

MANDANT

CPP Commission Paritaire Professionnelle
secteur social parapublic vaudois



ESTIMATION DES COÛTS DES
ÉVOLUTIONS SALARIALES CCT SOCIAL
& ALLOCATION DES AUGMENTATIONS
2024

Novembre 2023

RAPPORT DE RÉSULTATS

RÉALISATION

HR Bench Institute
Route des Flumeaux 48
1008 Lausanne-Prilly
www.hrbench.ch
Tél : +41 22 534 94 50

DIRECTION

Daniel Cerf, directeur

HR Bench
Institute
Benchmarks · Surveys · Research

Sommaire

I. CONTEXTE	3
II. AVANT-PROPOS DE L'AUTEUR.....	3
III. RÉSUMÉ ANALYTIQUE – POINTS CLÉS DE L'ÉTUDE.....	5
IV. OBJECTIFS D'ÉVOLUTIONS SALARIALES	6
4.1. Un objectif de convergence des salaires CCT Social vers des cibles définies	6
4.2. Méthode de calcul du salaire carrière	7
4.3. Illustration des écarts CCT Social avec les fonctions comparées représentées en termes d'EPT. 7	
4.4. Synthèse des écarts des fonctions CCT Social avec l'ensemble des cibles d'évolution retenues. 9	
4.5. Limites de la méthode de comparaison des salaires carrière	10
V. DÉTERMINATION DES CIBLES DES ÉVOLUTIONS SALARIALES	11
5.1. Evaluation des modèles d'évaluations salariales	11
5.2. Méthode d'estimation des coûts de convergence vers les cibles salariales	12
VI. METHODE D'ESTIMATION DE LA RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS 2024	12
6.1. Méthode de calcul de l'allocation de l'enveloppe d'augmentations 2024	13
VII. TRAITEMENT DES DONNÉES SALARIALES	14
7.1. Données prises en compte dans les estimations de coûts et calculs d'allocation de l'enveloppe d'augmentations 2024	15
7.2. Données neutralisées	16
7.3. Autres informations relatives aux bases d'estimation et de calcul	17
7.4. Données prises en compte de manière séparée.....	17
7.5. Biais d'estimation des coûts et de calcul de la répartition de l'enveloppe d'augmentations	18
VIII. RÉSULTATS – COÛTS DE LA CONVERGENCE VERS LES CIBLES	19
8.1. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC, moy. cantonales et public VD.....	19
8.2. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC+1 , moy. cant. et public VD	20
8.3. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC+MIX*, moy. cant. et public VD	20
IX. RÉSULTATS – ALLOCATION ENVELOPPE AUGMENTATIONS 2024.....	21
9.1. Augmentations moyennes 2024 par secteur d'activité	21
9.2. Les 20 fonctions bénéficiant des plus grandes progressions sal. (en%)	21
9.3. Allocation enveloppe - Secteur ADMINISTRATION	22
9.4. Allocation enveloppe - Secteur ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE	22
9.5. Allocation enveloppe - Secteur EDUCATIF	22
9.6. Allocation enveloppe - Secteur ENSEIGNEMENT SPECIALISE.....	22
9.7. Allocation enveloppe - Secteur HOT./INT./CUISINE/TECHNIQUE	23
9.8. Allocation enveloppe - Secteur THÉRAPEUTIQUE.....	23
9.9. Allocation enveloppe - Secteur VEILLE.....	23

I. CONTEXTE

A la suite de plusieurs études de comparaisons salariales, la Commission paritaire professionnelle du secteur social parapublic vaudois souhaite faire progresser les salaires du personnel soumis à la CCT Social selon des cibles d'évolutions définies sur les bases suivantes :

- Pour les fonctions Educateurs, MSP, Veilleurs : selon les écarts mesurés entre les salaires carrières CCT Social et la moyenne des salaires carrières observés entre les cantons romands
- Pour les fonctions d'Enseignants spécialisés : selon les écarts observés entre les salaires carrières CCT Social et les fonctions correspondantes du secteur public vaudois.
- Pour toutes les autres fonctions décrites dans l'annexe 2 de la CCT Social : selon les écarts observés entre les salaires carrières CCT Social et les fonctions correspondantes de la CCT HRC.

Rappelons que les comparaisons salariales portaient exclusivement sur les salaires et ne prennent donc pas en compte d'autres composantes d'une politique de rémunération, comme par exemple, les prestations sociales, les primes ou indemnités, la durée du travail ainsi que les compléments salariaux.

La CPP mandate l'Institut HR Bench pour réaliser les études suivantes :

- Évaluation des coûts des évolutions salariales par fonction selon les cibles de convergence définies.
- L'étude de la répartition d'une enveloppe 2024 de CHF 15 millions octroyée par le Conseil d'Etat pour une revalorisation salariale du personnel soumis à la CCT Social. En particulier, l'étude doit proposer différents scénarios d'allocation de l'enveloppe et assurer que l'intégralité de l'enveloppe disponible soit répartie en veillant à éviter tout dépassement. La méthode et l'outil proposés devront permettre à la CPP de tester par elle-même différentes clés de répartition et d'en mesurer les coûts.

II. AVANT-PROPOS DE L'AUTEUR

REMERCIEMENTS

Nous remercions la Commission paritaire professionnelle du secteur social parapublic vaudois pour sa confiance et la qualité de la collaboration.

Nos remerciements s'adressent également en particulier au Groupe de travail Dispositions salariales pour son précieux soutien et accompagnement dans le cadre de ce travail passionnant au service du secteur social parapublic vaudois.

CONFIDENTIALITÉ ET NEUTRALITÉ

Nous attestons avoir traité les données collectées de manière confidentielle. Seules des données agrégées sous forme de tableaux statistiques ont été restituées. En particulier, aucune donnée permettant d'identifier un-e employé-e n'a été communiquée.

La commission paritaire professionnelle, dont les membres représentent paritairement les employeurs et les employé-e-s, nous ont accordé toute l'autonomie nécessaire à la réalisation d'une étude dont nous pouvons garantir, qu'elle a été réalisée de manière neutre et en toute indépendance.

