



N° 57

7 février 2000

Bimensuel

Message du Conseil d'Etat

Pour un service public moderne et social

Les conflits que l'on cherche à résoudre par la force ne laissent que des perdants. Ce n'est pas le cas de l'accord que le Conseil d'état a signé avec les partenaires sociaux. Et aujourd'hui, si les négociations l'emportent en résultats sur l'affrontement, c'est qu'elles permettent d'aboutir à un accord où chaque partie est gagnante. L'accord qui vient d'être conclu entre le Conseil d'Etat et la FSF (Fédération des sociétés de fonctionnaires) sur la réforme du statut de la fonction publique vaudoise en fournit une illustration supplémentaire.

Cet accord améliore sur de nombreux points les conditions de travail des collaborateurs de l'Etat. Une heure de moins par semaine et une semaine de vacances en plus représentent une diminution de 4,5% du temps de travail, sans réduction de salaire. La compensation à 120% en temps de travail de nuit vient soulager les collaboratrices et les collaborateurs qui y sont astreints. Le salaire minimum qui sera payé

à l'Etat est de 3'500 francs par mois. La retraite est maintenue à 60 ans, ou à 57 ans pour certaines fonctions (policiers, instituteurs ou infirmières par exemple). Au total, si l'on compare les éléments essentiels: salaires, durée du travail, conditions de retraite, cet accord offre de nombreux avantages aux collaborateurs de l'Etat de Vaud par rapport à la situation des autres cantons, de Genève à Zurich.

Cet accord est neutre financièrement. Il n'augmentera pas les charges de l'Etat mais il ne diminue en rien les moyens mis à la disposition du service public. Selon la formule consacrée, c'est une opération blanche pour le budget de l'Etat. Ce qui était une condition incontournable vu l'ampleur du déficit cantonal.

Cet accord assure un service public de qualité. La qualité du service public passe par la formation continue, permanente, des collaborateurs de l'Etat. Le droit à la formation et les mécanismes d'entretien régulier

avec chaque collaborateur qui sont prévus dans l'accord répondent à cet objectif. De même que l'abandon du principe de la nomination qui freine la mobilité professionnelle et auquel de nombreux cantons et communes ont déjà renoncé.

L'accord conclu avec la FSF est donc à la fois social et moderne. Social puisqu'il adapte la durée et l'aménagement du temps de travail à l'évolution de notre société et assure aux collaborateurs de l'Etat le maintien de leur niveau de vie. Moderne puisqu'il répond aux nouveaux besoins du service public et à la nécessité d'assurer des prestations de qualité, fondées sur les compétences et la formation permanente des collaborateurs de l'Etat. C'est pourquoi le Conseil d'Etat estime qu'il s'agit d'un bon accord et qu'il invite chacune et chacun d'entre vous à en peser la valeur et l'intérêt.

*Jacqueline Maurer,
présidente du Conseil d'Etat*

Dans ce numéro

Ce numéro de la *Gazette* est consacré principalement à la révision du statut de la fonction publique.

A la page 3, un communiqué du groupe des chefs de service, et un guide pour accéder au «dossier statut» sur l'Internet.

Dès la page 4, le texte intégral de l'accord conclu entre le Conseil d'Etat et la Fédération des sociétés de fonctionnaires, avec des informations complémentaires permettant notamment de mettre ce texte en rapport avec:

- le statut ou la pratique actuels,
- les propositions contenues dans les deux initiatives parlementaires, issues de la majorité du Grand Conseil, qui pourraient servir d'alternative en cas d'échec du projet Conseil d'Etat - FSF.

«Salon Entreprises» à Beaulieu: six services de quatre départements sous le même pavillon



La participation de l'Etat de Vaud au Salon «Entreprises» au Palais de Beaulieu les 19, 20 et 21 janvier 2000 s'est révélée très positive. Ce fut, pour l'administration cantonale, l'opportunité de nouer de nombreux contacts et de présenter plusieurs facettes souvent méconnues de ses activités. Six services issus de quatre départements étaient réunis sous un même pavillon, manifestation de leur volonté d'œuvrer en commun.

Les outils «qualité» de l'Etat

Qui ne se préoccupe pas de la qualité du service public? Et qui ne se pose pas des questions sur les certifications ISO 9001 et 14001: qu'est-ce que c'est, à quoi ça sert, etc.?

La prochaine conférence interne du DINF tentera de répondre à ces questions grâce à quatre exposés:

- assurance qualité du Service des routes;
- démarche qualité du Service de l'information sur le territoire;
- norme 14001, par Paolo Baracchini de l'EPFL
- plan qualité du service public, par Cédric Vermesse de la Démarche de modernisation.

Ces présentations seront suivies d'une discussion générale.

La conférence se déroulera le vendredi 11 février, de 10h à 11h30, à Lausanne, aula du Palais de Rumine.

JD

PETITES ANNONCES

A vendre: objectif Nikon 70-210mm, état neuf. Fr. 450.-
Tél.021/626 55 26 (soir) ou 316 60 16 (prof.)



Editeur: Etat de Vaud.
Rédacteur responsable: Laurent Rebeaud.
Rédaction: Dominique Guindani, Laurent Kleiber, Philippe Anhorn, Anouk Farine, Isabel Balitzer Domon, Joël Christin, Françoise Cottet, Jacqueline Decurnex, Chantal Epiney, Catherine Lavanchy.
Ligne graphique: Fabio Favini.
Impression: Presses centrales Lausanne.
Toute correspondance est à adresser à La Gazette, place du Château 6, 1014 Lausanne.
Téléphone 021/ 316 40 50
Fax 021/ 316 40 52
E-mail La.Gazette@chancellerie.vd.ch

Service hivernal sur les routes: les précisions du DINF

Pas d'interventions disproportionnées

Le communiqué annonçant la suspension du service hivernal pendant la nuit sur le réseau routier cantonal a provoqué de nombreuses réactions. Le Département des infrastructures précise ses objectifs.

Depuis longtemps déjà, la praticabilité des routes cantonales est assurée de 6h à 22h pour le réseau principal et de 7h à 22h pour le réseau secondaire. Pour que les routes soient salées et déneigées à 6, respectivement 7h, les camions se mettent en route plus tôt, dès 4h environ.

Engagements «à la demande» limités

Cette situation, qui prévalait ces dernières années, n'a pas été modifiée pour l'hiver 1999/2000.

En revanche, ces dernières années, le Service des routes avait pris l'habitude de répondre aux demandes formulées de nuit par la gendarmerie ou des particuliers qui signalaient un tronçon enneigé ou verglacé. Cette pratique nécessitait l'engagement de moyens importants et disproportionnés pour résoudre des problèmes parfois surévalués et la plupart du temps très localisés.

La mesure qui a été décidée dans un souci d'économie et de rationalisation consiste à limiter très strictement ces engagements «à la demande». Dorénavant, entre 22h et 4h, le Service des routes n'interviendra que dans des cas exceptionnels, comme la présence de pluie verglaçante.

Une bonne sécurité

C'est la seule modification apportée au service hivernal.

Il faut préciser encore que



Indispensable de s'adapter aux conditions locales! (ici le déneigement d'une route dans la Vallée de Joux)

le but du service hivernal est d'assurer une bonne sécurité aux usagers de la route, ceux-ci devant néanmoins adapter leur équipement et leur comportement aux conditions locales.

Un peu moins de confort

Le canton de Vaud assure un service hivernal de qualité, comparable à ce qui se pratique dans d'autres cantons, en évitant toutefois d'engager des moyens disproportionnés. Dans ces conditions, la mission des services d'urgence peut être assurée.

Cette politique permet de contribuer à la mise en œuvre des accords de la Table ronde, de ménager les finances cantonales et de maintenir en service un réseau routier conforme à ce que l'automobiliste est en droit d'attendre en regard des conditions météorologiques vaudoises, même si son confort en est quelque peu réduit.

DINF

Des informations complémentaires se trouvent dans le site Internet du département (www.dinf.vd.ch), à la rubrique «actualités».

Nouvelle Constitution vaudoise

Discussion publique à Vufflens-la-Ville

Les constituants des arrondissements de Cossonay et Echallens invitent la population à exprimer ses rêves, espoirs, désirs et craintes face à la révision en cours. La discussion aura lieu lundi 28 février 2000 à la Grande salle de Vufflens-La-Ville, de 20h à 22h, en présence de dix constituants.



Soutien des chefs de service

Le Groupement des chefs de service à l'Etat de Vaud apporte son soutien au projet de nouveau statut. Il a soumis au Conseil d'Etat des propositions de mise en œuvre.

Le Groupement des chefs de service à l'Etat de Vaud (GROCEV) indique dans un communiqué qu'il soutient le projet de nouveau statut de la fonction publique, tel qu'il résulte des négociations entre le Conseil d'Etat et la FSF. Le comité du GROCEV, reçu le 2 février par le Conseil d'Etat, lui a fait part de sa position et lui a soumis des propositions de mise en œuvre.

