

**FSF**

# Syndicallement vôtre

numéro 9 - février 2000

Média de la Fédération des Sociétés de Fonctionnaires (FSF)  
Ch. des Allinges 2, CP 27, 1000 LAUSANNE 19

SPV, APEIEV, AVCO, ACEV, APCI, APOV, SSV, ACV,  
ASI, AVOPE, SVCRF, AVPR, ASPV, ASPAS, UREV, AIF,  
AVEM, AVAP, APD, ACPPV

**J.A.B**

1000 Lausanne 19

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

Comme nous l'avons annoncé à fin janvier, en tant que fonctionnaire de l'Etat de Vaud, vous allez pouvoir vous prononcer sur l'accord signé entre la FSF et le Conseil d'Etat. Compte tenu de l'équilibre des forces en présence et des attaques contre les fonctionnaires, tant au niveau cantonal que national, la FSF ne peut être que satisfaite du contenu de cet accord.

Dans le cadre de ces négociations, nous avons pu mettre un frein au salaire au mérite. L'amélioration des conditions de travail a également été au centre de nos préoccupations avec la diminution du temps de travail, la limitation des heures supplémentaires et la compensation du travail de nuit, tant pour les secteurs soumis à des services de permanence, comme le secteur hospitalier, la police, le service pénitentiaire et le service des routes, que pour l'ensemble de l'administration.

Pour atteindre la neutralité des coûts, nous avons dû faire des concessions importantes sur la politique salariale et la caisse de pensions. A aucun moment, nous n'avons accepté des baisses de salaire ou de prestations dans le cadre du 2ème pilier. Il s'agit en fait de manque à gagner, les salaires et traitements cotisants nominaux étant garantis jusqu'au terme de l'opération "description et évaluation des fonctions".

Nous entrons dans un nouveau partenariat social entre les associations et le Conseil d'Etat dont les grands principes seront inscrits dans la Loi. Nous sommes prêts à faire le pari qu'une approche participative et constructive nous sera plus favorable à l'avenir qu'une solution uniquement conflictuelle et de guerre de tranchées, même si la vigilance reste indispensable.

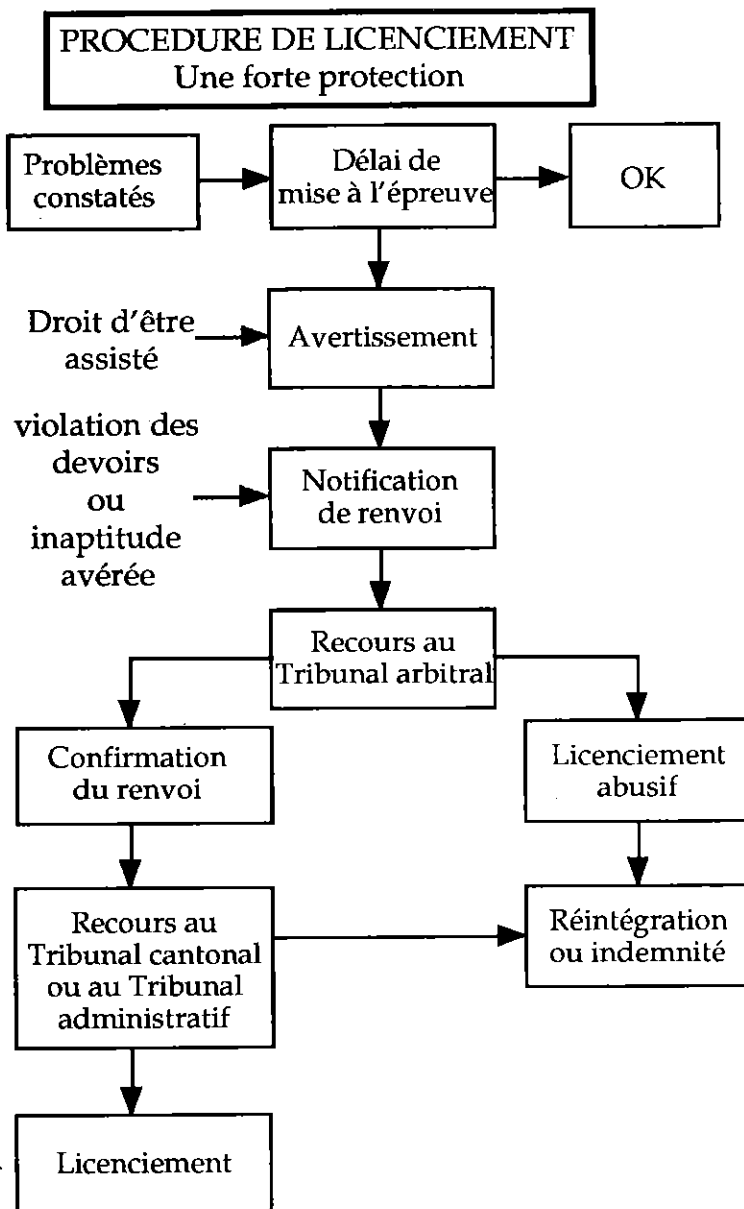
Pour que l'accord ne soit pas remis en cause par la majorité du Grand Conseil, nous vous encourageons à répondre favorablement à la consultation et à soutenir un accord, certes pragmatique, mais augurant d'une réelle modernisation et surtout offrant des garanties solides aux travailleurs du secteur public.