TRAITEMENT DU GENRE DANS LA REDACTION

Nous privilégions le recours aux expressions s'adressant indifféremment aux deux sexes et l'écriture inclusive. Dans certains cas, pour faciliter la lecture du texte, nous avons employé le masculin, désignant aussi bien les hommes que les femmes.

A PROPOS DE L'AUTEUR

L'institut HR Bench est spécialisé dans le domaine des Benchmarks, Enquêtes & Etudes RH.

Il accompagne et conseille les entreprises publiques et privées dans toutes les questions liées à la gestion stratégique des ressources humaines. Ses domaines d'expertise sont : l'analyse et l'évaluation de fonctions, les systèmes de rémunération et benchmarks salariaux, la mesure du Capital humain et les enquêtes de satisfaction du personnel.

Daniel Cerf est Directeur et Associé de l'Institut. Il bénéficie d'une riche expérience de direction des ressources humaines dans divers grands environnements – industrie et services, dans les secteurs privé et public.

III. RÉSUMÉ ANALYTIQUE – POINTS CLÉS DE L'ÉTUDE

Les données retenues pour l'estimation des coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariales ainsi que pour l'allocation de l'enveloppe extraordinaire d'augmentations 2024, portent sur 9'957 employés des Institutions soumis à la CCT Social, soit 4'347 postes, pour une masse salariale de référence de CHF 364'649'902.- (13^{ème} et indexation 2023 de 1,4% compris, charges sociales patronales non comprises).

Sur 65 fonctions ayant fait l'objet de comparaisons avec le marché, 43 enregistrent un écart salarial à la défaveur de la CCT Social. Les écarts sont de 10% ou plus pour 13 fonctions dont les plus représentées sont celles d'Eduteur, de Maître socioprofessionnel et d'Enseignant spécialisé, employant près de 40% de l'effectif soumis à la Convention collective.

L'enveloppe d'augmentations permet une revalorisation salariale moyenne de 2,95% en 2024 (hors annuité et indexation 2024 des salaires). Les augmentations salariales moyennes représentent par secteur CCT Social et par intervalles de progressions salariales prévues :

Secteur	% Augmentation 2024	% Augmentation 2024	% Effectif
Veille	5,89%	>5%	7%
Educatif	3,53%	4-4,9%	36%
Atelier à voc. soc.	3,22%	3-3,9%	17%
Enseignement spéc.	3,06%	2-2,9%	10%
Hôt, Int, Cui & Tech	2,41%	1-1,9%	15%
Thérapeutique	0,63%	0,1-0,9%	6%
Administration	0,30%	0%	9%

Plus de 89% de l'enveloppe d'augmentations salariales est allouée aux secteurs Veille, Educatif, Atelier à vocation socialisante et Enseignement spécialisé, totalisant 74% de l'effectif considéré, alors que les 26% du personnel des secteurs Administration, Thérapeutique et Hôtellerie/Intendance/Cuisine et Technique se répartissent 11% de l'enveloppe d'augmentations.

Au total, plus de 90% de l'effectif soumis à la CCT Social bénéficiera d'une mesure de revalorisation salariale dans des proportions variables selon les écarts mesurés avec le marché. Seul le personnel occupant des fonctions CCT Social dont les comparaisons ont permis d'établir que le salaire était équivalent, voire supérieur au marché, ne pourra pas bénéficier d'une revalorisation salariale sur la base de l'enveloppe 2024 octroyée par le Conseil d'Etat. 22 fonctions occupant moins de 10% du personnel CCT Social ne pourra sur cette base, pas bénéficier de la mesure de revalorisation.

L'étude porte par ailleurs sur une évaluation des coûts des revalorisations salariales nécessaires pour combler les écarts mesurés avec le marché. Ces coûts sont respectivement estimés à CHF 37.6, CHF 38.5 ou CHF 40.5 millions annuels selon les différentes cibles d'évolutions salariales définies.

La comparaison des salaires carrière offre l'avantage de proposer des comparaisons salariales prenant en compte les salaires d'engagement, les progressions salariales tout au long d'une carrière et les plafonds salariaux. L'approche développée ne permet toutefois pas la prise en compte des écarts s'inversant en cours de carrière. Ainsi, 30 fonctions présentant de telles caractéristiques dans des proportions très variables ont pu être identifiées. Bien que moins de 10% de l'effectif est concerné, une attention particulière est requise lorsque les salaires en début de carrière sont inférieurs, voire

significativement inférieurs aux comparaisons de marché, puis supérieurs en fin de carrière. L'écart carrière dans de telles situations peut être sensiblement réduit et les conséquences en être que le personnel occupant les fonctions concernées, ne pourra être pris en compte en ciblant spécifiquement l'écart salarial en début de carrière dans les mesures de revalorisations salariales définies.

Les fonctions principalement concernées sont dans les secteurs Administration, Thérapeutique et dans une moindre mesure le secteur Hôtelier, Intendance, Cuisine & Technique.

Si des solutions à la problématique soulevée existent, elles requièrent des moyens techniques plus complexes à mettre en œuvre. La CPP, consciente de la problématique, évaluera des solutions spécifiques à la problématique des salaires en début de carrière lors de la prochaine étape d'évolution de la politique salariale de la CCT Social qui le cas échéant, pourra impacter les coûts des revalorisations salariales.

IV. OBJECTIFS D'ÉVOLUTIONS SALARIALES

4.1. Un objectif de convergence des salaires CCT Social vers des cibles définies

Les cibles de convergence définies sont les suivantes :

- Pour les fonctions d'EDUCATEUR, MSP CCT Social:
La cible salariale définie est la moyenne des salaires carrière des cantons romands FR, GE, NE et VS
- Pour les fonctions de VEILLEUR CCT Social :
La cible salariale définie est la moyenne des salaires carrière des cantons romands GE, NE et VS pour les fonctions correspondantes
- Pour les fonctions d'ENSEIGNANT SPÉCIALISÉ A CCT Social :
La cible salariale définie est la classe 11, puis 12 du secteur public pour les fonctions correspondantes
- Pour les fonctions d'ENSEIGNANT SPÉCIALISÉ B CCT Social :
La cible salariale définie est la classe 10, puis 11 du secteur public pour les fonctions correspondantes
- Pour les fonctions d'ENSEIGNANT SPÉCIALISÉ C CCT Social :
La cible salariale définie est la classe 9 du secteur public pour les fonctions correspondantes
- Pour les fonctions d'ENSEIGNANT SPÉCIALISÉ D CCT Social :
La cible salariale définie est la classe 7 du secteur public pour les fonctions correspondantes
- Pour toutes les AUTRES FONCTIONS CCT Social :
Les cibles salariales définies sont les classes de bascule HRC, HRC +1 et (2/3 classe de bascule HRC + 1/3 classe de bascule HRC +1). Dans le cadre des travaux de convergence des salaires de la CCT San vers ceux de la CCT HRC, des correspondances ont été établies entre les fonctions CCT San et celles de la CCT HRC. A chaque fonction HRC correspondent plusieurs classes salariales différenciées selon des critères de qualifications/responsabilités et expérience requises. La CPP San a défini une classe de bascule dans le système HRC correspondant à une des classes associées à chaque fonction HRC.
La CPP Social s'est inspirée des travaux de correspondances établis par la CPP San et les a complétés selon le même schéma pour les fonctions spécifiques au secteur Social.

4.2. Méthode de calcul du salaire carrière

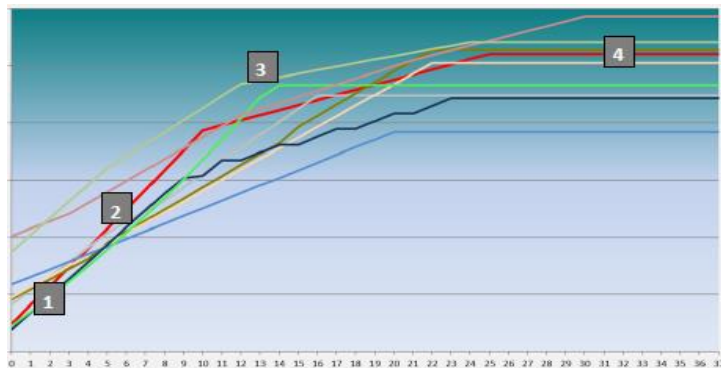
Rappelons qu'avant de procéder aux comparaisons salariales, des correspondances sont établies entre les fonctions CCT Social et celles des entreprises avec lesquelles elles sont comparées. Ces correspondances sont établies sur la base d'un examen des activités principales, des responsabilités associées aux fonctions, et des qualifications et expériences requises.

La méthode de calcul du salaire carrière consiste à additionner un salaire standardisé selon les règles propres à chaque entreprise comparée (classes d'engagement, règles de coulisement, rythmes de progressions, etc.). Rappelons que les comparaisons salariales portaient exclusivement sur les salaires et ne prennent donc pas en compte d'autres composantes d'une politique de rémunération, comme par exemple, les prestations sociales, les primes ou indemnités, la durée du travail ainsi que les compléments salariaux.

$$\text{Salaire carrière} = \sum \text{Salaires (échelons 1 à n) sur une durée carrière de 38 ans}$$

Cette base de comparaison permet de prendre en compte :

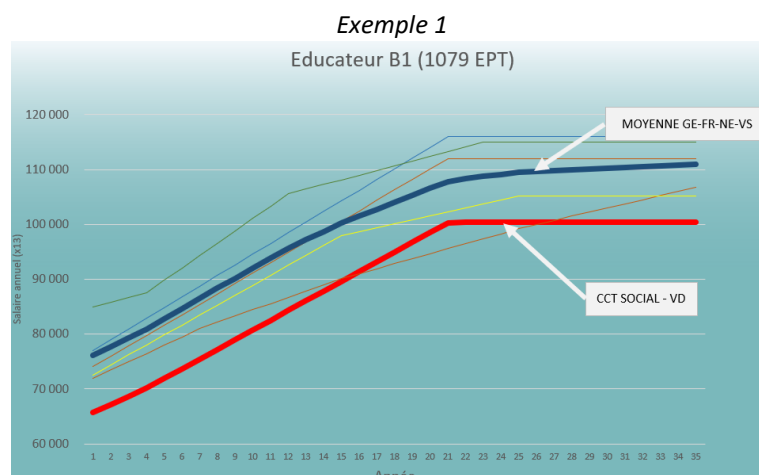
1. Salaires d'engagement
2. Durées et rythmes des progressions salariales
3. Maximums salariaux
4. Durées de plafonnement



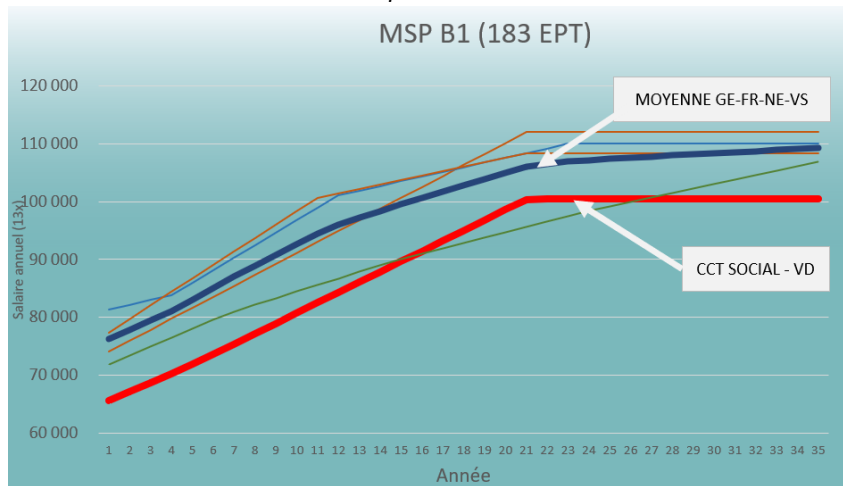
4.3. Illustration des écarts CCT Social avec les fonctions comparées représentées en termes d'EPT

Les fonctions CCT Social sont comparées avec celles de la CCT HRC, les moyennes des cantons romands ou le secteur public vaudois, selon les fonctions considérées (cf. 4.1.). Ces bases de comparaisons constituent les cibles d'évolutions salariales lorsque ces dernières enregistrent des salaires carrière supérieurs à ceux de la CCT Social.

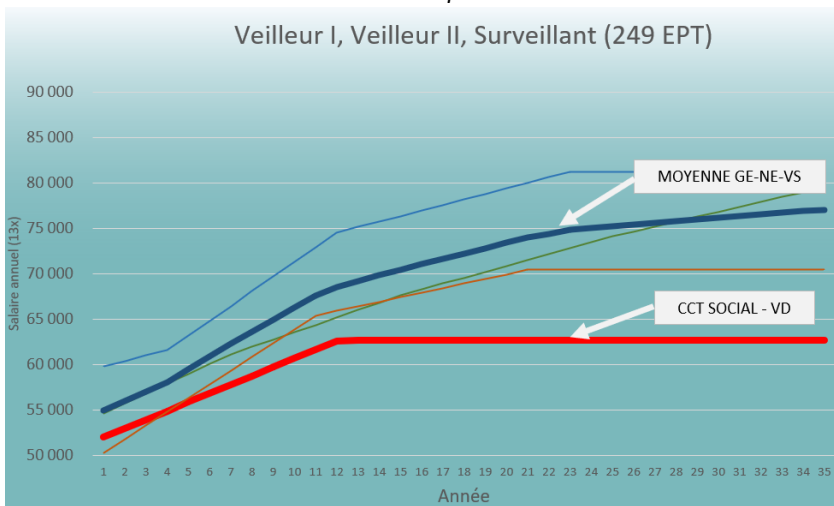
Quelques exemples ci-dessous illustrent les écarts salariaux mesurés entre les salaires CCT Social et les cibles d'évolutions définies.



