



## Les raisons de la colère

En septembre 2018 le Conseil d'État présentait ses *Huit mesures pour une plus grande égalité salariale au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise*. Ces mesures, assez peu ambitieuses, n'ont pas été discutées avec les associations faïtières du personnel. Malgré les déclarations du Conseil d'État qui s'est auto proclamé « employeur exemplaire » les réalités du terrain contredisent cette vision optimiste. Un véritable Plan pour l'Égalité doit se construire de manière participative, comme l'ont fait d'autres administrations, à l'instar de Fribourg et Genève par exemple.

D'après « Les chiffres de l'égalité (2018) » les femmes représentent 64% des effectifs de l'Administration cantonale. Mais elles sont surreprésentées dans les classes 1 à 10 (72 % des EPT) et seulement 32% dans les classes 14 à 18. En outre les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes dans la plupart des classes salariales.

Si on cumule ces deux facteurs, le constat est clair : sur la fiche de paye et à l'heure de la retraite la différence est très importante.

Afin de permettre l'égalité, il faut aussi des mesures qui permettent des conditions de travail propices à l'égalité. Faciliter l'accès au temps partiel a longtemps été considéré comme la solution, mais elle a des conséquences négatives sur le salaire et plus encore sur les rentes de retraite (en Suisse la rente médiane versée par le 2ème pilier est presque deux fois plus élevée chez les hommes).

A l'État les employés ont droit aujourd'hui à un congé paternité de 5 jours alors que plusieurs grandes entreprises prévoient désormais entre 30 et 70 jours de congé paternité. En matière d'exemplarité on a déjà vu mieux !

Le Règlement sur la Formation continue a été modifié et prévoit désormais que le temps de formation n'est pas réduit en cas d'activité à temps partiel. La FSF salue cette mesure mais constate que sur le terrain cette nouveauté n'est pas encore pleinement appliquée, des poches de résistance subsistent. En outre, certaines formations ne sont pas accessibles à l'ensemble du personnel ce qui peut limiter les possibilités de mobilité

professionnelle. Cette question touche donc particulièrement les femmes puisqu'elles sont moins représentées dans les fonctions dirigeantes.

Le Conseil d'État souhaite développer le temps partiel pour les hommes afin de « contribuer à un meilleur partage des responsabilités au sein des couples ». Pour pouvoir développer une politique qui favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale il faut associer le personnel afin de connaître ses attentes et ses besoins. La FSF demande qu'une enquête soit réalisée, en partenariat avec les faïtières du personnel, pour évaluer les besoins concernant le congé maternité, le congé paternité, le congé parental ainsi que les réductions du taux de travail des parents.

L'enquête annuelle sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise doit permettre notamment de mesurer l'impact du Plan pour l'Égalité ainsi que des mesures déjà prises, telles que, par exemple, l'encouragement du temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.



## Les revendications de la FSF

### Conditions de travail

La FSF demande le développement de l'offre en accueil des enfants et qu'une place soit garantie pour chaque enfant d'un ou d'une employé.e de l'Etat de Vaud qui en fait la demande.

### Revalorisation salariale

La FSF demande une revalorisation salariale des classes 1 à 9.

### Conditions de travail

La FSF demande un congé maternité de 6 mois et un congé paternité rémunéré de 2 mois.  
La FSF demande l'instauration d'un véritable congé parental.

### Plan pour l'égalité

La FSF demande au Conseil d'Etat de passer des déclarations aux actes et d'ouvrir rapidement des négociations pour un véritable plan pour l'égalité au sein de l'administration vaudoise.

### Formation continue

La FSF demande une revalorisation de la place de la formation continue au sein de l'Etat de Vaud, le passage de 3 jours à 4 jours minimum pour l'ensemble du personnel ainsi que la possibilité de choisir parmi toute l'offre de formation.

### Monitoring

La FSF demande que les faitières du personnel soient associées au suivi des mesures et que leurs propositions et évaluations soient intégrées dans une publication annuelle.

