

Rapport de la commission d'examen sur la ratification de la CCT

Composition de la commission d'examen (COMEX) : Marc Bovet (diacre), Gérald Dessauges et Michel Mercier (laïcs)

La COMEX s'est réunie trois fois, les 27 septembre, 4 et 5 octobre 2016. Le 4 octobre, elle a rencontré le membre du CS (John Christin), le président de l'association des employés administratifs (Gérard Jatton) et le président et le secrétaire général de la Ministérielle (Eric Bornand et Alain Martin).

Outre le rapport du CS au synode « Ratification de la Convention collective de travail » du 6 septembre 2016, la COMEX a pris connaissance des éléments relatifs à la première ratification de la CCT lors du synode des 7 & 8 novembre 2008 : soit le rapport du CS, celui de la COMEX d'alors ainsi que le PV relatant les débats du synode.

La présidence n'a pas été formalisée, chacun assurant le leadership des discussions et de la coordination à tour de rôle, alors que la rédaction est œuvre commune.

1.- Préambule

La relecture des documents d'octobre 2008 permet de nous remémorer les principaux éléments à l'origine de cette première Convention collective de travail (CCT) entre l'EERV et les associations de son personnel salarié. Ce fut l'aboutissement d'un processus en plusieurs étapes, en passant par le RGO et le RE qui ont posé le cadre à l'élaboration d'une CCT plutôt qu'un règlement du personnel. Un choix reflétant principalement la sensibilité du moment, largement dominée par l'évolution des rapports sociaux au sein des entreprises ou autres organisations, sous la forme de partenariats, ce qui conduit à la négociation de ce type de document. Ceci constitue une approche nouvelle pour la plupart des acteurs en place dans l'EERV. Sans en être forcément une conséquence, le principe d'adaptations régulières et de mises à jour avait été reconnu utile et la synchronisation avec le renouvellement de la subvention cantonale avait été préconisé.

A cet effet, plusieurs points ou difficultés qui présageaient des adaptations ou des clarifications avaient été identifiés par le synode. La question de l'application de cette CCT à tout le personnel employé par l'EERV, y-compris celui engagé par les paroisses, les questions salariales, en particulier le rattrapage concernant les diacres, les indemnités et les adaptations aux coûts de la vie qui sont étroitement liés à la capacité financière de l'EERV. Ainsi la clause introduite concernant la réouverture immédiate de négociation (Art. 55 al. 3) lorsque l'EERV ne peut pas respecter ses engagements en matière de salaire puisque son budget dépend largement de l'évolution de la subvention de l'État de Vaud.

Le rattrapage salarial concernant les diacres, un point fort relevé lors la signature de la première CCT et contenue dans le rapport du CS au synode de novembre 2008 pour sa ratification, n'a pas vraiment eu lieu à ce jour.

A relever en outre, que l'un des points mis en exergue dans le rapport du CS de 2008 a été l'abandon ou l'assouplissement par rapport au régime de la Lpers de l'État de Vaud, concernant la fin des rapports de travail. Cette volonté perdue dans le cadre de la CCT 2017, en particulier l'évolution de l'art. 21, dans la suite des travaux du synode, qui remplace l'avertissement formel par un processus de dialogue. La Ministérielle aurait souhaité maintenir le principe de l'avertissement.

2.- Remarques générales

Quelques imprécisions ou formulations ambiguës ont été transmises oralement au CS pour toilettage éventuel du document avant signature. Ainsi nous avons suggéré :

- a) de définir les délais en mois aux Art. 12 et 13
- b) de se poser la question de la pertinence de l'Art.22
- c) d'éventuellement remplacer « aux intérêts de l'EERV » par « à la mission de l'EERV » et d'éviter le terme de « concurrence » à l'Art.29
- d) de préciser l'outil dont on parle à l'Art.38, al.5
- e) de se poser la question de la pertinence de « la fonction publique » dans l'énumération à l'Art. 61 .

Ces remarques sont à l'usage des partenaires puisque le synode n'a le pouvoir que de ratifier l'ensemble du document sans le modifier.

3.- Discussion de la Convention

Selon l'Art. 2, la CCT s'applique à tous les employés au bénéfice d'un contrat de travail avec l'EERV. Il ne serait pas inutile de préciser le statut de la CCT pour les personnes employées par les paroisses ou plus généralement par les lieux d'églises et que le personnel employé au niveau régional y est soumis de plein droit. Ce point avait déjà fait l'objet d'une demande de précision par la COMEX de 2008.

Le principe des échelles ne tenant compte que du diplôme et de l'ancienneté, à l'exclusion de toute référence à des cahiers des charges qui peuvent être notablement différents, est le résultat de la négociation entre les partenaires, alors que d'autres propositions, par exemple en tenant compte des cahiers des charges et des situations particulières (par ex. ministre de coordination), avaient été envisagées par le CS. Ce type de grille salariale est issue du monde de l'administration et peu pratiquée dans le monde entrepreneurial.

Le point fort de cette nouvelle CCT est certainement le passage à des barèmes de salaire plus favorables aux jeunes salariés malgré la contrainte d'une masse salariale quasi identique. Un sacrifice existe peut-être pour les plus âgés même si les compensations octroyées via les indemnités et les corrections des salaires-carrières contribuent largement à atténuer ces sacrifices. Cette pratique d'évolution salariale est largement en vigueur et la COMEX la considère pertinente.

La CCT 2017 montre une volonté de rattrapage salarial entre les pasteurs et les diacres mais compte tenu des contraintes, notamment de la masse salariale, le processus prévu dans la convention prendra plusieurs années, voire décennies. Ceci avec l'objectif négocié, de limiter les différences à 10 % selon les barèmes des échelles 1 et 3 de l'annexe II.

La COMEX aurait souhaité, par rapport aux attentes de la première convention de 2008, que ce rattrapage soit moins lent. A noter que le principe: "A travail égal, salaire égal" est largement respecté en ce qui concerne le personnel féminin de l'EERV. Ce principe est-il vraiment respecté lorsque des diacres occupent un poste avec une délégation pastorale ?

En outre le système proposé de 5 catégories de postes paraît compliqué, rigide et difficile à utiliser. Ne pourrait-on pas assouplir ce système pour se rapprocher de pratiques plus courantes ? En termes plus concrets, comment répondre aux situations personnelles ou aux demandes individuelles, alors que les écarts entre les échelles ne le permettent pas forcément (écarts importants par exemple entre échelles 3 et 4, pour le personnel administratif) ?

Lors de ses discussions avec les représentants des associations signataires et le représentant du CS, la COMEX a pu constater l'attachement au principe même d'une CCT et au principe de partenariat mis en place, et chacun des 3 partenaires a joué son rôle respectif. A noter que du côté de la Ministérielle, elle nous a fait part d'un certain nombre de points d'insatisfaction.

4.- Proposition de résolution

La COMEX, après avoir entendu les trois partenaires et étudié le document et ses annexes, propose au synode de ratifier la CCT.

Le 06. 10.2016, Marc Bovet, Michel Mercier, Gérald Dessauges