

# Négociations: la position de départ du Conseil d'Etat

**Le Conseil d'Etat a fixé sa position de départ en vue des négociations prévues pour cet automne sur le projet de nouveau statut des fonctions publiques cantonales et de loi sur la Caisse de pensions. Il ne s'agit pas de dispositions intangibles, mais d'une position de départ dont les éléments seront négociés. Il indique en outre que le nouveau statut devra aboutir à une opération neutre sur le plan financier.**

Avant de définir le contenu des normes légales et réglementaires du nouveau statut, le Conseil d'Etat s'est déterminé sur la politique des ressources humaines qu'il entendait développer au sein de l'administration (voir l'article de Dominique Hayoz, p. 2). Sur cette base, il a élaboré un document d'intentions générales intitulé «Position de départ du Conseil d'Etat en matière de statut et de caisse de pensions».

Ce document a été adressé aux trois associations faitières du personnel de l'Etat de Vaud, la Fédération des associations de fonctionnaires (FSF), le syndicat SUD et le SSP. Il expose les principes proposés par le Conseil d'Etat pour la révision du statut des fonctions publiques cantonales et de la loi sur la Caisse de pensions, classés par thèmes, et sans leur donner à ce stade la forme d'articles de loi rédigés comme tels. Ce texte, de même que les documents qu'ont présentés pour leur part les associations de fonctionnaires, serviront de référence pour les



L'administration hier...

... et aujourd'hui



négociations prévues pour cet automne entre le Conseil d'Etat et ses partenaires.

La «position du Conseil d'Etat» présente une série d'innovations destinées à adapter le statut des fonctionnaires aux exigences d'une gestion moderne des ressources humaines, pour améliorer l'efficacité de l'administration et la qualité de ses prestations (voir pages 2 et 3).

## Engagements tenus

Les négociations devraient être conclues avant la fin de l'année, afin que le nouveau statut puisse entrer en vigueur au début de l'an 2001, selon l'engagement pris par le Conseil d'Etat auprès du Grand Conseil (voir le calendrier, p. 8)

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il souhaite présenter au Grand Conseil une solution consensuelle, qui soit le fruit d'une négociation aboutie avec les représentants du personnel.

A l'issue des négociations sur la convention salariale 1999-2000, le Conseil d'Etat s'était engagé à négocier le projet de nouveau statut avec les associations. Plusieurs séances préparatoires ont en lieu au cours

de l'hiver et du printemps derniers. Les travaux ont été ralentis en raison de la Table ronde, qui a mobilisé les forces des partenaires jusqu'au mois de juin. Conformément à ses engagements, le Conseil d'Etat a écarté des débats de la Table ronde toutes les propositions portant sur le statut des fonctionnaires et sur la Caisse de pensions. La voie est libre, désormais, pour une véritable négociation.

## Le texte intégral est à l'intérieur

Cette Gazette «Spécial statut» est entièrement consacrée à la position de départ du Conseil d'Etat en vue des négociations de cet automne.

**Le texte intégral du document remis aux associations du personnel se trouve aux pages 4 à 7.**

Les prochaines éditions ordinaires de la Gazette vous informeront du déroulement des travaux, ainsi que des possibilités offertes aux collaborateurs de l'Etat de participer au débat.

Document de référence

## Politique des ressources humaines

Le Conseil d'Etat, principal employeur du Canton, vient d'exprimer sa vision et ses objectifs en matière de personnel pour la présente législature, par le biais d'un document intitulé «Politique des ressources humaines».

Cette politique répond à la nécessité de faire converger les besoins de l'organisation et ceux des employés qui la composent. L'organisation vise la qualité du service au public au meilleur coût dans un contexte changeant. Les qualités professionnelles et humaines de ses agents en sont le fondement.

Conscient du rôle clé des ressources humaines, le Conseil d'Etat poursuit deux buts fondamentaux dans sa politique des ressources humaines:

- devenir un employeur compétitif et attractif sur le marché du travail;
- disposer en tout temps d'effectifs suffisants, composés de personnes compétentes, motivées et performantes, à un coût salarial compatible avec les objectifs économiques et dans un climat social favorable à l'accomplissement de ses missions.

Il s'agit, d'une part, de renforcer les améliorations considérables déjà apportées à la gestion des ressources humaines de l'administration cantonale au cours des 5 dernières années, notamment en matière de:

- formation continue, par une offre toujours plus ciblée des cours du CEP;
- recrutement et mobilité interne, par le développement du BRH;
- réinsertion professionnelle via le BRP;
- promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, par la création du Bureau de l'égalité.

Dans cette perspective, le Conseil d'Etat donne de nouvelles orientations à sa politique des ressources humaines, dont le nouveau statut sera le cadre légal (*voir p. 4, «Nouvelle politique du personnel»*).

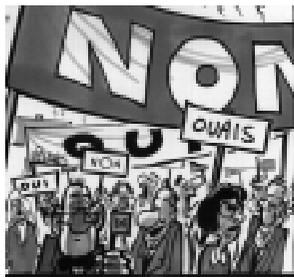
*D. Hayoz*

**Le document «Politique des ressources humaines» est disponible au SPEV. Pour commande: 021/316 19 19.**

# Les principales

## Droits et devoirs

Le Conseil d'Etat propose d'introduire de manière formelle des droits à caractère collectif en favorisant une approche participative des employés de l'Etat lors de l'élaboration de projets importants et qui les touchent directement.



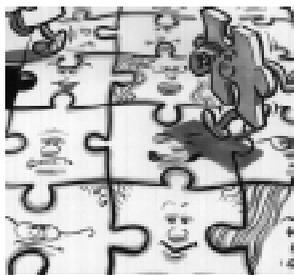
Un tel droit postule l'accès à une information complète.

Quant aux droits individuels, il est prévu un libre accès au dossier personnel, le libre choix du domicile, sous réserve de quelques fonctions particulières, le droit d'association et le droit de représentation.

Le Statut actuel impose de manière dispersée des devoirs d'entraide, de fidélité, d'obéissance et d'interdiction d'accepter des dons. Dans le projet du Conseil d'Etat, ces droits et devoirs ne sont pas fondamentalement remis en cause, mais l'accent est porté notamment sur la qualité des prestations, le souci d'efficacité, de loyauté et de conscience professionnelle.

## Nomination

Les engagements dans le secteur public sont marqués par le système de la nomination.



Historiquement, il s'agissait d'éviter que les agents de l'Etat suivent le rythme d'arrivée et de départ de la classe politique. A l'époque,

soit au XIXe siècle, cela touchait à peine quelques centaines de fonctionnaires. Petit à petit le système a été biaisé et ce qui avait été introduit pour assurer la stabilité de l'Etat est devenu une protection contre les licenciements. De plus, la symbolique de la nomination est forte, elle est considérée comme un privilège des fonctionnaires par le personnel du secteur privé et ne favorise pas la

## Congés

Les normes actuelles sont insuffisantes s'agissant des congés des fonctionnaires. Hormis le congé de maternité de quatre mois, ce qui correspond à la pratique du secteur privé des grandes entreprises socialement avancées, il n'existe pas de congés importants.

Il est proposé de modifier cette situation insatisfaisante par l'introduction de nouveaux congés: allaitement, adoption, paternité, parental et formation notamment. Certains de ces congés seraient payés (allaitement ou adoption)

et leur durée varierait selon le nombre d'années d'activité (formation). L'introduction sous forme de droit de ces différents congés représenterait



un avantage considérable qui répond aux aspirations légitimes des employés (es) de l'Etat. Si ces différents congés peuvent être introduits, le canton de Vaud sera pionnier en la matière.

mobilité professionnelle.

Dans ce qui est proposé, les employés de l'Etat sont engagés par un contrat de droit administratif. C'est déjà le cas pour 50% du personnel qui, aujourd'hui, est au bénéfice de ce qui est appelé, à tort, un contrat de droit privé. En réalité, il s'agit bel et bien d'un contrat de droit administratif.

De nombreux cantons de Suisse alémanique ont déjà procédé à l'abandon de la nomination. La Confédération et d'autres cantons sont sur le point de suivre ce mouvement généralisé.

Au même titre qu'un fonctionnaire nommé peut être révoqué, le contrat de droit administratif est résiliable. Mais l'Etat employeur doit motiver sa décision en se fondant sur une violation des devoirs du collaborateur. Les conditions de la résiliation peuvent être attaquées auprès d'une autorité judiciaire indépendante.

