse salariale et des mécanismes salariaux y relatifs
- création d'un organisme de recours compétent en matière de classification des fonctions.

Pour pouvoir discuter avec le gouvernement, nous devrions recevoir tous les documents indispensables aux négociations. **Or, grille des fonctions et échelle salariale nous sont aujourd'hui inconnues.**

C'est donc une phase ardue de négociations qui s'annonce. La FSF y mettra tout son poids, afin d'obtenir les revalorisations indispensables et la juste reconnaissance du travail accompli par les agents de l'Etat.

Béatrice Métraux
Secrétaire générale de la FSF

Tribune libre

La messe n'est jamais dite !

« La politique la plus coûteuse, la plus ruineuse, c'est d'être petit »

Charles De Gaulle

In memoriam...

Unis, les représentants des trois faïtières syndicales - SUD, SSP et FSF - ont vainement tenté le **25 septembre 2006**, dans une pénultième pseudo négociation, de convaincre le Conseil d'Etat de rétablir pleinement les mécanismes salariaux tant malmenés depuis plus de 15 ans par des mesures d'économies drastiques.

Peine perdue face à une DCERH* hostile et un Pascal Broulis arrogant.

Le **5 octobre**, (maigre) réponse du berger à la bergère, 2 000 fonctionnaires manifestaient dans les rues de Lausanne. Deux mille personnes bien décidées à démontrer par leur présence que le temps des sacrifices contraints et du mépris est bien révolu et que

les coupes salariales leur ont déjà coûté au moins 15% de pouvoir d'achat en une décennie et demi.

Last but not least, le **28 novembre**, les délégués des trois syndicats remettaient officiellement au Président du Grand Conseil les 12 657 signatures d'une pétition destinée à convaincre les députés de la légitimité de nos revendications.

Par ailleurs, un argumentaire était distribué aux 180 membres du Grand Conseil afin de leur expliquer un peu plus exhaustivement le bien-fondé de la suppression d'un accord salarial arraché en 2004 sur la base d'hypothétiques comptes catastrophistes de l'Etat de Vaud...

Vox populi...

... en vain puisque le **12 décembre**, par 86 voix contre 78, la droite majoritaire au Grand Conseil refusait d'assouplir le projet de budget 2007 pourtant bénéficiaire proposé par le Conseil d'Etat.

Les arguments des députés de gauche (socialistes, verts et populistes) favorables à nos légitimes requêtes sont restés lettres mortes lorsque Pascal Broulis a sèchement rappelé ses troupes à l'ordre. Il est vrai que notre Grand Argentier obtient une bonne écoute de certains, tout auréolé qu'il est de son titre de médaillé d'argent des finances publiques helvétiques décerné par le magazine "Bilan" et l'ID-HEAP. Il passe désormais auprès d'aucuns pour le Zorro des finances publiques vaudoises avec un taux d'autofinancement de 218,5% pour 2007!

Un étrange Zorro démasqué qui prend à des fonctionnaires, parmi les plus mal payés de Suisse, ce que la droite libérale entend donner aux moins démunis en exigeant, déjà, une future baisse des impôts !

René Blind
Membre du bureau exécutif

*DCERH: Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines.