

PREAVIS DU COMITE DE DIRECTION – N°2 - 2023

Révision du système de rémunération de l'ARASOL

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux / généraux membres du conseil intercommunal,

Avant de discuter des principaux enjeux et du processus liés à la révision du système de rémunération de l'ARASOL, il est essentiel de rappeler l'évolution de ce système au fil des années.

HISTORIQUE

Avant 2002, le système de rémunération de l'ARASOL était étroitement aligné sur celui de la commune de Renens.

Puis, à partir de 2002, une volonté politique régionale est née, visant à aligner notre système de rémunération sur celui du Canton de Vaud, étant donné que l'État est notre principal financeur.

Le système de rémunération actuellement en vigueur à l'ARASOL date du 1^{er} janvier 2002. Il repose sur une échelle de traitement et une grille de fonctions obsolètes datant de plus de vingt ans.

L'État de Vaud a modernisé son système de rémunération à la fin de l'année 2013 en adoptant l'outil Decfo-Sysrem dans le cadre de sa réforme salariale.

Lors de l'élaboration du nouveau statut du personnel en 2020, le Comité de direction de l'ARASOL (CODIR) a exprimé le désir de réviser également son système de rémunération mais dans un second temps afin de ne pas retarder l'entrée en vigueur du nouveau statut.

Selon l'article 16 du statut du personnel de l'ARASOL, l'échelle des traitements et le tableau des classifications sont élaborés par le CODIR mais l'échelle des traitements doit être approuvée par le Conseil intercommunal et constitue une annexe au statut du personnel.

En 2022, la décision a été prise d'adopter le cadre salarial Decfo-Sysrem de l'État de Vaud pour élaborer ces deux documents, constituant la base du nouveau système de rémunération de l'ARASOL (voir annexes).

OBJECTIFS & PRINCIPAUX ENJEUX

Les principaux objectifs de cette révision du système de rémunération sont les suivants :

- Actualiser le système pour qu'il corresponde à notre structure et à notre fonctionnement actuels et futurs.
- Améliorer les conditions salariales du personnel afin de favoriser le recrutement dans un contexte de pénurie de personnel du secteur social et de fidéliser les collaborateurs actuels en reconnaissant financièrement la valeur de leur travail au service de la population.
- Offrir des possibilités d'évolution salariale à plus d'un tiers de nos collaborateurs qui sont actuellement bloqués au sommet de leur classe salariale.
- S'aligner sur le système actuel de notre bailleur de fonds, l'État de Vaud, pour mieux correspondre à la réalité de notre financement.

Pour atteindre ces objectifs, nous devons tenir compte de ces **principaux enjeux** :

- Préserver les acquis salariaux tout en effectuant des ajustements aussi valorisant que possible.
- Eliminer autant que possible les plafonds salariaux.
- Respecter le cadre Decfo-Sysrem tout en l'adaptant à nos besoins spécifiques.
- Veiller à un processus consultatif et à une co-construction inclusive.
- Aligner notre masse salariale sur le financement étatique tout en restant dans le cadre budgétaire.
- Mettre en œuvre ces changements dès que possible.

PROCESSUS DE TRAVAIL

Le processus de révision du système de rémunération s'est déroulé en plusieurs étapes clés depuis janvier 2022 :

- Une étude préliminaire comparative a été réalisée avec d'autres ARAS pour quatre fonctions.
- Une étude préliminaire d'impact de Decfo-Sysrem sur notre cadre budgétaire a été menée.
- Des discussions ont eu lieu avec d'autres ARAS en vue d'un travail collaboratif.
- Un consultant externe a été sollicité pour une expertise de la méthode et des conseils spécifiques à nos besoins.
- Des décisions ont été régulièrement prises par le Comité de direction sur les modalités de mise en œuvre et d'avancement des travaux.
- En 2023, un groupe de travail avec le personnel a été créé pour soumettre des propositions d'adaptation. Des sondages auprès du personnel ont été réalisés avant et après les présentations du nouveau système ; celles-ci ont été menées par secteur, lors des colloques institutionnels et ont été mises à disposition du personnel via la plateforme électronique de l'ARASOL.
- Les syndicats n'ont pas été impliqués dans le processus, à ce stade, car il est du ressort du personnel de les solliciter, s'ils le souhaitent.
- Le Canton, par le biais d'un groupe de travail (GTTPCS) auquel participe le Directeur général de la DGCS, M. F. Ghelfi, a été informé des grandes lignes de cette révision.
- L'intégration à la procédure budgétaire 2024 prévoit un transfert, à mi-année ou à l'automne, des salaires actuels sur l'échelle Decfo-Sysrem, pour un montant de CHF 12'500.-.
- Les salaires des collaborateurs seront adaptés au montant supérieur le plus proche de la nouvelle échelle de traitement, et une communication individuelle sera préparée pour chaque collaborateur à l'automne 2024 en la forme d'un avenant au contrat de travail.
- Le maintien du différentiel d'indexation entre l'échelle de traitement du Canton et celle de l'ARASOL sera assuré.
- L'entrée en vigueur des principes et outils du nouveau système de rémunération est planifiée pour le 1^{er} janvier 2025.

RESULTATS

Les principaux résultats attendus de cette révision du système de rémunération sont les suivants :

- ✓ Une **échelle de traitement** constituée de 18 classes, avec trois niveaux d'annuité par classe et 26 années d'évolution maximale, conformément à celle du Canton. Elle remplace les 33 classes de l'ARASOL avec ses 16 années d'évolution.
- ✓ Une **grille de fonctions** actualisée, modernisée et adaptée à notre fonctionnement et à notre structure actuels et futurs présentant environ 16 fonctions.

- ✓ De nouvelles **collocations** reprenant celles du Canton et de l'ARAS du Nord Vaudois (JUNOVA), offrant une meilleure visibilité et facilité de compréhension et d'utilisation.
- ✓ Des **règles de calcul du salaire** pour les nouveaux collaborateurs, plus claires et transparentes, basées principalement sur le nombre d'années d'expérience utile à la fonction considérée.
- ✓ Une **possibilité de décroissement de classe salariale** pour tout collaborateur ayant atteint le maximum de sa classe, après avoir suivi une formation complémentaire qualifiante et acquis cinq années d'ancienneté au minimum.

CONCLUSIONS

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux / généraux membres du conseil intercommunal,

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre la décision suivante :

Le Conseil Intercommunal de l'ARASOL :

- vu le Préavis du Comité de direction N° 2 – 2023
- considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,
- ouï le rapport de la Commission chargée d'étudier cet objet,

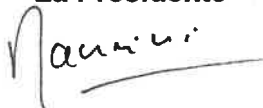
décide

1. D'adopter l'échelle des traitements du nouveau système de rémunération de l'ARASOL remise en annexes ;
2. D'adopter le principe de sa mise à jour annuelle selon le taux d'indexation décidé chaque année par le CODIR de l'ARASOL ;
3. De planifier une entrée en vigueur de ce nouveau système en deux étapes :
 - 1^{ère} étape, au 1^{er} juillet 2024 (adaptation de l'ancienne à la nouvelle grille). Les nouveaux collaborateurs engagés sur le 2^e semestre 2024 ont leur salaire calculé sur la nouvelle grille salariale.
 - 2^e étape, au 1^{er} janvier 2025 (calcul des salaires pour 2025 avec la nouvelle grille)

Approuvé par le Comité de direction lors de sa séance du 30 novembre 2023.

AU NOM DU COMITE DE DIRECTION

La Présidente



Pascale Manzini

La Secrétaire



Annie SIEGLER

Annexes :

- Nouvelle grille de fonctions
- Echelle de traitement 2024