# nouveautés du projet

## Salaires

Le système actuel se caractérise par sa grande rigidité. En effet, d'une part la fixation du traitement initial est régie par des normes très strictes et d'autre part les interventions sur les mécanismes salariaux sont rares et peu exploités par la faute de dispositions exagérément contraignantes. Si le système peut être perçu comme égalitaire, il n'est donc pas forcément équitable. En effet, il n'offre quasiment aucune alternative pour récompenser des personnes réalisant des prestations de niveau supérieur ou des missions effectuées dans des circonstances très exigeantes. De fait, il présente ainsi des aspects démotivants.



Le nouveau système de rémunération proposé a pour objectifs vis-à-vis des fonctionnaires de:

- maintenir, pour une part, une progression automatique liée à l'acquisition de l'expérience professionnelle,
- introduire des variations de progression salariale en reconnaissant les contributions individuelles ou de groupe,
- définir la valeur économique de chaque métier selon les compétences requises, les responsabilités et les contraintes, par le biais de l'évaluation des fonctions,
- simplifier et rendre plus transparent le système des classes de salaire.

## Caisse de Pensions

Les prestations de la Caisse de Pensions sont axées principalement sur le versement d'une rente élevée au terme d'un long et unique parcours professionnel au sein de l'administration. Ceci se réalise au détriment d'autres prestations (niveau du libre passage, couverture maladie, capital au décès, etc.). Ces constats indiquent que les prestations de la Caisse de Pensions ne correspondent plus suffisamment aux objectifs de la politique des ressources humaines qui postule notamment davantage de mobilité entre l'Etat et le Privé.



Les modifications proposées sont:

- une réduction des cotisations,
- un âge d'affiliation retardé,
- des possibilités de retraites anticipées modulées,
- une plus grande transparence dans le calcul des prestations de rente,
- une meilleure couverture d'assurance maladie,
- des dispositions transitoires adaptées aux assurés.

## Pas seulement une nouvelle loi... !

*Pourquoi faut-il un statut de la fonction publique? Le point de vue de Frédéric Daler, chef du SPEV.*

La question m'est souvent posée ces jours. Une réponse simpliste consisterait à dire que le Code des Obligations est bien lacunaire pour traiter des relations de travail entre un Etat et ses milliers de fonctionnaires.

Il me semble qu'il existe une réponse plus fondamentale. Si chacun (e) d'entre-nous assume chaque jour sa mission, c'est que nous y voyons un sens concret lié au désir d'apporter une contribution personnelle au service public. Ce qui nous réunit, c'est la conviction que notre mission est utile et contributive pour la société dans laquelle nous vivons. Nous avons aussi l'attente légitime que notre employeur nous propose un environnement professionnel motivant et valorisant.

Dès lors, il y a du sens à ce qu'une aussi grande communauté, partageant de telles valeurs et de telles aspirations, transcrive expressément dans une loi les principes fondamentaux qui guident les actes du quotidien.

### La nécessité d'un nouveau statut

Le statut actuel, qui date de 1947, a rempli sa tâche. Il a été conçu avec l'idée-force que le fonctionnaire devait être protégé de toutes sortes de pressions, qu'elles soient politiques ou hiérarchiques. Il y avait à l'époque un nombre restreint de fonctionnaires et ceux-ci effectuaient majoritairement l'ensemble de leur carrière au sein de l'administration. De plus, ils y exerçaient souvent des métiers qui ne se pratiquaient qu'à l'Etat.

Plus de 50 ans ont passé... le monde du travail a considérablement évolué, les conditions-cadre ne sont plus les mêmes. Nous devons être vigilants de mettre l'Homme au centre de nos préoccupations et respecter le fait qu'une administration publique ait des spécificités différentes de celles d'une entreprise privée.

Mais nous devons aussi faire le pari que, pour le futur, le fonctionnaire actuellement nommé n'a plus besoin des protections extrêmes de l'ancienne loi, d'être trop protégé par son employeur comme si ce dernier lui déniait la faculté d'être fort et autonome. Faisons le pari que chacun (e), nommé(e) ou non, soit à même, par le développement personnel, la formation et l'expérience professionnelle, de gérer sa carrière avec succès auprès d'un employeur loyal et attractif.