Résolution et propositions

Ayant pris connaissance des évolutions de ce texte par la délégation du Conseil d'Etat aux affaires de personnel, le comité du GROCEV constate que le projet issu des négociations peut constituer à la fois l'origine et l'ancrage des propositions que ce dernier défend, permettant aux chefs de service d'assumer, outre leur fonction technique, le rôle de direction de leurs services en matière de personnel, de finances et d'organisation.

A sa demande, le comité du GROCEV a été reçu ce 2 février par la délégation du Conseil d'Etat aux affaires de personnel. Il lui a transmis une résolution et des propositions sur le rôle et la situation des chefs de service et des cadres supérieurs que l'assemblée générale du GROCEV a adoptées en novembre dernier, à l'unanimité de ses membres. L'intention est de les faire connaître au Gouvernement dans le cadre du projet de nouveau statut. Fondées sur la «position de départ» du Conseil d'Etat, elles constituent la contribution des chefs de service au futur projet de loi sur le personnel de la fonction publique et à ses dispositions d'application.

Le GROCEV souligne que l'actuel statut de la fonction publique de 1947 doit être réformé dans l'intérêt général et adapté aux nécessités qui prévalent aujourd'hui et prévaudront demain.

A la tête de leurs équipes, dont ils sont ré-

pondants devant le Conseil d'Etat, les chefs de service sont par ailleurs attentifs à l'évolution des conditions de travail de tous leurs collaborateurs. Ils ont par conséquent à cœur que celles-ci soient optimales dans l'administration. Sans être partie prenante aux négociations, ils en ont suivi l'évolution positive.

Base de collaboration

L'accord conclu entre le Conseil d'Etat et la FSF constitue aux yeux du comité du GROCEV une base sur laquelle il entend collaborer au démarrage immédiat et à la construction progressive d'un statut qui devienne l'acquis et la fierté des collaborateurs de la fonction publique au service de la communauté vaudoise. C'est dans ce sens qu'il informe les chefs de service, et qu'il leur recommande de le soutenir.

Le GROCEV est constitué, à titre personnel, de cinquante chefs de service et secrétaires généraux sur les cinquante-trois que compte l'Administration cantonale.

Tous le dossier sur Internet

Pour tout savoir ou presque sur le projet de nouveau statut, une bonne adresse: www.vd.ch. Le site de l'Etat présente en effet un dossier complet sur la question. Cet «outil» comprend des documents sur les points forts des négociations, les communiqués de presse et les données de base (statut actuel,

politique des ressources humaines, initiatives parlementaires, etc.)

Un chapitre entier est consacré aux comparaisons intercantionales. Le «lecteur» peut y découvrir les lignes directrices des statuts des cantons de Fribourg, Valais, Neuchâtel, Berne, Zurich, Zoug et Lucerne, ainsi

que de la Confédération. Cette page offre un accès aisé aux différents thèmes, tels que politique salariale, durée et aménagement du temps de travail, formation, appréciation des prestations, droits d'association, de participation et de représentation, vacances, congés, etc.

Les pages du site sont régulièrement mises à jour. Les documents peuvent être visualisés soit directement, soit en format pdf (Acrobat, voir ci-contre).



Pour lire les fichiers pdf

Le site de l'Etat de Vaud comme de très nombreuses adresses du web proposent des documents en format pdf. C'est notamment le cas du dossier statut (voir ci-contre). Les fichiers pdf présentent la particularité très intéressante de pouvoir être ouverts sur PC, Mac et Unix.

Pour les lire, il faut que le programme Acrobat Reader soit installé sur votre PC. Si ce n'est pas le cas, ce programme peut être téléchargé gratuitement à l'adresse www.adobe.com/prodindex/acrobat/readstep.html. Après avoir précisé vos choix (langue, plateforme - voir copie d'écran)



et indiqué si vous le souhaitez vos coordonnées pour être informé des mises à jour d'Adobe, cliquez sur «Download» (télécharger en anglais). Dans le message suivant, choisissez «Enregistrer le programme sur le disque», validez puis lancez le téléchargement. Quelques minutes plus tard, le fichier «ar405fra.exe» s'affichera sur le bureau de votre PC. Ouvrez-le, il installe Acrobat Reader.

La prochaine fois que vous surferez, les fichiers pdf s'ouvriront directement à l'intérieur de votre navigateur. Ik



Nouveau statut: l'accord

Voici le texte intégral de l'accord conclu le 28 janvier 2000 entre le Conseil d'Etat et la FSF (Fédération des sociétés de fonctionnaires). Il servira de base pour la rédaction du projet de nouvelle loi sur le personnel de l'Etat qui sera proposé au Grand Conseil.

Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
	<p style="text-align: center;">1 – Préambule</p> <p>Les parties admettent que l'élaboration d'une nouvelle loi sur le statut s'inscrit dans une opération neutre sur le plan financier, le bilan financier s'entend sur une période de 5 ans dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.</p> <p>La masse salariale de référence est celle des comptes 1999 augmentée du montant affecté à la contribution de solidarité.</p> <p>Par les modifications proposées, le Conseil d'Etat ne poursuit aucun objectif de démantèlement de la fonction publique.</p> <p style="text-align: center;">2 – Champ d'application</p> <p>La future loi s'appliquera à toute personne qui travaille à l'Etat où elle exerce une fonction pour laquelle l'Etat la rétribue directement.</p> <p>La loi s'appliquera aussi aux établissements de droit public, sauf disposition légale contraire.</p> <p>Comme dans la situation actuelle, des dispositions légales différentes existeront dans les secteurs où cela est nécessaire ou se justifie.</p> <p>La future loi servira d'exemplarité au secteur parapublic et pour les relations de travail dans ce secteur, notamment pour l'inciter à respecter un seuil minimum correspondant à celui prévu dans le statut.</p> <p>En cas de privatisation d'un secteur étatique, dans l'attente de la signature d'une CCT, la future loi continuera de s'appliquer pendant une période de trois ans au maximum, si elle est plus favorable et sauf décision légale contraire. La CCT s'élabore entre l'employeur et une ou des association(s) du personnel reconnue(s), représentative(s) et mandatée(s).</p> <p>Le versement des subventions de l'Etat au secteur parapublic, affectées aux salaires, fera l'objet de normes légales contenues dans une future loi sur les subventions, sur laquelle les associations faïtières représentatives du personnel seront consultées.</p> <p>Il est rappelé que conformément au décret du 14 décembre 1999 sur les conditions cadres des contrats de prestations, le statut général des fonctions cantonales reste applicable au personnel des unités gérées par contrats de prestations.</p> <p style="text-align: center;">3 – Temps de travail</p> <p>a) Horaire hebdomadaire</p> <p>Dès l'entrée en vigueur de la loi, la durée hebdomadaire pour le personnel administratif sera de 41h30.</p>	<p>Le nouveau statut n'apportera en lui-même pas d'économies pour l'Etat, et ne doit pas non plus engendrer de dépenses supplémentaires. Les améliorations prévues (vacances, congés, compensations du travail de nuit, etc.) seront financées essentiellement par les modifications apportées au régime de la Caisse de pensions (ch. 7) et par l'étalement des annuités (ch. 10)</p>

Horaire hebdomadaire actuel: 42 h 30.



Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
<p>Suite aux négociations pour la convention salariale 1999-2000, Le Conseil d'Etat a initié une démarche «pénibilité», qui a abouti à ce jour à la création de quelque 115 postes nouveaux, dont 73 au CHUV. Les associations du personnel y participent. Dans le domaine de l'enseignement, la démarche est en cours.</p>	<p>Dans tous les secteurs où cela s'avère nécessaire, spécialement dans ceux qui pourraient connaître actuellement déjà une surcharge, des postes de travail supplémentaires seront créés.</p> <p>Création d'un observatoire relatif à la sécurité et à la pénibilité du travail au sein de l'administration.</p> <p>Le Conseil d'Etat prend l'engagement d'ouvrir immédiatement une étude en consultation avec les associations du personnel sur des mesures compensatoires dont pourrait bénéficier le domaine de l'enseignement.</p>	
<p>L'initiative parlementaire propose de déléguer au Conseil d'Etat toutes les compétences concernant le temps de travail et les congés. Art. 28: «Le Conseil d'Etat règle la durée et l'horaire de travail, le travail supplémentaire, le congé compensatoire, le travail de nuit et du dimanche, les cas d'absences, les jours fériés, les vacances, la maternité et l'adoption, le certificat de travail.»</p>	<p>b) Aménagement du temps de travail</p> <p>La loi mentionnera la possibilité d'aménager le temps de travail selon plusieurs systèmes, comme l'annualisation, les menus horaires, les horaires variables, le système d'épargne-temps ou le partage du temps de travail.</p> <p>Le choix du système sera laissé à l'appréciation de l'entité administrative, du service ou du département qui tiendra compte des nécessités du travail et de l'aspiration des collaborateurs. Le choix du système est subordonné à l'adhésion des ¾ des collaborateurs. En cas de contestation, la COPAR peut être saisie.</p>	<p>L'assouplissement des horaires de travail pourra être décidé, dans les services où il est souhaitable, selon la formule la mieux adaptée aux caractéristiques propres des prestations fournies et des métiers concernés.</p>
<p>Droit actuel aux vacances: 4 semaines jusqu'à 50 ans, 5 semaines entre 50 et 60 ans, 6 semaines après 60 ans.</p>	<p>c) Vacances</p> <p>Une semaine de vacances supplémentaire est accordée aux collaborateurs qui bénéficient actuellement de quatre semaines (cinq semaines jusqu'à l'année où ils atteignent 59 ans, six semaines dès l'année où ils atteignent 60 ans).</p>	<p>La position de départ du Conseil d'Etat prévoyait le statu quo en matière de droit aux vacances.</p>
<p>Le statut actuel ne connaît qu'une forme de congé payé en plus des vacances: le congé de maternité (Art. 74 a), soit quatre mois pendant la période comprise entre un mois avant et quatre mois après l'accouchement.</p>	<p>d) Congés</p> <p>Introduction de nouveaux congés payés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • congé d'allaitement de 1 mois pris à la suite du congé de maternité, sur présentation d'un certificat médical; • congé d'adoption, accordé à la mère ou au père à concurrence de deux mois; • congé de paternité de cinq jours ouvrables accordés au père sur la base d'un acte d'état civil, au cours des deux mois qui suivent la naissance de l'enfant. • congé pour enfant malade accordé à concurrence de cinq jours par an à la mère ou au père, jusqu'à l'âge de douze ans de l'enfant. 	
<p>Initiative parlementaire, Art. 52: «En collaboration avec les associations du personnel, le Conseil d'Etat, le Tribunal cantonal, respectivement le Tribunal administratif, prennent toutes les mesures propres à améliorer la formation professionnelle des collaborateurs de l'Etat. Ils peuvent rendre obligatoires, même en dehors des heures de travail, la fréquentation de certains cours organisés par l'Etat.»</p>	<p>Congés non payés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • droit à un congé parental accordé au père ou à la mère, d'une durée d'un an au maximum jusqu'à l'âge de douze ans de l'enfant. Sur décision du service, le collaborateur peut obtenir un congé plus long. A l'expiration du congé, le collaborateur retrouve un poste de niveau équivalent. <p>e) Formation</p> <p>Droit à un crédit-temps de formation pour tous les collaborateurs, de trois jours sur le temps de travail, selon entente avec le responsable.</p> <p>La formation indispensable à l'exercice de la fonction relève de la responsabilité de l'employé et de l'employeur. Ce dernier met à disposition le temps et les moyens nécessaires.</p> <p>Le CE n'entend pas aller en dessous de la pratique actuelle.</p>	<p>Le droit à trois jours de formation apportera des changements essentiellement dans les fonctions où le temps consacré à la formation est actuellement inférieur. Il ne donne pas droit à trois jours supplémentaires dans les fonctions où le temps consacré à la formation dépasse déjà trois jours.</p>



Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
<p>Selon le statut actuel, la compensation du travail de nuit s'effectue à raison de 100 %.</p>	<p>f) Heures supplémentaires, travail de nuit</p> <p>Les heures supplémentaires sont compensées à 100%, en temps, exceptionnellement rétribuées, selon les critères actuels.</p> <p>Le CE s'engage à limiter les heures supplémentaires dans tous les secteurs et en cas de dépassement chronique de prévoir des engagements.</p> <p>Dans les secteurs soumis à permanence, le travail de nuit fait l'objet d'une compensation en temps à raison 120% dès l'entrée en vigueur de la loi. La notion du travail de nuit est celle actuellement en vigueur (20h00 – 06h00). Les actuelles indemnités financières sont maintenues.</p> <p>g) Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail</p> <p>Après le temps d'essai, toutes les personnes ont droit au paiement du salaire pendant une année, puis à 80% pendant trois mois (cf. art. 57 du statut actuel), sous réserve d'une décision de la CPEV.</p> <p>La conclusion d'une assurance perte de gain est à l'étude.</p>	<p>La nouvelle loi fédérale sur le travail définit comme «travail de nuit» le travail effectué au-delà de 23 heures. La nouvelle loi cantonale offrirait donc au personnel de l'Etat un traitement plus favorable.</p> <p>Cette disposition maintient l'acquis pour tous les fonctionnaires qui sont actuellement nommés, et met au même niveau ceux qui ont actuellement un contrat de droit privé. Ainsi est corrigée l'une des principales disparités entre les collaborateurs nommés et les autres.</p>
<p>Initiative parlementaire (Art. 13): «Le lock-out et la grève sont interdits».</p>	<p style="text-align: center;">4 – Droits et devoirs</p> <p>A) Droits</p> <p>a) collectifs</p> <p>Liberté et droit d'association, dans les limites du droit fédéral et cantonal;</p> <p>Liberté d'assistance et de représentation;</p> <p>Liberté d'information (donner l'information et la recevoir);</p> <p>Droit de négocier la loi sur le statut et ses dispositions réglementaires;</p> <p>Le droit de grève est réglé par le droit fédéral; pour les policiers (gendarmerie, sûreté, services généraux) et les collaborateurs des établissements pénitentiaires, la loi qui les régit interdira le droit de recourir à la grève.</p> <p>b) individuels</p> <p>Droit d'accès aux dossiers personnels;</p> <p>Droit à la protection de la personnalité (mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement, sécurité et santé au travail);</p> <p>Liberté de domicile à l'exception de certaines fonctions où, pour les besoins du service, un lieu de domicile peut être imposé;</p> <p>c) entretien d'appréciation</p> <ul style="list-style-type: none"> • il est généralisé; • il est effectué dans une approche qualitative et formative; • il ne poursuit pas d'objectif disciplinaire et n'a pas de lien direct avec le salaire; • il a lieu obligatoirement pendant la période d'essai puis, en principe, une fois dans l'année; • il fait l'objet d'un entretien dont les constatations sont consignées par écrit; • il se déroule entre l'évalué et l'évaluateur. 	<p>Nouveauté. Voir p. 7</p> <p>Nouveauté. L'inscription de ce droit dans la loi comble une lacune et permettra d'unifier la pratique pour l'ensemble des collaborateurs de l'Etat.</p>
<p>Dispositions d'application du statut actuel: «L'obligation d'habiter le canton est une condition d'accès à un poste ou à une fonction dans l'administration cantonale vaudoise» (Art. 21.1.)</p>		
<p>L'initiative parlementaire propose l'introduction d'un véritable salaire au mérite. Art. 41: «Chaque collaborateur de l'Etat fait l'objet d'une évaluation périodique, conclue par un entretien personnel, permettant de contrôler l'adéquation de ses prestations aux exigences du poste. Les promotions, les variations de salaire et les transferts sont fondés, en principe, sur les qualifications périodiques.»</p>		

Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
	<ul style="list-style-type: none"> • dans des cas exceptionnels et avec l'accord de l'évaluateur, le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance, issue de son entité administrative. Celle-ci assiste à l'entretien, mais n'intervient de quelque manière que ce soit; • en cas de désaccord sur les constats et/ou la procédure, le collaborateur peut saisir le supérieur du supérieur. Il peut se faire assister; • si le différend persiste, le Tribunal arbitral peut être saisi. <p>d) organes</p> <p><i>aa) Les associations professionnelles</i></p> <p>Les associations faitières représentatives sont reconnues par le Conseil d'Etat.</p> <p>Elles ont le droit de négocier la loi sur le statut et ses dispositions réglementaires.</p> <p>Elles disposent chacune d'une décharge globale, dont le nombre de jours est fixé d'entente avec le Conseil d'Etat, pour exercer leurs activités associatives. En cas d'exercice du droit de négocier, des décharges spécifiques, assorties de modalités, sont octroyées pendant le temps nécessaire selon accord avec le Conseil d'Etat.</p> <p>- Elles disposent de moyens pour l'accomplissement de leur activité et leur présentation, à savoir locaux de réunion et tableaux d'affichage.</p> <p>Pour l'ensemble des points figurant sous lettre aa), le Conseil d'Etat n'entend pas limiter la situation et la pratique telles qu'elles existent actuellement, pour autant qu'elles ne soient pas contraire à la loi.</p> <p><i>bb) Les commissions du personnel</i></p> <p>Elles existent dans chaque département et grand service ou grande entité administrative.</p> <p>Leurs activités s'exercent au niveau du département, du service ou de l'entité administrative.</p> <p>Elles sont consultées par le Chef du département, le Chef du service, le chef de la grande entité administrative ou un collaborateur notamment en cas de difficulté de fonctionnement ou d'organisation. Elles peuvent agir spontanément, proposer leur conciliation ou soumettre des propositions consistant à améliorer le fonctionnement du département, du service ou de l'entité administrative.</p> <p>Les membres des commissions du personnel bénéficient de décharges, dont le nombre de jours est fixé d'entente avec le Chef du département, le Chef du service ou le responsable de la grande entité administrative.</p> <p>Les commissions du personnel disposent de moyens tels qu'un local, un tableau d'affichage et des moyens matériels leur permettant de remplir leur tâche.</p> <p><i>cc) La commission paritaire</i></p> <p>Elle est constituée paritairement: six membres et trois suppléants représentant le personnel, six membres et trois suppléants représentant le Conseil d'Etat. Les membres désignent un président hors de leur sein.</p> <p>La COPAR est une autorité</p> <ul style="list-style-type: none"> - de conciliation en cas de différend collectif; - de recours lorsque la loi lui attribue expressément cette compétence. <p>Les membres bénéficient du temps nécessaire pour l'exercice de leur charge. Son secrétariat est assuré par un service de l'Etat.</p>	<p>Le droit de négocier n'est actuellement reconnu aux associations de fonctionnaires que par une décision ponctuelle du Conseil d'Etat. Son inscription dans la loi créera un cas unique en Suisse: ce droit n'existe en effet dans aucun canton, ni à la Confédération.</p> <p>La nouvelle commission paritaire, moins nombreuse, verra son poids renforcé du fait que ses membres siègeront comme assesseurs au sein du futur Tribunal arbitral (voir ch. 11)</p>