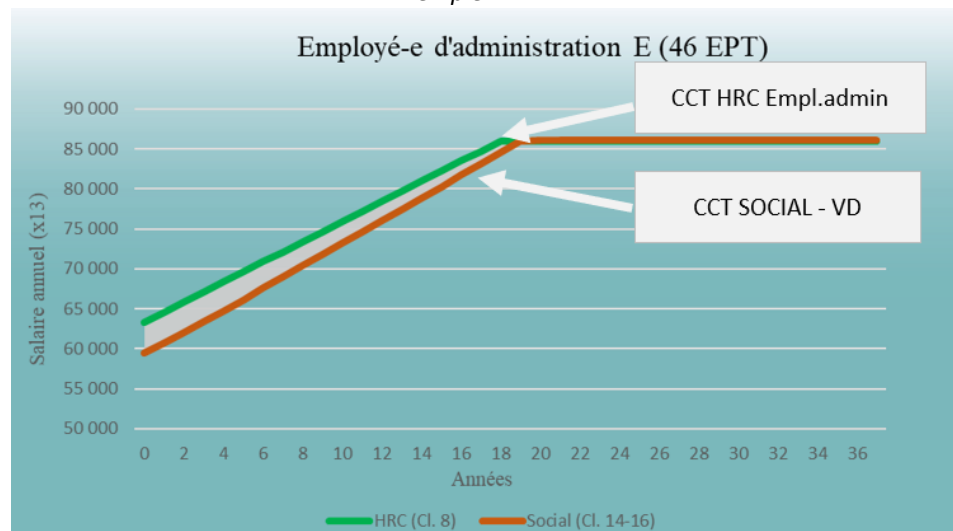
Exemple 2



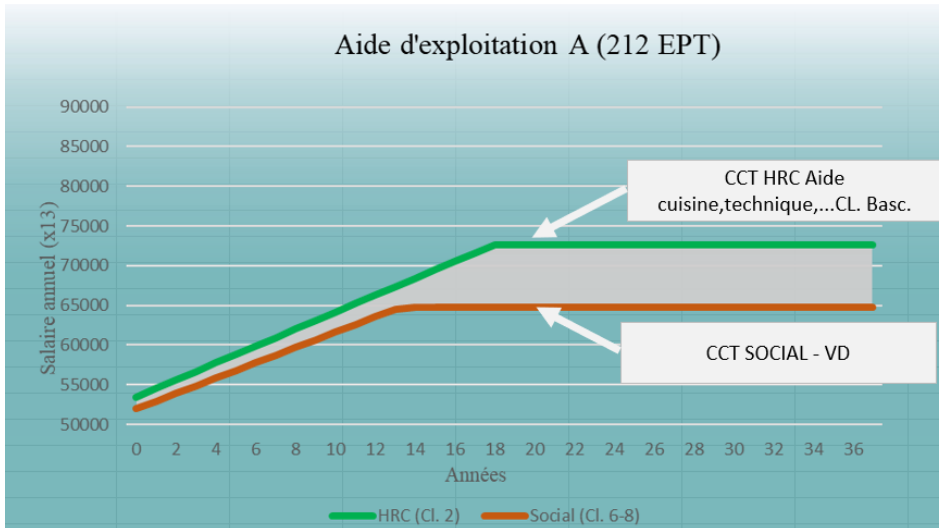
Exemple 3



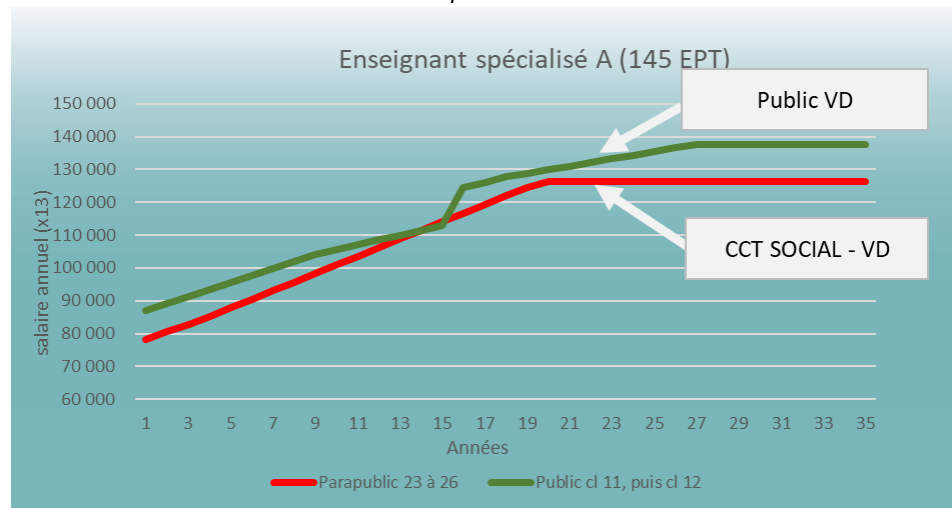
Exemple 4



Exemple 5



Exemple 6



4.4. Synthèse des écarts des fonctions CCT Social avec l'ensemble des cibles d'évolution retenues

ECARTS BENCHMARK ./CCT SOCIAL*	NB FONCTIONS CCT SOC.	EPT
Plus de 15%	1	8
de 10% à 14,9%	12	2 059
de 5% à 9,9%	11	811
de 0% à 4,9%	19	1 069
de -5% à -0,1%	17	335
de -10% à -4,9%	3	39
de -15% à -10,1%	2	26
Total général	65	4 347

*Salaire carrière Benchmark ./ Salaire carrière CCT Social

} SAL. BENCH > SAL. CCT SOCIAL
 43 Fonctions occupant 3947 EPT,
 soit 91% des EPT
 } SAL. BENCH < SAL. CCT SOCIAL
 22 Fonctions occupant 400 EPT,
 soit 9% des EPT

Des cibles d'évolutions salariales ont été définies pour 65 fonctions sur les 79 répertoriées selon la classification CCT Social.

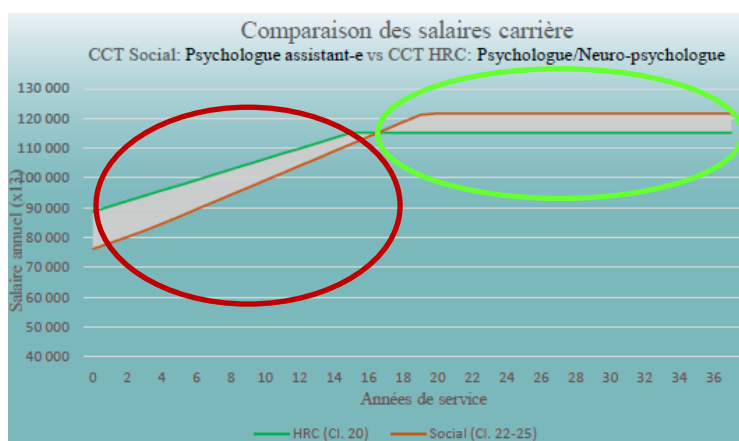
Certaines fonctions CCT Social ont fait l'objet de regroupements pour être comparées avec le marché (par exemple Art-thérapeute et Musicothérapeute) et le secteur formation/insertion n'entre pas dans le champ d'application de cette étude.

4.5. Limites de la méthode de comparaison des salaires carrière

La comparaison des salaires carrière offre l'avantage de proposer des comparaisons salariales prenant en compte l'ensemble de ses composantes tout au long d'une carrière.

Cette méthode ne cible donc pas spécifiquement les composantes des salaires carrière pris isolément. Ainsi par exemple, des salaires carrière comparés entre deux entreprises peuvent présenter un écart nul et ainsi « éclipser » des écarts salariaux en début et en fin de carrière importants.

L'exemple ci-dessous illustre un écart salarial carrière quasi nul alors que l'on observe des écarts salariaux importants en début et en fin de carrière, l'effet de l'un annulant celui de l'autre.



Nous observons ainsi que sur l'ensemble des fonctions dont les salaires carrière CCT Social sont comparés avec ceux des fonctions correspondantes de la CCT HRC, des cantons romands ou du secteur public vaudois, ce même effet peut être observé dans des proportions variables pour :

SECTEUR	NB FONCTIONS/ NB TOT. FCTS
THÉRAPEUTIQUE	18/19*
ADMINISTRATION	10/16
HOTELIER/INTENDANCE/COUSINE/TECHNIQUE	2/10
ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE	0/7
EDUCATIF	0/6
ENSEIGNEMENT SPECIALISE ET EDUCATION PRECOCE SPECIALISEE	0/4
VEILLE	0/3
Total général	30/65

*18/19 : 18 fonctions sur 19 du secteur Thérapeutique enregistrent un salaire d'engagement inférieur et un salaire maximum supérieur à celui de la fonction de comparaison correspondante. Cela impacte l'écart de salaire carrière, l'effet de l'un annulant pour tout ou partie, l'effet de l'autre.

V. DÉTERMINATION DES CIBLES DES ÉVOLUTIONS SALARIALES

5.1. Evaluation des modèles d'évaluations salariales

Le Groupe de travail « Dispositions salariales » de la CPP Social a fait l'analyse de plusieurs scénarios d'évolutions salariales cibles :

- a. Evolutions salariales sur la base des écarts de salaires carrière observés avec les points de comparaison de marché (CCT HRC, Moyennes de cantons romands et secteur public vaudois selon les fonctions).
- b. Evolutions salariales prenant en compte les écarts carrière selon le point a. ci-dessus, mais également les écarts observés tout au long de la carrière, en particulier en début de carrière (cf. limite illustrée au point 4.5.ci-dessus).

Dans ce dernier cas, deux scénarios ont été envisagés :

- Suppression des classes salariales d'engagement. Cette approche offre l'avantage de porter l'effort salarial sur le début de carrière, mais pose la question du maintien d'un équilibre cohérent des écarts salariaux avec le personnel entré au service d'une Institution avant la mise en œuvre d'une telle mesure.
- Réduction de la durée carrière de référence de 38 années à la durée la plus longue de progression salariale, toutes fonctions confondues. Cette durée est de 21ans pour toutes les fonctions comparées avec celles de la CCT HRC et reste plus complexe à déterminer pour les fonctions comparées avec des moyennes cantonales. Cette approche offre l'avantage de permettre une meilleure prise en compte des écarts salariaux à la défaveur des fonctions CCT Social en début de carrière, mais pénalise celles enregistrant des écarts tout au long de la carrière ou croissants en fin de carrière.

