

Média de la Fédération des Sociétés de Fonctionnaires (FSF)

Ch. des Allinges 2, CP 27, 1000 LAUSANNE 19

SPV, APEIEV, AVCO, ACEV, APOV, SSV, ACV,
ASI, AVOPEF, SVCRF, AVPR, ASPV, ASPAS, UREV, AIF,
AVFM, AVAP, APD, ACPVP

J.A.B

1000 Lausanne 19

Retour: FSF, cp 27
1000 Lausanne 19
parait 4 à 6 x l'an

Négociations: jours décisifs

Fin 1999, le bilan intermédiaire des négociations n'est guère positif. La dernière rencontre avec la délégation du Conseil d'Etat, le 17 décembre, s'est soldée par un échec total des discussions, échec dû en grande partie à l'impossibilité de nos interlocuteurs de formuler des réponses précises à nos demandes et par une attitude de méfiance résultant certainement de la réussite de la manif' du 15.

Vous pourrez lire les détails de la situation dans l'article ci-après rédigé par Jean-Christophe Sauterel, un des négociateurs FSF.

Les raisons de cette situation:

- dans mon dernier éditorial, j'avais relevé les difficultés dues à des négociations qui se poursuivaient sans que des décisions soient prises sur les grands thèmes. Le principe même d'attendre le vendredi 28 janvier pour conclure l'ensemble des négociations, en veillant à l'équilibre financier du tout, est utopique.
- cette situation est d'autant plus difficile que nos interlocuteurs retiennent les informations qu'ils détiennent et qu'ils ne nous fournissent qu'au compte-gouttes les chiffres nécessaires pour avancer dans les discussions. Par exemple, lors de la dernière journée, nous n'avons pas pu connaître les impacts réels d'une diminution de l'horaire hebdomadaire: coûts engendrés, secteurs où il faudrait engager du personnel ... Tout ce qui a été avancé paraissait tenir plus des estimations que d'une étude approfondie. Comme le Conseil d'Etat désire que cette baisse de l'horaire soit financée par des économies faites ailleurs, il ne nous est pas possible de trouver des solutions.
- d'autre part, la diversité des secteurs de l'administration n'est pas favorable pour trouver des solutions s'appliquant à tous. Si l'on parle d'une diminution de l'horaire, immédiatement l'on nous dit que cela ne concerne pas les enseignants, mais aucune solution de rechange n'est proposée pour ce secteur qui représente pourtant le tiers des fonctionnaires.
- ces différents éléments, auxquels il serait possible d'en ajouter beaucoup d'autres, engendrent une méfiance qui n'est pas favorable à des négociations constructives.

Que faudrait-il faire ?

Sans prétendre détenir la solution permettant d'arriver à une conclusion positive des négociations, il me paraît nécessaire que le Conseil d'Etat se détermine rapidement sur les grands thèmes afin que nous puissions repartir sur des bases précises et que nous n'ayons plus que les modalités d'application à négocier; cela permettrait, peut-être, d'aboutir dans les délais.

Il est temps que le Conseil d'Etat prenne ses responsabilités, sinon tout le travail déjà accompli n'aura servi à rien.

Robert Vaucher
Président FSF

Négociations ... Bilan intermédiaire au 17.12.99 ... Nouvel échec !

Le Conseil d'Etat (CE) a parlé d'une opération neutre financièrement, mais il nous a déjà fait comprendre qu'il désirait profiter des moyens que lui confèrera le nouveau statut pour prendre sur la masse salariale, dès 2001, une somme équivalente à la contribution de solidarité 1999 - 2000, soit 30 mios de francs.

Le nouveau statut s'appliquera seulement aux collaborateurs de la fonction publique et non pas à ceux du secteur subventionné. En cas de privatisation, une garantie de 3 ans sera donnée aux travailleurs concernés, dans l'attente de la signature d'une convention collective de travail (CCT).