Actuellement, cinq départements, ainsi que le CHUV, ont une commission consultative du personnel. Le DIRE et le Département des finances n'en ont pas.

La commission paritaire actuelle est composée de dix membres et de dix suppléants représentant le personnel et d'autant représentant l'Etat employeur.

Bulletin des postes vacants

Les postes présentés dans ces pages sont réservés aux collaborateurs de l'administration cantonale vaudoise
Ils sont ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes

Réf.	Fonction	Description
1908	Chef du Service des gérances et des achats cl. à déterminer 100%	Activité: diriger un service d'une soixantaine de collaborateurs et d'une centaine d'auxiliaires en veillant au bon développement des compétences et des aptitudes de chacun. Gérer le patrimoine immobilier, étudier les achats et les ventes de parcelles ou de bâtiments, mettre en œuvre le fonds d'acquisition d'immeubles de réserves. Planifier la localisation des services de l'Etat, procéder à la recherche de locaux et veiller à l'exploitation rationnelle des bâtiments. Organiser l'achat des équipements et fournitures, veiller à l'application des standards. Piloter les projets de modernisation du service. Indispensable: titre universitaire en sciences économiques ou politiques, licence en droit ou titre jugé équivalent. Expérience de direction réussie dans le domaine des services au sein d'une entreprise ou de l'Administration. Aptitude à la négociation, sens de la communication et de l'organisation ainsi que bonnes connaissances du marché immobilier vaudois. Capacité à conduire des dossiers complexes et maîtrise de l'allemand. Remarque: votre dossier complet (CV, photo, copies de diplômes et certificats) est à adresser au BRH, Bureau des ressources humaines, réf. 1908, rue Caroline 4, 1014 Lausanne, à l'att. de Bruno Franco.
1879	Chef du Service des eaux, sols et assainissement cl. à déterminer 100%	Activité: diriger un service composé de 100 collaborateurs. Veiller à l'application des lois fédérales et cantonales dans le domaine des eaux de surface et souterraines, des eaux usées, des déchets et des décharges, des sols et des ressources en matériaux pierreux. Suivre l'évolution des techniques dans les secteurs d'activité du service et proposer les modifications dans les domaines légaux correspondants. Veiller à la mise en œuvre de l'assainissement des eaux domestiques et la qualité du traitement des eaux industrielles du canton. Veiller à l'approvisionnement du canton en matériaux pierreux et graviers tout en tenant compte des critères environnementaux. Veiller à la collaboration intercantonale en matière de traitement des déchets urbains. Piloter les projets de modernisation du service. Indispensable: ingénieur EPF ou titre jugé équivalent. Expérience de direction réussie dans une grande entreprise ou administration. Leadership, bon négociateur, sens de la communication et de l'organisation. Aisance dans l'expression orale et écrite. Rigueur et ouverture d'esprit. Résistance au stress et engagement professionnel supérieur à la moyenne. Maîtrise de l'allemand. Remarque: votre dossier complet (CV, photo, copies de diplômes et certificats) est à adresser au BRH, Bureau des ressources humaines, réf. 1879, rue Caroline 4, 1014 Lausanne, à l'att. de Bruno Franco.
1910	Conseiller en orientation (OCOSP) cl. 23-27 60%	Activité: consultation d'orientation essentiellement pour une population de gymnasiens vaudois. Gestion du fonctionnement du secteur: organisation, coordination et répartition des tâches communes. Collaboration avec les institutions partenaires (OROSP, gymnases, UNIL, EPFL). Etudes et développements (tests, enquêtes). Indispensable: licence en psychologie, mention orientation scolaire et professionnelle ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 2 ans environ en qualité de conseiller en orientation, diplôme post-licence de conseiller en orientation ou titre jugé équivalent. Goût pour le travail en équipe, esprit d'initiative, autonomie, curiosité, aptitude à la négociation, personnalité conviviale. Intérêt pour l'informatique.
1912	Maître d'enseignement professionnel A de culture générale cl. 24-28 ou B cl. 23-26 100%	Activité: au sein d'une école professionnelle, chargé de l'enseignement de la culture générale aux classes de fleuristes, dessinateurs-paysagistes et métiers de l'horticulture. Apte à accepter d'autres tâches liées à l'enseignement et à la formation professionnelle. Indispensable: titre universitaire, brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire ou brevet pour l'enseignement dans les classes supérieures avec une pratique professionnelle de 2 ans environ. Bon contact avec les jeunes, esprit d'équipe. Lieu de travail: Morges.
APROMAD	Responsable d'équipe (de l'un des 2 CMS) cl. 21-23 80%	Activité: garantir la qualité du service offert à la clientèle, participation à l'introduction de la démarche qualité, coordination d'une équipe pluridisciplinaire dans une optique de management participatif. Indispensable: formation d'infirmier(ère), assistant(e) social(e) ou ergothérapeute avec si possible une formation complémentaire en gestion. Expérience dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'administration d'une équipe/d'un service. Permis de conduire et véhicule. Offres de service à adresser à: APROMAD, à l'att. de Patrizia Clivaz Luchez, directrice, En Budron C 7, CP 33 - 1052 Le Mont. Tél. 021/651 71 00. Particularités/lieu de travail: demander préalablement par fax (021/651 71 01) ou par écrit le profil du poste et le cahier des charges. Centres médico-sociaux de Prilly «Nord et Sud». Entrée en fonction: 1 ^{er} juin 2000 ou à convenir.

Bureau des ressources humaines

Rue Caroline 4 1014 Lausanne Tél. 021/316 29 20 Fax 021/316 29 23
Heures d'ouverture: 8 h - 12 h et 13 h 30 - 17 h.