Considérant :

- L'objectif fixé par le Conseil d'Etat de privilégier les revalorisations salariales pour les fonctions d'accompagnement qui elles, ne sont pas impactées par les effets décrits au point 4.5. plus haut,
- La complexité de la mise en œuvre de l'une ou l'autre des solutions décrites au point b. ci-dessus,
- Les données salariales ainsi que la date de disponibilité de ces données,
- La nécessité de mettre en œuvre une solution à court terme réaliste,
- La volonté d'implémenter une solution techniquement simple à mettre en œuvre pour les Institutions et facilement compréhensible par tous,

Le Groupe de travail a décidé de fixer les axes de travail de la manière suivante :

- Les cibles d'évolutions salariales sont définies sur la base des écarts de salaires carrière mesurés dans le cadre des différentes comparaisons salariales réalisées.
- Les coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariales définies sont donc estimés sur ces bases.
- Le Groupe de travail n'exclut pas dans une étape ultérieure, de considérer une solution pour les fonctions pénalisées en début de carrière.

- Les modalités d'allocation de l'enveloppe extraordinaire d'augmentations salariales 2024 octroyée par le Conseil d'Etat sont définies en fonction des écarts de salaire carrière mesurés.
- Les augmentations sont définies en % par fonction CCT Social selon les écarts carrière mesurés. En d'autres termes, plus les écarts avec le marché sont importants à la défaveur d'une fonction CCT Social donnée, et plus la part de l'enveloppe d'augmentation qui lui sera allouée sera importante.

5.2. Méthode d'estimation des coûts de convergence vers les cibles salariales

Les différentes études réalisées entre 2020 et 2022 ont permis de mesurer les écarts salariaux entre la CCT Social et les différentes cibles de comparaisons.

Ces écarts salariaux ont été établis sur la base des salaires carrière, c'est-à-dire prenant en compte les salaires minimums et maximums, mais également les progressions salariales et les durées de progression sur une durée totale de référence d'une carrière au service d'une Institution affiliée à la CCT Social.

L'estimation des coûts de la convergence des salaires vers les cibles d'évolutions définies (cf. 4.1.) est établie de la manière suivante :

Calcul de l'écart salarial carrière annuel moyen pour une fonction :

$$\text{Ecart salarial carrière ann. moyen} = \frac{\text{Salaire carrière cible}}{38 \text{ ans}} - \frac{\text{Salaire carrière fonction CCT Social}}{38 \text{ ans}}$$

Coûts de convergence vers les cibles d'évolutions des salaires :

$$\text{Coûts de convergence} = \text{Ecart salarial carrière annuel moyen} \times \text{nb EPT par fonction}$$

L'estimation des coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariales repose sur l'hypothèse que la distribution des salaires des employés dans chacune des fonctions CCT Social suit une courbe normale de distribution des salaires autour de la moyenne des salaires carrière. Ainsi, si par exemple l'ensemble des employés d'une fonction donnée ont atteint le plafond salarial de leur fonction, ou sont en début de carrière, les coûts de convergence vers le salaire carrière pourront être impactés.

VI. METHODE D'ESTIMATION DE LA RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS 2024

Une augmentation salariale extraordinaire 2024 de CHF 15 millions a été allouée par le Conseil d'Etat vaudois aux salariés des Institutions affiliées à la CCT Social.

La CPP souhaite que cette enveloppe, y compris 13^{ème} salaire et charges sociales patronales, soit répartie en fonction des écarts mesurés avec les cibles de convergence salariale définies par fonction. Il est par ailleurs convenu que les augmentations allouées par fonction, le soient de manière linéaire, indépendamment de la position des salariés sur l'échelle de traitement des salaires pour une fonction donnée.

Les données salariales transmises par la DGCS, la DGEO et la DGEJ comprennent les données individuelles suivantes :

- Institution, Structure, Prestation et Groupe salarial
- Organisation
- Fonction selon les libellés internes à chaque Institution
- Date de naissance
- Classes salariales min et max
- Taux d'activité
- Salaire de base au taux d'activité, 13^{ème} compris
- Diverses rubriques salariales (Indemnités nuit, piquet, jours fériés, de responsabilité, « Prafo », Gratification. Heures suppl., Salaire remplacement et Salaire avant APG)

Sur ces bases, les correspondances de fonctions et de classes selon la classification CCT Social ont pu être établies.

6.1. Méthode de calcul de l'allocation de l'enveloppe d'augmentations 2024

L'allocation de l'enveloppe :

- Est définie proportionnellement aux écarts avec les cibles d'évolutions salariales.
- Prend en compte le nombre de personnes occupant une fonction (en EPT, équivalent plein temps).
- Est linéaire pour une fonction donnée, c'est-à-dire qu'elle est définie en % d'augmentation salariale, indépendamment de la position de chaque employé dans l'échelle de traitement de sa classe salariale (échelon).

Calcul de la part de l'enveloppe allouée à une fonction CCT Social

$$\text{Part de l'enveloppe allouée à une fonction (\%)} = \frac{\text{Ecart salarial x EPT}}{\sum (\text{Ecart salarial x EPT par fonction})}$$

Une fonction

Ensemble des fcts

Calcul de l'augmentation salariale par personne (en %)

$$\text{Augmentation pour 1 personne (en \%)} = \frac{\text{Part de l'enveloppe allouée à sa fonction (\%)} \times (15 \text{ millions} - \text{ch.soc.})}{\text{Salaire annuel réel moyen de sa fonction} \times \text{EPT de la fonction}}$$

Explication du tableau de répartition des augmentations salariales (fichier excel adressé séparément à la CPP).

RUBRIQUES	EXPLICATION
SECTEUR	Secteur CCT Social
FONCTION	Fonction selon les libellés prévus dans la CCT Social
CL.MIN SOC. ET CL.MAX. SOC	Classes salariales selon les intervalles définis dans la CCT Social (ces intervalles ont servi de base aux calculs des salaires carrière par fonction).
Salaire carrière CCT Social total (38 ans), 13 ^{ème} compris	Salaire carrière total calculé en prenant en compte les coulissements de classes, l'évolution dans les échelons, les durées d'évolution, les plafonds, ainsi que le 13 ^{ème} .