Cette croyance fondamentale sous-tend le projet de révision du statut, d'ailleurs étroitement lié aux bases de la nouvelle politique des ressources humaines. C'est à travers les instruments concrets de cette politique (dont le contenu principal vous est présenté ci-contre) que l'employeur va pouvoir offrir ces possibilités de progression. Je suis bien sûr conscient des craintes que ce changement peut engendrer et ne sous-estime pas leurs effets. Raison pour laquelle il a été tenu compte, dans l'élaboration du projet, de dispositions transitoires ou spécifiques. Raison également pour pratiquer une vaste et claire politique d'information et d'échanges

La position de départ du Conseil d'Etat pour la négociation avec les associations du Personnel représente la première étape de cette construction, comme le seraient les plans d'un architecte. La deuxième sera de poursuivre la réflexion et de valider les attentes des partenaires, comme le seraient les besoins et envies des futurs habitants. La troisième sera la construction proprement dite. Nous devrions «pendre la crémaillère» au début de l'an 2001.

C'est à cette ambitieuse et enthousiasmante construction que nous vous convions!

*Frédéric Daler, chef du service du Personnel*

# La position de départ du Conseil d'Etat

*Texte intégral de la position de départ du Conseil d'Etat  
en vue de la négociation avec les associations de fonctionnaires.*

## Avertissement

**En présentant les propositions suivantes, le Conseil d'Etat ne poursuit pas d'objectifs d'économie. En revanche, il entend aboutir à une opération blanche sur le plan financier. Très concrètement, les propositions qui impliquent un coût supplémentaire sont à financer par des économies réalisées ailleurs.**

## Champs d'application

### Champs d'application

Elaboration d'une loi-cadre applicable au plus grand nombre, complétée par un ou plusieurs règlements et, ultérieurement par des adaptations de certaines lois contenant des dispositions particulières (enseignants, police). Réserve prévue en faveur de dispositions spécifiques contenues dans une convention collective ou un contrat de prestations passé entre l'Etat et un établissement de droit public ou une entité administrative. Application par défaut à des établissements de droit public ou à des entités soumises à un contrat de prestations avec l'Etat qui ne prévoieraient pas de dispositions dans ce domaine.

### Nouvelle politique du personnel et buts

La nouvelle politique du personnel vise:

- a) La facilitation des processus de changement de l'Administration cantonale vaudoise et l'introduction de méthodes modernes de gestion en vue d'une amélioration continue des prestations de qualité aux meilleurs coûts possibles et de l'efficacité du service public.
- b) La maîtrise de la masse salariale, des effectifs et la gestion des emplois internes.
- c) La planification des besoins en emplois et en compétences de l'administration et la préparation de la relève.
- d) L'engagement de collaborateurs compétents et la personnalisation des conditions de travail.
- e) L'amélioration des prestations salariales et sociales pour fidéliser les collaborateurs compétents et performants.
- f) La responsabilisation de chaque collaborateur par la délégation et l'évaluation des prestations.
- g) Le développement personnel et professionnel des collaborateurs en vue d'une mobilité accrue et d'un apprentissage permanent.
- h) L'information et la communication garantissant un climat social propice au développement des individus et de l'organisation.

## Temps de travail

### Durée du temps de travail

Diminution de la durée hebdomadaire, par paliers, dans le cadre d'un équilibre financier global.

### Vacances

Statu quo.

### Aménagement du temps de travail

Aménagement du temps de travail par la possibilité de choisir un système compatible avec l'activité et la bonne marche du service. Les systèmes envisagés seraient les suivants:

- a) *Annualisation du temps de travail*: un collaborateur est engagé pour un nombre d'heures de travail annuel qu'il peut répartir tout au long de l'année d'entente avec son responsable en tenant compte de la charge de travail.
- b) *Menu horaire*: chaque collaborateur peut adapter son taux d'activité et son temps de travail avec une réduction correspondante du traitement et/ou une augmentation correspondante des vacances.
- c) *Flexibilisation de l'horaire variable*

d) *Système d'épargne-temps*: le collaborateur, qui en fait le choix, travaille à 100%, mais il reçoit un salaire inférieur à son taux d'activité. Le solde d'heures travaillées est capitalisé et peut être récupéré sous forme de congé payé pour une formation ou pour avancer la date de retraite.

e) *Encouragement au job-sharing*

### Congés

Droits étendus en matière de congés (Congé maternité, Congé d'allaitement, Congé d'adoption, Congé paternité, Congé parental).

### Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail

Introduction d'un système unique de protection sociale en cas d'empêchement de travailler et amélioration de la garantie du paiement du salaire pour les personnes qui sont actuellement engagées par contrat dit de droit privé.