1913	Assistant HEV (Project Manager) cl. 19-23 100%	<p>Activité: gestion de projets liés au marketing et à la gestion du personnel. Développer un concept d'optimisation de la gestion administrative d'une école d'ingénieurs qui utilise Internet et Intranet. Collaborer au projet de choix et de mise en place d'un nouveau logiciel de gestion administrative des étudiants et du personnel dans les différents établissements de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale. Possibilité d'enseigner des modules de gestion.</p> <p>Indispensable: diplôme d'économiste d'entreprise ESCEA ou équivalent. Sens de l'organisation, esprit créatif, grande capacité d'adaptation.</p> <p>Avantages, particularités: possibilité d'acquérir et de maîtriser des compétences professionnelles de pointe dans les nouvelles techniques de gestion. Poste limité à 2 ans.</p> <p>Lieu de travail: Yverdon.</p>
1914	Assistant de direction cl. 19-22 100%	<p>Activité: au sein du Département de la santé et de l'action sociale, mise en œuvre et application des moyens de contrôle des activités de la FAREAS. Contrôle des demandes AVS/RMR du Service des réfugiés.</p> <p>Indispensable: diplôme de l'ESCEA ou HEG (Hautes Ecoles de Gestion) ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 3 ans environ. Bonnes connaissances des outils de gestion et en comptabilité. Connaissance du domaine de l'asile et des régimes sociaux vaudois. Pratique courante des outils informatiques (Word NT, Excel, Lotus Notes).</p>
1903	Assistant social A cl. 19-21 50%	<p>Activité: apporter un appui social aux pensionnaires et à leur entourage. Collaboration aux contrôles de qualité de la prise en charge sociale dans les établissements et de la gestion des montants pour dépenses personnelles. Traitement des plaintes, examen de l'octroi de garanties particulières.</p> <p>Indispensable: diplôme d'assistant social ou titre jugé équivalent. Pratique de 6 ans environ dès l'obtention du titre. Connaissance des régimes sociaux. Aptitude à travailler en collaboration avec d'autres professionnels à l'intérieur et à l'extérieur du service des assurances sociales et de l'hébergement. Expérience dans le domaine médico-social.</p>
1901	(2 postes) Contrôleur d'impôt A cl. 20-22 ou B / cl. 17-19 100%	<p>Activité: contrôle des déclarations d'impôt des personnes physiques, en charge de la taxation en appliquant les dispositions (AVS, Impôt anticipé, IFD, Impôt cantonal et communal). Analyse et traitement des réclamations en 1^{re} instance, collaboration à la taxation des dossiers de l'ensemble du district. Contacts avec les contribuables et les délégués communaux au guichet ou par téléphone.</p> <p>Indispensable: précision, efficacité, entregent. Bonne maîtrise des outils informatiques (Word, Excel).</p> <p><i>Contrôleur d'impôt A:</i> pratique professionnelle de 3 ans en règle générale en qualité de contrôleur d'impôt B, ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent et pratique professionnelle de 12 ans en règle générale dans des activités comptables, fiscales ou bancaires (titres), ou Brevet fédéral de comptable ou d'agent fiduciaire.</p> <p><i>Contrôleur d'impôt B:</i> pratique professionnelle de 3 ans en règle générale en qualité de contrôleur d'impôt C, ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent et pratique professionnelle de 9 ans en règle générale dans des activités comptables, fiscales ou bancaires (titres).</p>
1906	(2 postes) Spécialiste d'opérations A / cl. 18-20 ou B / cl. 15-17 ou C / cl. 13-15 ou Employé d'administration / cl. 10-12 100%	<p>Activité: contact avec le public en rapport avec la loi sur la poursuite et la faillite. Travaux spéciaux à l'extérieur et travaux administratifs au bureau.</p> <p>Indispensable: pratique professionnelle de 3 ans en règle générale comme spécialiste d'opérations B, ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent + attestation de perfectionnement + pratique professionnelle de 9 ans en règle générale dont 3 ans dans un OPF (spécialiste d'opérations A); pratique professionnelle de 3 ans en règle générale comme spécialiste d'opérations C ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent + attestation de perfectionnement + pratique professionnelle de 6 ans en règle générale dont 2 ans dans un OPF (spécialiste d'opérations B); CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent + attestation de perfectionnement + pratique professionnelle de 3 ans en règle générale après l'obtention du CFC (spécialiste d'opérations C); CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent (employé d'administration). Le titulaire sera appelé à utiliser son véhicule privé pour les besoins du service.</p> <p>Souhaité: connaissances informatiques.</p> <p>Lieux de travail: Aigle (1^{er} poste). Cully (2^e poste).</p>
1896	Secrétaire cl. 15-18 100%	<p>Activité: assurer l'imputation correcte des opérations et le contrôle des pièces comptables. Valider les opérations passées par les services du département. Effectuer des contrôles internes. Support aux comptables du département. Recherche et transmission d'informations nécessaires à la bonne tenue des dossiers comptables. Rédaction autonome des correspondances internes, établissement de documents administratifs, tableaux et graphiques.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent, pratique professionnelle de 6 ans en règle générale. Maîtrise des applications comptables Procofiév, Zadig et Agir. Rigueur, fiabilité et précision. Capacité d'analyse et d'anticipation.</p>

1902	(2 postes) Contrôleur d'impôt C cl. 14-16 ou D / cl. 12-14 100%	<p>Activité: contrôle des déclarations d'impôt des personnes physiques, taxation en appliquant les dispositions (AVS, Impôt anticipé, IFD, Impôt cantonal et communal). Analyse et traitement des réclamations en 1^{re} instance, collaboration à la taxation des dossiers de l'ensemble du district. Contacts avec les contribuables et les délégués communaux au guichet ou par téléphone.</p> <p>Indispensable: précision, efficacité, entregent. Bonne maîtrise de l'informatique (Word, Excel).</p> <p><i>Contrôleur d'impôt C:</i> pratique professionnelle de 3 ans en règle générale en qualité de contrôleur d'impôt D, ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent et pratique professionnelle de 6 ans en règle générale dans des activités comptables, fiscales ou bancaires (titres).</p> <p><i>Contrôleur d'impôt D:</i> CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent et pratique professionnelle de 2 ans en règle générale. Doit avoir subi avec succès l'examen de cours de base pour contrôleurs d'impôt, ou CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent et pratique professionnelle de 4 ans en règle générale dans des activités comptables, fiscales ou bancaires (titres).</p>
1900	Surveillant A cl. 12-14 100%	<p>Activité: contribue au maintien de la sécurité publique en assurant la surveillance, la rééducation et la formation professionnelle de personnes en exécution de condamnations pénales. L'activité se déroule dans les régimes spéciaux d'un important établissement de détention (régimes disciplinaires, arrivants, sécurité renforcée, évaluation et unité psychiatrique).</p> <p>Indispensable: CFC requérant au moins 3 ans d'apprentissage ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 3 ans environ. Agé de 25 à 40 ans, casier judiciaire vierge, nationalité suisse. La préférence sera accordée à une personne de sexe masculin.</p>
1897	Employé d'administration cl. 10-12 100%	<p>Activité: assure, avec 2 autres secrétaires, la dactylographie du courrier et de rapports techniques, la saisie informatique, l'accueil téléphonique et le classement pour un laboratoire d'une trentaine de personnes.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent. Sens de l'équipe et de la collaboration. Bonne capacité d'intégration, maîtrise de l'orthographe et sens de l'initiative.</p> <p>Particularité: poste de durée limitée jusqu'au 16 mai 2002.</p> <p>Lieu de travail: Epalinges.</p>
1904	Employé d'administration cl. 10-12 100%	<p>Activité: assure le secrétariat d'un secteur d'exécution forcée, y compris le traitement de dossiers concernant les saisies de salaires.</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent. Maîtrise de l'orthographe. Sens de l'initiative.</p> <p>Lieu de travail: Nyon.</p>
1895	Ouvrier qualifié cl. 10-12 100%	<p>Activité: conduire des poids lourds et des engins spéciaux dans le cadre de l'entretien des routes et de l'autoroute. Effectuer des travaux d'entretien particuliers en relation avec la formation initiale acquise. Pose de signalisations. Faire partie d'un système de piquet avec horaire irrégulier.</p> <p>Indispensable: CFC de jardinier-paysagiste, bûcheron, agriculteur ou d'une profession du bâtiment requérant au moins 3 ans d'apprentissage ou titre jugé équivalent. Etre âgé de 20 ans au moins et posséder un permis poids lourd avec remorque. Etre domicilié dans un rayon de 12 km et à 15 minutes max. du Centre d'entretien de Bursins.</p>
1911	Cantonnier des lacs et cours d'eau cl. 8-10 100%	<p>Activité: travaux d'entretien des cours d'eau, rattaché au dépôt de Payerne.</p> <p>Indispensable: être âgé de 20 ans au moins. Bonnes connaissances des machines de chantier avec plusieurs années d'expérience dans la branche. Savoir faucher et connaître les travaux de bûcheronnage. Permis de conduire pour voiture légère. Domicile dans la région de Payerne.</p> <p>Lieu de travail: Payerne.</p>
1984	Employé de bureau cl. 6-8 50%	<p>Activité: assurer la saisie et la maintenance de données, la réception du courrier, le tri, le classement et la recherche d'informations.</p> <p>Indispensable: dynamisme, entregent et conscience professionnelle. Formation administrative ou pratique administrative de 3 ans au moins.</p>



Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
<p>Statut actuel:</p> <p>«Les fonctionnaires sont tenus d'exercer leurs fonctions personnellement, avec diligence, conscience et fidélité» (Art. 14).</p> <p>« Les fonctionnaires doivent exécuter consciencieusement et raisonnablement les instructions de leurs supérieurs» (Art. 25).</p>	<h2>B) Engagements et devoirs</h2> <p>a) Le collaborateur s'engage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à fournir des prestations de qualité • à accomplir ses tâches de manière efficace, dans le souci d'une conscience professionnelle • à travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration <p>Il sera précisé que ces engagements sont entendus dans une approche déontologique.</p> <p>b) Le collaborateur a comme devoirs:</p> <ul style="list-style-type: none"> – d'agir de manière professionnelle en préservant les intérêts de son employeur et du service public; – de respecter les normes en vigueur et les missions ou directives de son supérieur; <p>Le collaborateur qui a du personnel sous ses ordres veille à confier des tâches de manière équitable en tenant compte de la charge du travail et des compétences de chacun. Il définit clairement ses attentes en termes de missions, de tâches ou d'objectifs. Il met à disposition les moyens nécessaires et assure un contrôle suffisant de l'activité.</p>	
<p>Initiative parlementaire:</p> <p>«Les collaborateurs de l'Etat sont tenus d'exercer leur fonction personnellement, avec diligence, fidélité et impartialité» (Art. 13).</p>		
<p>Initiative parlementaire: «Le Conseil d'Etat soumet au Grand Conseil une enveloppe budgétaire correspondant aux variations de traitement pour l'année suivante. La répartition des adaptations est laissée à la responsabilité du Conseil d'Etat et des supérieurs hiérarchiques, après évaluation des collaborateurs de l'Etat» (Art. 40).</p>		
<p>Statut actuel (Art. 53):</p> <p>« Le Conseil d'Etat (...) peut accorder exceptionnellement une ou plusieurs augmentations annuelles à un fonctionnaire particulièrement méritant, sans dépasser le traitement maximum de la classe finale prévue pour la fonction.</p> <p>« En cas d'insuffisance constatée, le Conseil d'Etat peut (...) décider de ne pas verser une augmentation annuelle».</p>	<h2>5 – Politique salariale</h2> <p>Maintien du principe des automatismes: augmentations annuelles et indexation (pas de salaire au mérite);</p> <p>Le Conseil d'Etat est compétent pour décider de l'indexation des salaires. Il consulte préalablement les associations reconnues.</p> <p>Possibilité d'intervenir sur les augmentations annuelles par:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un blocage du salaire; • une progression des augmentations plus importante; • un déplafonnement. <p>Dans des situations exceptionnelles, le Conseil d'Etat peut intervenir sur l'évolution de la masse salariale. Pour déterminer si on se trouve dans une situation exceptionnelle, le Conseil d'Etat se fonde sur des critères pertinents tels que le taux de chômage et les comptes de l'Etat définitifs ou provisoires. Dans cette situation exceptionnelle, il négocie avec les associations reconnues les mesures auxquelles il recourt et le montant à réaliser, mais au maximum 30% de la masse salariale affectée aux augmentations annuelles en plus ou en moins.</p> <p>Introduction de primes qui peuvent être exceptionnellement versées à n'importe quel moment de l'année. Elles représentent des récompenses individuelles ou collectives en cas de contributions exceptionnelles. Elles sont de type monétaire ou non, au choix du collaborateur. Les récompenses non monétaires peuvent prendre la forme de congés, vacances, cours, stages, participation à un séminaire, repas, apéritif, etc.</p> <p>Elles sont principalement accordées pour une activité effectuée hors missions ordinaires et représentent environ 3 à 4% du salaire brut. Les critères d'attribution sont fixés par le SPEV. Globalement elles ne dépassent pas à terme 0,5% de la masse salariale, le Conseil d'Etat s'engage à les introduire par palier, le premier étant situé à environ 0,25%. Un bilan intermédiaire sera effectué entre 1 et 5 ans après l'introduction du système.</p>	<p>Il est prévu que les augmentations annuelles soient étalées dans le temps (voir ch. 10).</p> <p>Le déplafonnement a essentiellement pour objectif de permettre à l'Etat de rester compétitif sur le marché du travail pour les professions spécialisées où les salaires pratiqués dans le secteur privé sont plus élevés.</p> <p>Les primes constituent le seul élément vraiment nouveau du dispositif. Elles sont versées ponctuellement, et n'ont pas d'incidence sur le salaire dû pour les années consécutives.</p>



Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
Minimum légal actuel pour la classe 1 : Fr. 3'000 brut par mois sur 13 mois.	Elles ne servent pas à payer les heures supplémentaires. Dans la nouvelle grille salariale, le salaire minimum versé ne sera pas inférieur à Fr. 3'500.– brut par mois sur 13 mois. 10 à 15% des collaborateurs de l'Etat peuvent être concernés par la modification des augmentations annuelles et/ou les primes.	

6 – Description et évaluation des fonctions

Le Conseil d'Etat entend réexaminer les objectifs de l'opération description et évaluation des fonctions ainsi que la structure du projet. Il soumettra ces nouvelles propositions aux associations du personnel reconnues qui seront étroitement associées dans différentes instances mises sur pied.

Le Conseil d'Etat proposera une nouvelle grille salariale, avec les mécanismes, qu'il soumettra à l'examen d'une commission tripartite ad hoc (employeur, employés, experts), qui préavisera et rapportera au Conseil d'Etat.

- La COPAR cherche à apaiser le différend éventuel.
- La décision finale demeure de la compétence du Conseil d'Etat.

7 – Caisse de pensions

Instauration d'un plan en double primauté:

- primauté des prestations jusqu'à un salaire annuel brut de Fr. 120'000.– (a) ci-dessous)
- primauté des cotisations pour la part du salaire dépassant Fr. 120'000.– (b) ci-dessous)

a) Déduction de coordination: montant de coordination égal à la rente AVS minimale simple (12'060.–) jusqu'à un salaire brut de Fr. 60'000.–. Dès ce montant, augmentation progressive de la déduction de coordination, mais au maximum jusqu'à 150% de la rente AVS simple minimale (Fr. 18'090.– en 1999).

Début de l'affiliation: 25/22 ans, ou dès 20 ans selon le choix du collaborateur.

Nombre d'années de cotisations: 35 ans.

Age minimum de la retraite: 60 ans et 57 ans (selon la situation actuelle)

Rente: 60% du dernier traitement cotisant.

Cotisations: 9% collaborateur, 15% Etat.

Jusqu'à 25/22 ans, respectivement 20, seul le risque est assuré sur la base d'une prime de 3% prise en charge à concurrence de 1% par le collaborateur et de 2% par l'Etat.

b) Pour la partie du salaire assuré en primauté des cotisations, des bonifications sont portées sur le compte de l'assuré, comprises entre 16 et 18% environ selon son âge. Possibilité de prélever tout ou partie du montant sous forme de capital.

Cotisations: 9% collaborateur, 15% Etat.

Etude de l'amélioration de certaines prestations risque.

Selon la loi actuelle, tous les salaires sont assurés en totalité en primauté des prestations.

L'initiative parlementaire sur la Caisse de pensions propose d'instaurer, pour toutes les classes de salaire, le système de la primauté des cotisations.

Dans le système de la primauté des prestations, on calcule la rente par rapport au dernier salaire, les modifications intervenues sur le salaire étant supportées par l'employeur. Dans le système de la primauté des cotisations, le montant de la rente dépend principalement de l'évolution du salaire et des rendements, ce qui signifie que le risque est en partie supporté par le collaborateur.

La position de départ du Conseil d'Etat prévoyait un âge minimum de la retraite de 62 ans pour tous les collaborateurs.

8 – Engagement, transfert et résiliation

a) Engagement

Le temps d'essai est de trois mois.

L'autorité compétente engage les collaborateurs de l'Etat. Leur désignation formelle par l'autorité compétente a lieu par un contrat de droit administratif, conclu pour une durée indéterminée. Pour certaines fonctions limitées dans le temps ou selon la nature de l'activité déployée, un contrat de durée déterminée peut être conclu.

L'autorité compétente est le Conseil d'Etat pour les chefs de service et les fonctions dirigeantes (liste à définir); le Chef de département pour les autres fonctions, qui peut déléguer sa compétence au chef de service.

Les collaborateurs sont régis par les normes générales ou particulières. Le contrat précise les éléments liés à la personne: fonction, classification, salaire d'entrée, lieu de travail, taux d'activité et début de l'activité.

La disparition du terme de nomination nécessite une modification de la constitution cantonale, d'où une votation populaire obligatoire.

b) Transfert et résiliation

Pendant le temps d'essai, une résiliation par l'autorité d'engagement ou l'employé peut intervenir moyennant un préavis de sept jours, sans motivation.

Sauf cas de faute grave justifiant une résiliation avec effet immédiat, la résiliation est précédée d'un avertissement, avec ou sans une menace de résiliation, prononcée par l'autorité d'engagement.

Si l'avertissement n'a pas eu d'effet, l'autorité d'engagement peut résilier le contrat. Elle motive sa décision en se basant sur:

- une violation des devoirs légaux ou contractuels
- l'inaptitude avérée du collaborateur
- une disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif.

La violation des devoirs légaux fait référence aux devoirs du collaborateur (agir de manière professionnelle en préservant les intérêts de l'employeur et du service public, respecter les normes en vigueur, les missions et les directives de son supérieur) et aux devoirs du collaborateur qui a du personnel sous ses ordres. L'inaptitude avérée reprend les notions d'incompétence et d'incapacité.

La résiliation ordinaire est signifiée moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois, la première année, puis de trois mois dès la deuxième année. Les deux partis peuvent convenir d'un terme différent.

En cas de faute grave, l'employeur peut résilier le contrat avec effet immédiat.