OUI à l'accord entre la FSF et le Conseil d'Etat..

Jean-Christophe Sauterel, négociateur FSF



Les barricades construites au fond des impasses n'ont qu'un intérêt stratégique limité !



**MOTIFS DE LICENCIEMENT**  
Un progrès décisif ...

Car le collaborateur ne peut être licencié que si il a contrevenu à l'un des devoirs suivants :

- agir de manière professionnelle, en préservant les intérêts de son employeur et des services publics;
- respecter les normes en vigueur et les missions ou directives de son supérieur.

De plus, comme il est prévu qu'un collaborateur ayant du personnel sous ses ordres :

- veille à confier des tâches de manière **équitable** en tenant compte de la charge de travail et des compétences de chacun;
- **définisse clairement ses attentes** en termes de mission, tâches ou objectifs;
- mette à disposition **les moyens nécessaires**;
- assure un **contrôle suffisant** de l'activité;

Tout licenciement :

- "à la tête du client" **devient impossible**;
- **devra être solidement motivé**.

**POLITIQUE SALARIALE**  
Pas de salaire au mérite généralisé

Dans la pratique, la norme sera le maintien des automatismes pour tous, - indexation et augmentation - avec cependant des exceptions:

- 1) blocage, déplafonnement ou doublement de l'annuité, voire prime pour une activité effectuée hors des missions ordinaires...

... ce qui ne touchera pas plus de 10-15% des collègues, et moins de 0.5% de la masse salariale.

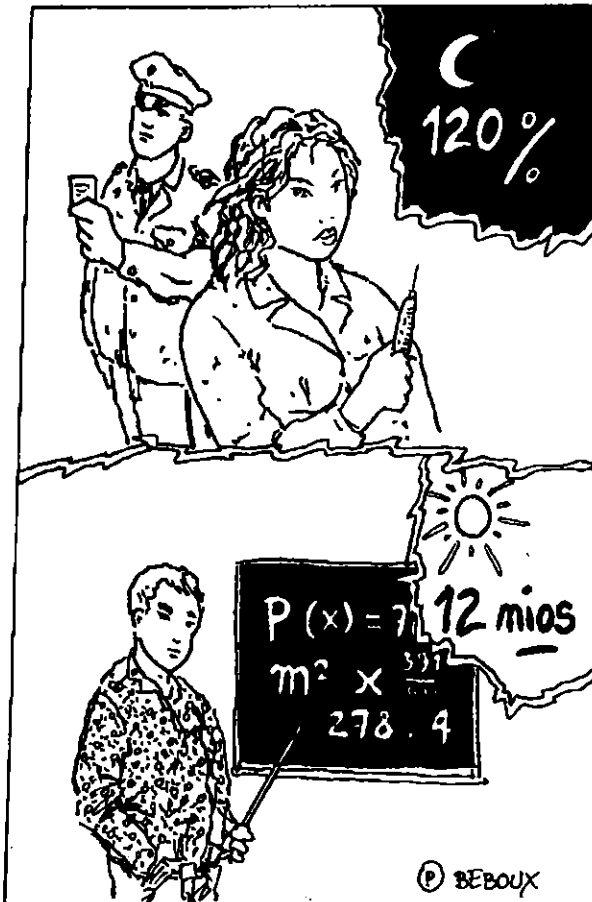
- 2) réduction négociée de 30% maximum des augmentations en cas de crise, ainsi que de l'indexation...

... la "crise" étant définie par des critères pertinents: taux de chômage et Comptes de l'Etat définitifs.