### Temps de formation

Droit à un temps de formation, payé totalement ou partiellement, dont la durée varie en fonction des années de service et de la nature de la formation.

## Droits et devoirs

### Droit d'association, de participation et de représentation

Reconnaissance d'un droit à une approche participative et négociée et mise à disposition des informations et des moyens proportionnés pour permettre son exercice dans les domaines qui touchent l'employé dans sa vie professionnelle quotidienne.

Mise en place de Commissions du personnel dans chaque département ou grand service.

Maintien d'une commission, à caractère paritaire, dont les compétences, le mode de fonctionnement et la composition sont redéfinis. Ladite Commission cherche à aplanir tout différend qui pourrait surgir entre l'Etat et ses employés. En cas de conflit, les employés ont l'obligation de s'adresser à elle et de s'abstenir de toute autre mesure.

### Appréciation des prestations

Instauration d'un système généralisé d'appréciation des prestations, à la faveur d'un entretien d'évaluation, dans une approche qualitative et formative.

### Formation

**Définition générale**: la formation comprend l'ensemble des activités dévouées spécifiquement au développement de compétences professionnelles ou personnelles. Cette formation comprend:

a) la formation de base, dans le prolongement de la scolarité obligatoire, qui accrédite l'apprenant de la capacité d'exercer une profession;

b) la formation complémentaire qui complète la formation de base en donnant droit à l'apprenant d'exercer une spécialisation professionnelle;

c) la formation continue, dans le prolongement de la formation de base ou de la formation complémentaire, qui couvre l'ensemble des activités permettant de combler, de manière récurrente, des besoins de compétences.

**Droits et devoirs**: en matière de formation, l'employé et l'employeur partagent la responsabilité du maintien d'un niveau suffisant de compétences. L'employeur veille en particulier à ce que les besoins de perfectionnement professionnel de l'employé soient identifiés. L'employé bénéficie de moyens suffisants pour assurer son perfectionnement professionnel et se doit de suivre une activité de perfectionnement prescrite par l'employeur.

**Principes de mise en œuvre**: le Conseil d'Etat définit les objectifs généraux et les ressources allouées aux programmes interdépartementaux de formation continue. Le Centre d'éducation permanente en assure la mise en œuvre sur mandat du Conseil d'Etat. Les services veillent à ce que les besoins de formation soient identifiés périodiquement et répertoriés dans des plans de formation. Ils organisent sous leur responsabilité les activités de formation liées à leurs métiers spécifiques. Le SPEV propose et veille à l'application de la politique de formation continue du personnel et des cadres de l'Etat.

**Reconnaissance de l'expérience professionnelle**: la reconnaissance de l'expérience professionnelle relève du SPEV qui a pour devoir d'examiner les équivalences possibles entre, d'une part, les titres ou l'ancienneté requis pour l'exercice d'une fonction et, d'autre part, les formations ou les expériences acquises qui confèrent des compétences semblables. Cette reconnaissance doit s'appliquer au moment de l'engagement, des transferts et de la promotion de tout collaborateur de l'administration.

## Devoirs du collaborateur et du supérieur

*Devoirs du supérieur:* le collaborateur qui a du personnel sous ses ordres veille à confier les tâches de manière équitable en tenant compte de la charge de travail et des compétences de chacun. Il définit clairement ses attentes en terme de missions, de tâches ou d'objectifs. Il met à disposition les moyens nécessaires et assure un contrôle suffisant de l'activité.

*Devoirs du collaborateur:* le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité, de loyauté et de conscience professionnelle. Le collaborateur agit conformément aux intérêts de l'Etat dans le respect des normes en vigueur et des missions ou des directives de son supérieur. Le collaborateur agit de manière responsable et se montre digne de la confiance placée en lui. Par son comportement, le collaborateur veille en toutes circonstances à entretenir des relations harmonieuses avec son entourage professionnel dans un esprit d'entraide et de respect mutuel.

## Engagement – transfert – cessation des rapports de service

### Engagement

Après le temps d'essai, tous les collaborateurs sont engagés par contrats de droit administratif. Ils sont conclus pour une durée indéterminée, sous réserve d'exceptions, notamment lorsque la fonction exercée ou l'activité déployée est par nature limitée dans le temps ou parce que les conditions d'organisation l'exigent.