Une résiliation abusive au sens du Code des obligations ou non fondée sur un des motifs prévus par la loi, donne lieu à une proposition de la part de l'employeur de poste équivalent ou est sanctionnée par le paiement d'une indemnité, au choix du collaborateur. Le choix est offert pour autant qu'un poste équivalent existe et soit disponible. L'indemnité est fonction du nombre d'années de service:

- 3 mois de salaire de 1 à 5 ans de service
- 6 mois de salaire de 6 à 10 ans de service
- 9 mois de salaire de 11 à 15 ans de service
- 12 mois de salaire dès 16 ans de service.

Protection supplémentaire par rapport au code des obligations: l'Etat employeur doit, dans tous les cas, motiver la résiliation et la communiquer à l'employé. La résiliation doit se fonder expressément et uniquement sur un des motifs mentionnés dans la loi.

Selon le statut actuel, la cessation définitive des fonctions ne peut intervenir que par démission, renvoi pour cause de suppression d'emploi, renvoi pour justes motifs, retraite ou invalidité définitive (Art. 86). En cas de suppression de poste, le fonctionnaire peut être licencié moyennant un avertissement donné six mois à l'avance (Art. 88).

La garantie de non-licenciement, telle qu'elle est appliquée actuellement, est liée à l'opération «Orchidée».

L'initiative parlementaire maintient la notion de nomination des collaborateurs de l'Etat. Cependant, elle étend les possibilités de licenciement. Art. 53: «Les rapports de service prennent fin par: (...)

- la résiliation pour un motif lié aux prestations du collaborateur (inaptitude, prestations insuffisantes),

- la résiliation pour un motif non lié aux prestations du collaborateur (suppression du poste de travail, réorganisation du service, etc.)



Points de repère	Accord FSF – Conseil d'Etat	Eclairages
	<p>Si une résiliation intervient en réalité à raison d'une activité associative, le collaborateur dispose à choix d'un droit à être réintégré à l'Etat, à un poste équivalent ou obtient le paiement de l'indemnité.</p> <p>En cas de suppression du poste, l'employeur essaie au préalable de transférer le collaborateur, qui a le choix entre des possibilités de transfert acceptables. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant un préavis de six mois. L'employeur verse en outre une indemnité identique à celle pour résiliation abusive.</p> <p>On assimile à une suppression de poste la modification de la fonction. Dans ce cas, le collaborateur peut suivre une formation complémentaire pour remplir les nouvelles missions du poste, ou être transféré. Si aucune de ces mesures n'est réalisable, le contrat est résilié moyennant un préavis de six mois et le versement de l'indemnité.</p> <p>Lorsqu'une restructuration nécessite la suppression de nombreux postes, un plan social est mis sur pied par le Conseil d'Etat après négociation avec les associations reconnues.</p> <h2 style="text-align: center;">9 – Droit de recours</h2> <p>Les décisions qui touchent de manière grave le collaborateur peuvent être portées devant la Commission paritaire lorsque la loi le prévoit, ou devant le Tribunal arbitral.</p> <p>Tout recours contre une décision du Tribunal arbitral est déposé auprès de la Chambre des recours du Tribunal cantonal (Tribunal administratif).</p> <p>Le Tribunal arbitral est présidé par un professionnel du droit désigné par le Tribunal cantonal. Selon la nature de l'affaire, il est assisté de deux ou de quatre assesseurs, la moitié représentant le personnel, l'autre moitié l'employeur, les assesseurs étant membres de la COPAR.</p> <p>Chaque partie peut récuser un membre du Tribunal arbitral.</p> <h2 style="text-align: center;">10 – Dispositions transitoires</h2> <p>Dans l'attente d'une mise en place globale de la nouvelle politique salariale, l'échelle actuelle des traitements est maintenue et les augmentations annuelles sont étalées sur 20 ans.</p> <p>Pendant la période transitoire, c'est-à-dire jusqu'à la mise en vigueur entière de la nouvelle politique salariale, garantie est donnée que chaque collaborateur reste au bénéfice de son salaire nominal (pas de réduction de salaire);</p> <p>Dès l'entrée en vigueur de la future loi, les collaborateurs de l'Etat seront soumis à ce qui est prévu sous chiffre 8 lettre a, 2^e point.</p> <p>Le Conseil d'Etat prend l'engagement de ne pas introduire une contribution de solidarité pour l'année 2001.</p> <p style="text-align: right;"><i>Signé à Lausanne, le 28 janvier 2000</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Pour la FSF: M. Eperon, M. Martinet, M. Sauterel, M. Vaucher</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Pour le Conseil d'Etat: M. Favre, M^{me} Jeanprêtre, M. Mermoud</i></p>	<p>Nouveauté. Le Tribunal arbitral n'existe ni dans le statut actuel, ni dans la position de départ du Conseil d'Etat.</p> <p>La garantie s'applique au salaire brut 1999 selon le statut actuel (sans contribution de solidarité).</p> <p>Voir p. 13.</p>

Initiative parlementaire: «Seules les conditions de nomination spéciales prises à titre individuel avant le 1er janvier 1999 sont susceptibles de créer des droits acquis» (Art. 71)



Les décisions de la quinzaine

Dans cette rubrique sont présentées sous forme succincte les décisions prises par le Conseil d'Etat au cours de la quinzaine écoulée. Elles sont classées par département. Les objets dépendant de la présidence ou relevant des compétences de plusieurs départements sont placés en tête. Les références en italique au bas de chaque résumé indiquent où s'adresser pour obtenir des informations plus complètes.

DFIN

Département des finances

Arrêté sur les conflits collectifs et leurs conséquences

Le Conseil d'Etat a adopté un arrêté relatif aux conflits collectifs et à leurs conséquences. Ce texte s'inspire de la dernière jurisprudence du Tribunal Fédéral ainsi que de la nouvelle constitution fédérale. Il règle la procédure devant la Commission paritaire ainsi que les modalités pratiques. Il ne prévoit pas de sanction particulière pour fait de grève, pour autant que les fonctionnaires qui s'abstiennent de travailler s'annoncent et que le service minimal soit assuré. En revanche, le salaire des grévistes ne sera pas versé pour la durée de leur absence au travail.

Frédéric Daler, chef du Service du personnel, 021/316 19 01

DEC

Département de l'économie

Mandats de prestation pour l'application de la loi sur l'assurance chômage: accord signé

Le Conseil d'Etat a signé l'accord pour l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (Accord ORP/LMMT/autorité cantonale) qui permet l'introduction d'un mandat de prestations orienté vers l'efficacité du dispositif cantonal d'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-chômage. Le financement des ORP par le fonds fédéral de compensation de l'assurance-chômage sera ainsi fonction de l'efficacité desdits ORP – mesurée par un modèle économétrique – et un système bonus-malus sera introduit dès 2001. La signature de l'Accord est conditionnelle, car le Conseil d'Etat estime que le modèle présenté par la Confédération doit être testé en 2000 aux fins d'être affiné et complété.

Roger Piccand, chef du Service de l'emploi, 021/316 61 01

DSAS

Département de la santé et de l'action sociale

Financement des institutions de traitement pour alcooliques et toxicomanes

En réponse au postulat de la députée Anne-Catherine Ménétrety et à la résolution de la députée Suzi Dulex, le Conseil d'Etat a établi un rapport sur les démarches déjà effectuées ou encore à mener auprès de la Confédération, afin d'obtenir d'autres sources de financement fédéral, qui puissent compenser la diminution des subventions de l'assurance invalidité. Le Conseil d'Etat estime que l'ampleur des besoins nécessite d'assurer le maintien d'un équipement ambulatoire et résidentiel de qualité, mais il n'entend pas se substituer à la Confédération. A court terme, il envisage de donner un appui ponctuel aux institutions en recourant au Fonds pour la prévention et la lutte contre les toxicomanies. A plus long terme, il pourrait augmenter son soutien si nécessaire, selon le nouveau modèle de financement qui sera proposé sur le plan suisse.

Françoise Favez, adjointe au Service de prévoyance et d'aides sociales, 021/316 52 16

Crédit d'études pour la restructuration et la modernisation des urgences du CHUV

Le Conseil d'Etat a adopté un exposé des motifs et projet de décret accordant un crédit d'études de Fr. 1'596'000.– pour la restructuration et la modernisation du Centre Interdisciplinaire des Urgences au niveau 05 du bâtiment hospitalier du CHUV. Le nombre des patients admis aux urgences a été en croissance constante (+11% de 1995 à 1998) pour atteindre 37'245 entrées en 1998. Le dispositif architectural conçu dans les années 1970 pour 15'000 entrées par an est aujourd'hui obsolète malgré les diverses améliorations ponctuelles exécutées au cours des dernières années.