Différence de salaire carrière entre cible et CCT Social	Correspond au salaire carrière CCT Social établi pour chaque fonction ./ salaire carrière HRC, HRC+1, moyenne des cantons romands ou secteur public en fonction des cibles d'évolutions définies par la CPP Social (cf. 4.1.).
Différence en % (Diff. Carr.cible/Carr. CCT Social)	Il s'agit du % d'écart carrière établi entre la cible d'évolution salariale et le salaire CCT Social. Les écarts peuvent être positifs lorsque le salaire carrière de la cible est plus élevé que le salaire CCT Social ou négatifs dans le cas contraire.
EPT	Correspond au nombre de postes en équivalent plein temps pour chaque fonction occupée par les salariés CCT Social.
Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	Salaire annuel réel moyen par EPT pour chaque fonction CCT Social (13 ^{ème} compris).
Coût total carrière par fonction (Diff. Carr. x EPT)	Ecarts de salaire carrière entre la cible d'évolution et le salaire carrière moyen CCT Social, multiplié par les EPT alloués à chaque fonction.
Suggestion d'allocation de l'enveloppe en %	Répartition de l'enveloppe d'augmentation établie en divisant le Coût total carrière de convergence vers la cible définie pour une fonction, par le coût total carrière de convergence défini pour l'ensemble des fonctions CCT Social. Les charges sociales patronales de 25% sont déduites de l'enveloppe de CHF 15 millions, ainsi qu'une part calculée pour 12 Institutions ayant fait l'objet d'une estimation séparée en raison de données manquantes.
Montant de l'enveloppe allouée à une fonction	Part de l'enveloppe allouée à une fonction (en %) multiplié par le montant de l'enveloppe totale.
% d'augmentation sur le salaire annuel 13 ^{ème} compris	La part de l'enveloppe allouée à une fonction (en CHF) est divisée par le salaire annuel réel moyen par EPT x EPT, ce qui donne un % d'augmentation salariale par EPT pour chacune des fonctions CCT Social.
Montant annuel/mensuel d'augmentation par EPT	Montant de l'enveloppe allouée par fonction divisé par le nombre d'EPT de la fonction et divisé par 13 (pour montant mensuel).
Montant annuel/mensuel restant jusqu'à convergence vers la cible d'évolution définie	Coût total carrière par fonction divisé par EPT ./ augmentation annuelle de l'enveloppe allouée (divisé par 13 pour mensuel).
% d'augmentation sur le salaire annuel TEST	La colonne en jaune permet à la CPP de tester différents scénarios d'augmentations en mesurant instantanément leurs impacts sur l'enveloppe disponible en termes de dépassement ou de disponible

VII. TRAITEMENT DES DONNÉES SALARIALES

Les données salariales reçues par la DGCS, la DGEO et la DGEJ portent sur 12'943 employés, soit 5'310 postes ou EPT (équivalent plein temps) pour une masse salariale de référence (13^{ème} compris, hors indexation 2023 et charges sociales patronales non comprises) de CHF 434'229'074.-

Les données retenues pour l'estimation des coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariales ainsi que pour l'allocation de l'enveloppe extraordinaire d'augmentations 2024, portent sur 9'957 employés, soit 4'347 postes pour une masse salariale de référence de CHF 364'649'902.- (13^{ème} et indexation 2023 de 1,4% compris, et charges sociales patronales non comprises).

Certaines données ont été neutralisées selon le détail présenté au point 7.2. ci-dessous.

Par ailleurs, les données de référence prises en compte dans les calculs ne correspondent pas au nombre de bénéficiaires d'une augmentation salariale 2024. En effet, seul le personnel occupant des fonctions pour lesquelles les benchmarks ont permis de mesurer un écart salarial carrière à la défaveur du personnel CCT Social par rapport aux salaires de comparaison, sont éligibles à l'augmentation salariale extraordinaire 2024.

7.1. Données prises en compte dans les estimations de coûts et calculs d'allocation de l'enveloppe d'augmentations 2024

- Effectif et masse salariale par secteur

SECTEUR	EFFECTIF	EPT	Masse salariale
ADMINISTRATION	1786	282	26 635 554
ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE	638	396	35 314 265
EDUCATIF	3427	2 177	181 703 794
ENSEIGNEMENT SPECIALISE ET EDUCATION PRECOCE SPECIALISEE	751	378	36 335 515
HOTELIER/INTENDANCE/CUISINE/TECHNIQUE	1983	539	38 625 822
THERAPEUTIQUE	846	322	30 908 264
VEILLE	526	252	15 126 688
Total général	9957	4 347	364 649 902

- Effectif par Institution

DEPT	INSTITUTION	EPT	DEPT	INSTITUTION	EPT
DGCS	Association La Branche	206	DGEJ	Fondation de Serix	42
DGCS	Association Le Foyer	136	DGEJ	Fondation Ecole Pestalozzi	55
DGCS	Cité du Genèvevri	267	DGEJ	Fondation Enfance Emma Couvreu	47
DGCS	Croepi	4	DGEJ	Fondation Jeunesse et Familles	103
DGCS	Fondation "Institution de Lavigny"	271	DGEJ	Fondation La Feuillère	20
DGCS	Fondation Bartimée	25	DGEJ	Fondation La Pommerai	16
DGCS	Fondation de Vernand	183	DGEJ	Fondation La Pouponnière et l'Abri	4
DGCS	Fondation Dr Combe	4	DGEJ	Fondation La Rambarde	63
DGCS	Fondation du Levant	24	DGEJ	Fondation Les Clarines	16
DGCS	Fondation Eben-Hézer Lausanne	309	DGEJ	Fondation Petitmaître	34
DGCS	Fondation Echaud	124	DGEJ	Fondation St-Martin	30
DGCS	Fondation Esterelle-Arcadie	34	DGEJ	Foyer Sainte Famille	11
DGCS	Fondation GRAAP	32	Total DGEJ		693
DGCS	Fondation La Clairière	20	DGEO	Association Ecole des Jordils	7
DGCS	Fondation Le Relais	21	DGEO	Association La Branche	26
DGCS	Fondation l'Epi	8	DGEO	Association Le Foyer	15
DGCS	Fondation Les Oliviers	78	DGEO	Fondation "Institution de Lavigny"	59
DGCS	Fondation L'Espérance	264	DGEO	Fondation Asile des aveugles	27
DGCS	Fondation MalleyPrairie	41	DGEO	Fondation de la Monneresse	34
DGCS	Fondation Perceval	91	DGEO	Fondation de Nant	9
DGCS	Fondation Renée Delafontaine	27	DGEO	Fondation de Verdeil	203
DGCS	Fondation St-Barthélemy	113	DGEO	Fondation de Vernand	77
DGCS	Fondation St-George	101	DGEO	Fondation Dr Combe	78
DGCS	La Cité Radieuse	100	DGEO	Fondation Ecole de Mémise	27
DGCS	Les Eglantines	99	DGEO	Fondation Entre-Lacs	58
Total DGCS		2 580	DGEO	Fondation L'Espérance	72
DGEJ	Association de la Maison d'enfants d'Avenches	22	DGEO	Fondation L'Ombelle	18
DGEJ	Association de la Maison d'enfants de Penthaz (mep)	11	DGEO	Fondation Mérine	38
DGEJ	Association de la Maison des Jeunes	79	DGEO	Fondation Mme Charles Eynard-Eynard	35
DGEJ	Association La Cigale	11	DGEO	Fondation Montétan pour l'enfance et l'adolescence (FMEA)	43
DGEJ	Association Le Châtelard	54	DGEO	Fondation Perceval	171
DGEJ	Association Le Home-Chez-Nous	23	DGEO	Fondation Renée Delafontaine	79
DGEJ	Fondacad	8	Total DGEO		1 074
DGEJ	Fondation Bellet	38	Tot général		4 347
DGEJ	Fondation Cherpillod	7			

