

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

...

Les parties signataires de la présente décident de ce qui suit

Préambule

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

- le catalogue des fonctions 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, 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.

Article Premier Champ d'application

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

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

Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum.

Dans chaque 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

Le salaire minimum garanti à l'engagement est de CHF 46'800.-- (CHF 3'600.-- x 13) pour une activité à 100%.

Ce nouveau salaire minimum suit l'indexation selon décision du Conseil d'Etat prise en vertu de la LPers.

Article 4 Augmentations annuelles

Il est arrêté le principe d'une augmentation dégressive fixée en 3 zones respectives de 8, 9 et 9 années.

Ce principe s'inscrit dans l'enveloppe de 80 millions.

Article 5 Financement

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

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, pour autant que la bascule ait lieu cette année-là, sera versé au prorata temporis. Le non dépensé sera reporté sur l'année suivante.

Article 6 Bascule dans le nouveau système

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 7 Evolution salariale

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 8 Mesures particulières dans le domaine des soins

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

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

Au vu du développement des fonctions de la santé, le Conseil d'Etat réexaminera l'enclassement de cette chaîne de fonctions au plus tard à l'échéance de la durée prévue pour le rattrapage.

Article 9 Mesures particulières dans le domaine du secondaire I et du secondaire II

Les titulaires 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 au minimum ;
- b) accepter d'accomplir une ou des tâches particulières, attestées par un cahier des charges. Le Conseil d'Etat 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 ;
- c) une partie du budget prévu pour les indemnités des praticiens formateurs ;
- 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), c) et d).

La présente mesure est progressivement mise en place dès le 1^{er} août 2009. A cette échéance, il est pris en considération les échelons 15 et suivants déterminés au moment de la bascule en lieu et place de l'expérience professionnelle réelle. Les cas particuliers sont soumis à l'appréciation du DFJC.

Il est renoncé aux mesures transitoires.

Article 10 La 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 collaboratrices et collaborateurs des cycles primaires 1 et 2, les salaires des maîtres et maîtresse 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 Harnos.

Durant cette phase transitoire, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement est de 24 pour une activité à plein temps auprès de leurs élèves.

Article 11 Travaux de cohérence et information sur les fonctions basculées

Les représentants du personnel sont informés du résultat des travaux de cohérence actuellement menés par l'Etat. Ils peuvent également solliciter des explications et l'éventuel 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 12 Recours a) Autorité

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 du personnel désigné conjointement par les 3 syndicats et associations faïtières du personnel reconnues au sens de l'article 13 LPers ;
- d'un représentant de l'employeur ;
- d'un président externe à l'administration cantonale désigné par les deux autres membres. En cas de désaccord sur le choix du président, l'Organe de conciliation et d'arbitrage désigne le président sur requête commune des deux représentants.

La commission bénéficie de l'appui technique et administratif du Service du personnel

b) Procédure

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 20 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.

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

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

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 13 Conséquences DECFO-SYSREM sur la CPEV

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, des mesures particulières seront prises pour compenser cette diminution. Ces dernières seront négociées.

Article 14 Examen du niveau des fonctions

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.

Article 15 Grand Conseil

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

Article 16 Documents antérieurs

La présente annule et remplace les documents suivants :

- Orientations générales du 2 juin 2008 portant sur la mise en œuvre 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 œuvre 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