Le CE veut diminuer l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures en deux paliers successifs de 1h 1/2 puis de 1 h, sans baisse du salaire nominal. Il envisage de compenser cette mesure par l'engagement de 325 postes pour des secteurs comme celui des hospices, de la police, du service pénitentiaire. Cette mesure ne sera pas appliquée dans le secteur de l'enseignement. Cette mesure doit être financée par les fonctionnaires eux-mêmes, dans le cadre des mesures d'économie sur la caisse de pensions (CPEV) ou de la masse salariale. Les associations (assocs) n'acceptent pas que cette diminution de l'horaire de travail, pour atteindre la moyenne nationale, soit entièrement à la charge des fonctionnaires, ce qui équivaut à une diminution du salaire direct ou indirect (CPEV).

Le CE n'envisage pas d'augmenter la durée des vacances, contrairement à la demande des assocs (1 semaine supplémentaire pour tous). Certains congés seront revus à la hausse, congé d'allaitement, d'adoption, de paternité et congé parental non payé, pour un coût total de 2 mios de francs et la création de 20 postes supplémentaires.

En matière de droits individuels et collectifs, le CE envisage de faire une différence

notoire entre les assocs et les commissions du personnel (COPERS). Ces dernières auront plus de compétences et de moyens que les assocs, notamment des locaux à disposition, avec panneaux d'affichage et moyens bureautiques (ordinateurs, photocopieurs, etc.). Le CE refuse actuellement de donner ces moyens aux assocs et il ne les reconnaît que dans le cadre des négociations sur le statut et son règlement. Le CE a décidé d'interdire aux policiers et aux agents pénitentiaires le recours à la grève comme moyen de lutte syndicale. Il ne nous a pas fait part des contreparties envisagées. La commission paritaire (COPAR) sera réduite à 12 membres (40 actuellement), avec 6 représentants du CE et 6 des assocs. Elle ne statuera que sur des litiges résultant de l'évaluation des fonctions, ceux entre employés et employeurs et pour constater l'échec des négociations entre le CE et les assocs. Ces compétences vont bien moins loin que celles demandées par les assocs.

Le CE veut, malgré l'abandon de la nomination, garder le devoir de loyauté de l'employé vis-à-vis de l'Etat. Pour les assocs, le devoir de loyauté ne peut être maintenu qu'avec la nomination. La liberté de domicile sera garantie pour les fonctionnaires, sauf pour certaines fonctions dont la liste doit encore être établie (police par exemple). L'accès aux dossiers personnels sera garanti à chaque employé.

Le CE veut introduire un entretien d'appréciation pour chaque collaborateur. Il se fera chaque année, sur la base d'une formule écrite et n'aura aucun lien avec le salaire. En cas de désaccord, l'évalué pourra recourir au supérieur de l'évaluateur, puis à un organe arbitral sous certaines conditions. Contrairement aux demandes des assocs, l'évalué ne pourra pas être accompagné par une personne de son choix, même en cas de litige.

La responsabilité de l'adéquation entre la

formation du collaborateur et le poste occupé incombe autant à celui-ci qu'à son supérieur direct. L'Etat devra mettre à disposition de l'employé les moyens pour rester à niveau. Les coûts de la formation sont très élevés. Le CE semble vouloir financer ces coûts supplémentaires dans le cadre de l'opération statut. La négociation n'a pas permis de définir plus clairement la position du CE. Les assocs refusent le fait que la formation, notamment la formation continue, soit financée par les employés eux-mêmes.

Dans le cadre de la nouvelle politique salariale, le CE veut étaler les augmentations annuelles sur 20 ans contre 14 actuellement. Les augmentations annuelles seront automatiques pour le 90 % des employés. Pour les autres, elles pourront être augmentées ou supprimées. Dans certains cas le salaire pourrait être déplafonné (collaborateurs au sommet de leur classe et particulièrement méritants). L'indexation au coût de la vie sera automatique. Le CE veut pouvoir décider du montant global alloué chaque année aux titres des augmentations annuelles et de l'indexation en fonction de la situation économique de l'Etat De Vaud et après négociations avec les assocs. Ce qui revient à balayer tous les automatismes et à les conditionner à la bonne marche financière de l'Etat. Pour les assocs cela s'appelle gérer le déficit sur la masse salariale.