D. Petitmermet, secrétaire général des Hospices cantonaux, 021/314 70 05

DFJ

Département de la formation et de la jeunesse

Non à l'introduction d'un régime de prêts sans intérêts dans le domaine de la formation

Le Conseil d'Etat a décidé de ne pas donner suite aux propositions du postulat de la députée Linette Vullioud-Laurent, qui demandait d'étudier une politique de prêts sans intérêts permettant de créer un fonds «Etudes et formation». Le rapport du gouvernement envisage trois options: le remplacement d'une partie des bourses par des prêts, le complément des bourses par des prêts et la création d'un fonds qui alimenterait des prêts. Ces 3 options sont rejetées, notamment à cause de leur absence de conformité avec la loi sur l'aide aux études et à la formation professionnelle. Le rapport souligne aussi le coût de gestion élevé qu'occasionnerait un régime de prêts.

Jean-Pierre Rochat, chef du Service de la formation professionnelle, 021/316 63 06

Fabien Loi Zedda, secrétaire général du Département de la formation et de la jeunesse, 021/316 30 02

DIRE

Département des institutions et des relations extérieures

Diffusion radio-TV dans le Chablais: transfert de la concession de Télédis à l'AVCOME

La Société Télédis SA, à Monthey, demande l'autorisation de transférer sa concession de Télévision et de Journal à l'écran, accordée en 1997, à l'Audio-Visuel et Communication Monthey et Environs (AVCOME). AVCOME est le seul producteur, par le canal de sa chaîne Télé 12, des émissions diffusées par Télédis depuis deux ans. L'AVCOME souhaite bénéficier d'une concession de diffusion à durée illimitée. Le Conseil d'Etat a transmis à l'Office fédéral de la communication, compétent pour délivrer l'autorisation, un préavis positif.

Brigitte Waridel, chef du Service des affaires culturelles, 021/316 33 00

Projet de loi fédérale sur les documents d'identité: innovations bienvenues

Le Conseil d'Etat s'est prononcé globalement de façon favorable sur le projet de loi fédérale sur les documents d'identité des ressortissants suisses soumis à consultation par le Département fédéral de justice et police. La création d'une base légale claire et unique, l'unification de la procédure d'établissement des passeports et des cartes d'identité et de leur durée ainsi que la création d'un système d'information reliant toutes les autorités concernées sont autant d'éléments de ce projet salués par le gouvernement cantonal. Il est prévu que l'entrée en vigueur de la nouvelle loi coïncide avec l'introduction, en 2003, du nouveau passeport suisse qui sera conforme aux exigences internationales ainsi qu'aux dernières innovations en matière de sécurité.

Jacques Grossrieder, adjoint au Service de la population, 021/316 46 46

Actes de l'état civil (projet INFOSTAR): le Conseil d'Etat favorable

L'avant-projet de modification du Code civil relatif aux actes de l'état civil (projet INFOSTAR), vise à centraliser, sous forme informatique, les actuels registres d'état civil tenus pour chaque commune ou arrondissement. La consultation qui est aujourd'hui soignée aux cantons concerne les adaptations législatives nécessaires (Code civil). Le Conseil d'Etat est globalement favorable à l'avant-projet qui est soumis en consultation. Il émet toutefois des réserves sur la question touchant au financement et à l'exploitation du système, estimant que la maîtrise institutionnelle et financière de la base de données centralisée devrait être commune aux cantons et à la Confédération et non pas seulement aux cantons.

François de Rougemont, chef du Service de justice et législation, 021/316 45 45

La Chine de l'essentiel

Objets domestiques, photos du quotidien, proverbes, retracent la Chine laborieuse et ingénieuse.

Le Musée des arts décoratifs de Lausanne a donné carte blanche à François Dautresme jusqu'au 19 mars.



Semelles fabriquées par des femmes avec du tissu de récupération

Il y a 36 ans, le Français François Dautresme s'est rendu en Chine, lors d'un des premiers voyages autorisés. Chargé d'organiser la première exposition sur l'électronique française à Pékin, il découvre la beauté des ustensiles, outils et autres objets quotidiens en bambou, grès, porcelaine et métal, réalisés par des artisans anonymes des villes et des campagnes. De ses découvertes naît son envie de faire connaître en Occident ces objets hors du commun. Il fonde à Paris *La Compagnie française de l'Orient et de la Chine* qui révélera dès 1964 cet artisanat exceptionnel. Non pas celui des «chinoiseries», mais celui né d'habiles artisans, designers sans le savoir.

L'exposition du Musée des arts décoratifs présente les pièces de la collection particulière de François Dautresme, ainsi qu'un ensemble d'outils et d'ustensiles domestiques encore en production. Le parcours est illustré par un choix d'images réalisées par le collectionneur au fil de ses séjours et voyages en Chine.

D.G.

Chine – Eloge de l'essentiel. Objets et ustensiles du quotidien, Musée des arts décoratifs, av. Villamont 4, Lausanne. Tél. 021/323 07 56. Ouverture: ma de 11h à 21h; me à di de 11h à 18h.

Les «pierres-figures» de Juva

Juva figure parmi les auteurs qui formèrent le noyau de la Collection de l'Art brut. A voir jusqu'au 14 mai.

Né en Autriche en 1887, le prince Antonin Juritzky s'installa avec sa femme à Paris en 1938 jusqu'à sa mort en 1961. Juritzky aimait se promener au bord des rivières pour recueillir des pierres, surtout des silex, qui évoquent des têtes de personnages ou des animaux. Il collectionna avec passion ces «pierres-figures» dont il se convainquit qu'elles avaient été sélectionnées et révéries à une époque préhistorique.

Il les présenta dans des congrès scientifiques comme des découvertes archéologiques. Mais on le soupçonna d'avoir retouché les silex, et il fut proscrit des milieux scientifiques.



«L'Erynnie», silex, 1948-49

Par la suite, il entreprit, sous le pseudonyme de Juva, d'ouvrager et de peindre lui-même des pierres. Juva observe ses silex longuement, des jours, voire des semaines. Il interprète les formes de la pierre et souligne l'image qui s'y dessine par un trait discret, pour la rendre plus visible encore.

Archéologue, historien d'art, collectionneur, antiquaire, faussaire, ce sont autant d'activités que Juva pratique en

tant qu'artiste, puisqu'elles relèvent toutes de la fiction.

D.G.

Juva, Collection de l'Art brut, av. des Bergières 11, Lausanne, tél. 021/647 54 35. Horaires: ma-di, 11h-13h et 14h-18h.

Kaplan et Buñuel à la Cinémathèque

Succédant à celle des frères Marx, la rétrospective Nelly Kaplan retrace vingt-cinq ans de carrière, de *La Fiancée du pirate* au *Plaisir d'amour*, son dernier film de cinéma à ce jour. Au programme jusqu'au 27 février:

Charles et Lucie (1979): 18 février, 15h, 21 février, 21h.

Il faut vivre dangereusement (1975): les 12 (18h30), 14 (21h) et 15 février (15h).

Néa (1976): les 15 (18h30) et 18 (21h) février.

Papa, les petits bateaux (1971): les 9 (15h), 11 (21h) et 13 (15h) février.

Pattes de velours (1985): les 20 (18h30) et 25 (18h30) février.

Polly West est de retour (1993): les 23 (15h) et 27 (18h30) février.

Coincidence ou hasard, le 22 février, Buñuel fêterait ses cent ans. Le «prétexte impératif» pour Hervé Dumont, directeur de la Cinémathèque, de programmer une intégrale du maître espagnol. Parmi les 33 films proposés, citons:

Belle de jour (1967): les 18 (18h30), 19 (21h) et 22 (15h) février.

Cet obscur objet du désir (1977): les 22 (21h), 26 (15h) et 27 (21h) février.

Le charme discret de la bourgeoisie (1972): les 22 (17h), 24 (21h) et 26 (18h30) février.

Le fantôme de la liberté (1974): les 24 (18h30), 25 (15h) et 26 (21h) février.

Le journal d'une femme de chambre (1964): les 16 (21h), 17 (15h) et 20 (15h) février.

La voie lactée (1969): les 20 (21h) et 21 (15h) février.

Un hommage est aussi rendu à Gisèle et Nag Ansoerge qui ont marqué le cinéma d'animation suisse.

Pour tout renseignement: abonnement au Bulletin de la Cinémathèque, 021/863 03 60. Réservations pour les projections: 021/331 01 02.

Spectacles

Ciné du musée de zoologie, Aula du Palais de Rumine. *L'homme des glaces.*

Me 9 février, 14h30 (entrée libre); jeudi 10 février, 14h15 (écoles lausannoises).

Camouflage les 23 et 24 février.

CPO, Croix d'Ouchy. *Mathilde et son grand-père* par le théâtre Tartine. Mise en scène, Greti Kläy. Jeu, Catherine Pauchard.

Musique, Popol Lavanchy.

Mercredi 23 février, 15h.

Eglise Saint-Etienne, Moudon.

Magie tzigane. Folklore des pays de l'Est. Dimanche 2 avril, 17h.