### Procédure d'engagement

Le Conseil d'Etat fixe, par voie réglementaire les modalités d'engagement relatives notamment à l'annonce de places vacantes, à la procédure de sélection et aux clauses du contrat. Le Conseil d'Etat est l'autorité compétente pour engager les cadres supérieurs dont il définit la liste. Pour les autres fonctions, il peut déléguer sa compétence aux Chefs de département, qui à leur tour peuvent la déléguer aux cadres supérieurs.

### Temps d'essai

Il est de trois mois, exceptionnellement, il peut être prolongé une seule fois de 3 mois.

Durant le temps d'essai, un entretien d'évaluation a lieu pour clarifier les attentes réciproques, permettre de prévoir des mesures correctives sur les prestations, les compétences et le comportement du collaborateur, renforcer la communication entre le responsable et son collaborateur, permettre de fixer les objectifs périodiques et vérifier l'intégration de la personne dans le groupe et ses valeurs.

Le délai de résiliation pendant le temps d'essai est de 7 jours.

### Mobilité – Transfert

L'employeur favorise la mobilité professionnelle:

- a) par un marché interne de l'emploi ouvert et transparent,
- b) en donnant, à qualifications égales, la priorité à des candidatures internes,
- c) par la mise à disposition d'instruments et de personnel pour pratiquer des bilans de carrière, de développement professionnel,
- d) par une rotation active des positions sujettes à l'obsolescence,

Ces principes se matérialisent notamment par des mesures de gestion prévisionnelle, de bilans de carrière, de possibilités de reconversion professionnelle, etc.

### Cessation des rapports de service

L'employeur peut résilier le contrat. Il motive sa décision qui se fonde sur la violation du devoir de l'employé, tel que proposé, pour être négocié, sous le point *Devoirs du collaborateur*.

Les dispositions du Code des obligations en matière de résiliation abusive et de résiliation en temps inopportun s'appliquent par analogie.

La résiliation ordinaire est signifiée moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois. Ce délai augmente jusqu'à 3 mois au minimum en fonction du nombre d'années de service. La résiliation peut être précédée d'un avertissement pour un motif disciplinaire. Elle est précédée d'un avertissement en cas d'insuffisance des prestations. Dans des cas graves, le contrat est résilié pour justes motifs avec effet immédiat.

Introduction d'une possibilité de convenir d'un départ selon entente.

La suppression du poste ne peut avoir lieu qu'après que l'employeur a essayé de transférer l'employé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant un préavis de 6 mois.

Lorsque l'on assiste à une modification de la fonction qui équivaut à une suppression du poste, l'employeur offre, après un essai de transfert, la possibilité à l'employé de suivre une formation pour lui permettre d'assumer la nouvelle fonction pour autant que les exigences du poste ne soient pas trop éloignées de la formation de base de l'employé.

En cas de suppression d'un nombre important de postes, un plan social est élaboré.

#### Sanctions disciplinaires

Leur abrogation est maintenue.

## Droit de recours

#### Droit de recours

L'employé peut attaquer les conditions de résiliation du contrat auprès d'une autorité judiciaire indépendante, à savoir le Tribunal administratif ou le Tribunal des Prud'hommes.

Possibilité d'instaurer un organe arbitral compétent pour revoir certaines décisions.

## Politique salariale

#### Politique salariale

a) élaboration d'une nouvelle évaluation et classification des fonctions,

b) instauration d'une nouvelle échelle de traitement qui comprend un nombre de classes plus restreint qu'actuellement;

c) chaque fonction est colloquée dans une seule classe dont le Conseil d'Etat fixe le minimum et le maximum;

d) progression salariale **basée, partiellement**, selon la qualité et l'engagement des collaborateurs ainsi que la situation économique de l'Etat.

## Caisse de pensions

#### Caisse de pensions

a) augmentation modulée de la déduction de coordination;

b) maintien de l'âge terme à 62 ans;

c) maintien différencié de l'âge minimum pour certaines catégories de fonctions;

d) instauration d'un système de primauté des cotisations ou d'un système mixte (primauté des prestations et primauté des cotisations);

e) relèvement possible de l'âge à partir duquel l'employé est affilié auprès de la caisse de pensions;

f) répartition différente entre prévoyance et assurance;

g) examen de la répartition des cotisations entre les employés et l'employeur (8%/16%);

g) étude de conditions d'assurance particulières selon les métiers (assistants, personnes en programme d'occupation, par exemple);

h) suppression de l'adaptation automatique des rentes par rapport à l'indexation des salaires;

i) réexamen du nombre de membres du conseil d'administration;

j) possibilité de permettre à certains fonctionnaires ou à certaines catégories de fonctions de prendre une retraite anticipée, moyennant qu'ils en assurent, totalement ou partiellement, le financement.