Le CE s'est engagé à ne pas introduire de salaire au mérite. Par contre le CE veut introduire des primes au mérite, versées de manière unique individuellement ou collectivement et non assurées à la CPEV, mais soumises à l'impôt. Le montant retenu annuellement pour l'octroi de ces primes correspond à 0,5 % de la masse salariale globale, soit 8.5 mios de francs par année. Ces primes seront accordées à 20 % des collaborateurs chaque année.

Les augmentations annuelles plus élevées et l'introduction de primes toucheront chaque année de 25 à 30 % des collaborateurs avec des montants globalement importants. Les assocs estiment que ces mesures correspon-

dent à une forme de salaire au mérite qu'elles ne peuvent pas admettre pour une question d'éthique professionnelle notamment.

Dans le domaine de la CPEV, le CE est revenu en arrière sur les conditions de retraite à 60 et 57 ans, avec un début de l'affiliation à respectivement 23 et 20 ans. Par contre, il maintient son système à double primauté, soit à primauté des prestations (système actuel) jusqu'à un salaire brut de 120'000.- francs et un système à primauté des cotisations pour la part du salaire qui dépasse les 120'000.- francs. Le CE veut imposer les 37 années de cotisations pour tous et une nouvelle répartition des cotisations à 9 % pour l'employé et 15 % pour l'employeur dans le 1^{er} plan en primauté des prestations et à 9 % pour l'employé et 11 % pour l'employeur dans le deuxième plan en primauté des cotisations. Le CE veut également une augmentation progressive de la déduction de coordination.

Pour le CE, aucune disposition transitoire ne sera négociée avec les assocs, tant que le projet de loi ne sera pas terminé.

En ce qui concerne le dossier "évaluation des fonctions", le service du personnel effectue un bilan qui devra permettre au CE de prendre une décision sur la suite à donner à la méthode appliquée jusqu'à ce jour. Depuis plusieurs mois, les assocs ont demandé que certaines garanties soient données au personnel dans le cadre de ce projet. Le CE a admis qu'un recours individuel puisse être ouvert en cas de litige sur l'évaluation. Il a garanti que le salaire minimal de la classe 4 actuelle sera conservé dans le système futur et que les salaires nominaux au moment du changement seront également garantis. Par contre le CE ne s'est toujours pas prononcé sur la possibilité pour les assocs de négocier tout changement par rapport au système de départ, de négocier les évaluations globales par service ou par profession, de négocier la future grille salariale et de négocier le passage du système chiffré au système monétaire. Pour les assocs, ces garanties doivent être

données par le CE, il en va de la crédibilité du système lui-même et surtout de l'avenir salarial de chaque collaborateur.

A ce jour, nous n'avons pas encore traité des thèmes importants que sont : engagements, transferts, cessations des rapports de service, droits de recours et dispositions transitoires.

En conclusion, nous pouvons dire qu'il n'y a aucun grand équilibre visible à ce stade des négociations. Nous devons faire un constat d'échec de part et d'autre. De nombreux blocs de négociations sont encore en suspens et tout devrait dépendre d'un grand équilibre final le 28 janvier. Les assocs ont dénoncé cette manière de faire de la part du CE, estimant que tous les moyens n'étaient pas donnés aux négociateurs pour arriver à un équilibre acceptable au terme de l'exercice.

Jean-Christophe SAUTEREL
Président SSV et représentant FSF aux négos

Si vous n'êtes pas encore membre de l'une des associations énumérées en p. 1,

ADHERER A LA FSF !!!

- afin que celle-ci soit encore plus représentative de l'ensemble des fonctionnaires vaudois;
- afin de défendre efficacement vos droits;
- afin de maintenir un dialogue constructif et bénéfique entre les fonctionnaires et les autorités cantonales;

en complétant le bulletin ci-dessous et en le renvoyant à :

FSF, Case postale 27, 1000 Lausanne 19

Nom : Prénom :

Fonction à l'Etat de Vaud :

Lieu de travail :

Adresse privée :

Tél. :

s'intéresse à faire partie de la FSF et désire recevoir de la documentation.