**PARAPUBLIC ET SECTEUR PRIVE**  
Des signes politiques forts

Le Statut sert de référence à de nombreux employeurs. Avec l'accord, l'Etat leur dit:  
 "Il n'est pas décent de payer un-e salarié-e moins de 13 x 3'500.- "  
 "En ne touchant pas les retraites des salarié-es en-dessous de 60'000.-, nous ne voulons pas frapper les bas salaires".  
 "Nous veillerons à ce que nos règles servent d'exemple dans le parapublic".  
 "Nous ne voulons pas un démantèlement de la fonction publique".  
 "Nous voulons être attractifs par rapport au privé".

Une reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit



Un engagement chiffré des compensations pour les enseignants

**FUTURE GRILLE SALARIALE**  
Protection absolue de votre salaire actuel

Dès ces prochains mois, le chantier de "l'évaluation des fonctions" et de la future grille des salaires va redémarrer. Les associations du personnel participeront à tout le processus, jusqu'à la décision finale du Conseil d'Etat.

D'ores et déjà, l'accord assure à chacun que son salaire nominal ne baissera pas et qu'aucun salaire de démarrage à l'Etat ne sera inférieur à 3'500.- brut fois 13 mois.

**PENIBILITE**

Dans le cadre de la diminution de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail, nous avons obtenu :

- 5 semaines de vacances pour tous
- une heure hebdomadaire en moins
- limitation des heures supplémentaires
- compensation des heures de nuit à 120%
- création d'un observatoire pour coordonner et assurer un suivi des analyses et des mesures en matière de pénibilité, sécurité et santé au travail

diminution du temps  
de travail  
=  
création de  
300  
nouveaux postes à l'Etat  
dont 2/3 pour les hospices

**CONTRAT DE DROIT ADMINISTRATIF**  
Un juriste confirme la solidité des protections

A propos de la "perte de la nomination": rappelons que celle-ci ne concerne plus que la moitié des fonctionnaires: il fallait pourtant une solution qui ne soit pas un alignement sur le statut précaire des temporaires. La désignation par contrat de droit administratif indique que nous restons dans une relation de droit public, avec des protections nettement supérieures à celles du Code des Obligations. Ainsi, la notion de contrat se limitera à ce qui touche à la personne: taux ou lieu d'activité par exemple. Signalons pour mémoire que nos collègues de l'enseignement spécialisé ne se sentent pas précarisés, alors que leur Convention collective de travail ne prévoit pas la nomination.

A propos d'une soi-disant "précarisation généralisée": l'avocat Luc Recordon, qui défend régulièrement des collègues, confirme que les protections prévues dans l'Accord sont plus sûres qu'aujourd'hui (par la distinction entre les devoirs et les engagements au sens déontologique), et moins arbitraires (par le recours à un Tribunal plutôt qu'au Conseil d'Etat). Rappelons aussi que la notion chewing-gum des « justes motifs » laisse aujourd'hui des procédures pourrir pendant des années, voire maintient en place des personnes qui paralysent tout un Service ...

**DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS**

Une des lois les plus avancées de Suisse

Droits individuels renforcés:

- accès aux dossiers personnels
- protection de la personnalité (y compris harcèlement)
- liberté de domicile (y compris hors canton)

Droits collectifs inscrits:

- associations du personnel reconnues (avec des décharges pour fonctionner, en tout cas pas moins de moyen qu'aujourd'hui)
- droit de négocier le Statut et ses règlements
- liberté d'assistance et de représentation
- liberté de donner et recevoir l'information.

NB: comme le stipule la Constitution fédérale, le droit de grève est acquis pour tous, mais le Canton peut le limiter pour certaines professions: pour Vaud : les policiers et services généraux.

**FORMATION CONTINUE**

Une priorité affirmée

L'accord garantit d'abord que dans les Services où la formation continue est forte, celle-ci ne diminuera pas.

Il distingue

- 1) les "recyclages" normaux, pour lesquels l'employeur doit mettre le temps et les moyens nécessaires
- 2) le droit de chacun à un "crédit-temps" de 3 jours sur temps de travail, selon entente avec le responsable.

L'entretien d'appréciation s'inscrit dans cette perspective qualitative et formative. Il se déroule normalement à deux, selon des modalités propres aux différents secteurs, si nécessaire avec l'assistance d'un collègue et avec des possibilités de recours en cas de litige.

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.

**Caisse de pensions**

Protection des bas salaires

=

pas de diminution de rente jusqu'à Fr. 60'000.--

Manque à gagner sur les rentes par l'augmentation progressive de la déduction de coordination

=

Fr. 301.50 au maximum par mois

Perte de 1% sur les cotisations compensée par l'abandon de la contribution de solidarité

Peu ou pas de perte pour les assurés au sommet de leur classe salariale

Maintien de la retraite à 57 ou 60 ans dès 35 années de cotisations

Maintien d'une rente représentant le 60% du dernier traitement