## Dispositions transitoires

#### Dispositions transitoires

Toutes les personnes actuellement nommées sont engagées par contrat de droit administratif de durée indéterminée.

Un étalement des augmentations annuelles est appliqué à tous dès l'entrée en vigueur du nouveau statut.

Le niveau nominal du salaire est garanti à tout employé qui se trouve dans une classification dont le salaire maximum est inférieur au salaire qu'il perçoit ou lorsque, pour la même classification, un salaire maximum inférieur est prévu.

## Les échéances

### Marches d'approche

Depuis plusieurs années déjà la révision du Statut et de la Caisse de pensions occupe les uns et préoccupe les autres.

La première tentative récente date de 1996 avec le document «Vers une nouvelle politique des ressources humaines». Elle fut suivie en 1998 de l'avant-projet de loi sur le statut des fonctions publiques cantonales, entièrement rédigé.

Face aux objections et réticences, le Conseil d'Etat décida de retirer l'avant-projet. Il nomma un comité de pilotage, présidé par le chef du Département des finances, composé de fonctionnaires et de personnes venant du milieu privé. Ce comité aborda tous les thèmes principaux du Statut, à l'exception de la Caisse de pensions. Il travailla sans tabous, ni injonctions, mais sous la contrainte du temps.

Avant de définir le contenu des normes légales et réglementaires, il convenait de définir quelle politique l'Etat de Vaud entendait mener dans ce domaine. Rapidement, un document général sur la politique des ressources humaines fut soumis au Conseil d'Etat, qui l'a adopté lors de sa séance du 6 octobre dernier. Ce document représente le socle à partir duquel il est possible et cohérent de préparer les normes légales et réglementaires.

Le 1<sup>er</sup> septembre, un document d'intentions sur les principaux points du futur statut, élaboré par le SPEV, a été transmis aux trois associations du personnel qui, pour l'une d'entre elle, avait déjà fait connaître sa position, cependant que les deux autres ont également remis leur document le même jour. Sur mandat du Conseil d'Etat, aussi bien le SPEV que les trois associations ont approfondi leurs positions à la faveur de deux séances.

Le 6 octobre, sur la base de ce travail exploratoire, le Conseil d'Etat a adopté sa position de départ en vue des négociations proprement dites. C'est celle qui est publiée aux pages 4 à 7 de la présente *Gazette*. Les positions de départ du Conseil d'Etat et des associations seront confrontées. Toute la tâche des négociateurs consistera à réduire ces oppositions en trouvant des compromis qui soient acceptables pour les deux parties.

*Filip Grund, chef de projet*

**18 octobre 1999.** Rencontre entre les associations FSF, SUD et SSP d'une part, et une délégation du Conseil d'Etat d'autre part. Cette première séance permettra de clarifier les conditions dans lesquelles devra s'organiser la négociation proprement dite.

**Octobre- décembre 1999.** Négociations en plusieurs phases entre les associations du personnel et le Conseil d'Etat.

**Janvier 2000.** Rédaction d'un avant-projet de loi issu des résultats de la négociation, puis mise en consultation de cet avant-projet auprès des partis politiques et des milieux intéressés.

**Printemps 2000.** Après analyse des résultats de la consultation, rédaction du projet de loi, puis adoption de ce projet par le Conseil d'Etat.

**Juin 2000.** Début des travaux du Grand Conseil sur le projet du Conseil d'Etat.

**Septembre 2000.** Adoption de la nouvelle loi par le Grand Conseil. Délai référendaire: quarante jours.

**1er janvier 2001.** Entrée en vigueur des nouvelles lois sur le statut des fonctions publiques cantonales et sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud.

*NB. — L'entrée en vigueur pourrait être différée en cas de demande de référendum soutenue par 12'000 signatures. Si le nouveau statut abolit la nomination, il y aura référendum obligatoire sur ce point, puisque le principe de la nomination est inscrit dans l'actuelle constitution cantonale (art. 63).*

### Objets de négociation

#### Le congé parental



PHILIPPE MAEDER

#### La responsabilisation de l'employé



ASL

#### L'aménagement du temps de travail



PHILIPPE MAEDER