NB La Fondation Claudi Russell-Eynard est intégrée cf. 7.4.

Le personnel d'encadrement dont la classe salariale se situe dans celle du personnel selon la classification CCT Social y compris pour les fonctions dont la mention dans la classification CCT Social est par exemple « Responsable d'unité, Educateur Chef, Coordinateur cl. 17-20 +8% ou cl.20-22 +8% », sont maintenus dans le fichier des potentiels « ayants droit ».

7.2. Données neutralisées

Au total, 2'986 données représentant 963 EPT et une masse salariale de référence de CHF 74'842'453.- (non indexée 2023) ont été retirées du fichier selon les indications détaillées ci-dessous :

Motif retrait	Effectif	EPT
Apprenti/stagiaire	1005	415
Autres cl. 0,1,2	53	14
Autres tx réel 0	251	0
Classe 0 ET tx réel 0 ET sal. base 0	209	0
Classes>100	133	42
Décision GT - retrait fonctions	26	9
Direction/Encadrement	705	171
Institution Hors CCT*	412	291
Sal. > max CCT	1	1
Sal. base 0	14	8
Secteur SECTEUR FORMATION/ INSERT. décision GT	28	14
Tx réel 0 ET Sal base 0	144	0
Valeurs aberrantes	5	0
Total général	2986	963

*13 Institutions hors CCT retirées du fichier

DEPT	INSTITUTION
DGCS	AFIRO
DGCS	CHUV
DGCS	Féd. Suisse des Sourds - Le Chemain'S
DGCS	Fondation BVA
DGCS	Fondation COGEST'EMS
DGCS	Polyval
DGCS	Pro Infirmis
DGEJ	Association Mobilet
DGEJ	Association OSEO-Vaud
DGEJ	Association PROJET
DGEJ	Croix-Rouge Suisse, section vaudoise
DGEJ	Fondation Claudi Russell-Eynard*
DGEJ	SemoNord

*Réintégré dans la dernière phase de l'étude cf. 7.4.

7.3. Autres informations relatives aux bases d'estimation et de calcul

Les données transmises par les Départements servant de base d'estimation des coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariale ainsi que de base de calcul de la répartition de l'enveloppe d'augmentations salariales extraordinaires 2024 sont:

SOURCE (DEPARTEMENTS)	DONNÉES
DGCS	Budget 2023 négocié, non indexé
DGEO	Budget 2023 négocié, non indexé
DGEJ	Budget 2023 initial, non négocié et non indexé

Commentaires sur les rubriques des fichiers transmis :

1. La rubrique « salaire de base » : contient les salaires bruts au taux d'activité (non en équivalent plein temps). La part de 13^{ème} salaire est comprise, selon indications reçues des Départements.
2. Les rubriques salariales indemnités « nuit-piquet-fériés », « de responsabilités », « Prafo », « Autres », « Gratif. », « Heures supp. » et « salaire de remplacement » ne sont pas pris en compte, partant du principe qu'ils sont soit variables, ou soit sans lien avec le salaire. Seules quelques indemnités de remplacement sont prises en compte, soit celles constituant le seul revenu (rubrique salaire de base vide).
3. Les salaires ne comprennent pas l'indexation 2023 selon indications reçues des Départements. Nous l'avons donc incrémentée.
4. Il y a 67 EPT qui ne sont pas dans « Org. » mais ont une fonction, un salaire et un taux d'activité. Ils sont conservés dans le fichier de calcul de la répartition de l'enveloppe et d'estimation des coûts (selon décision des Départements du 30.08.2023).
5. Pour quelques fonctions (administratives), des correspondances ont été établies avec plusieurs fonctions HRC de classes salariales différentes. Les EPT alloués à ces fonctions ont été répartis au prorata dans les différentes fonctions cibles HRC.

7.4. Données prises en compte de manière séparée

Certaines données n'ont pas pu être fournies par les Départements mais doivent néanmoins être prises en compte dans les calculs de répartition de l'enveloppe d'augmentation extraordinaire des salaires 2024 :

Il s'agit des 8 EPSM suivants :

DEPT	EPSM	Total EPT
DGCS	Thièle	13,82
DGCS	Lys	16,24
DGCS	Envol	10,45
DGCS	Mujon	10,26
DGCS	Rouvraie	11,73
DGCS	Croisée de joux	14,73
DGCS	Rose des vents	10,62
DGCS	Soleil Levant	7,29
TOTAL		95,14

Ainsi que des 3 Institutions suivantes :

DEPT	Autres Institutions dont les données de détail sont manquantes	EPT
DGS	Fondation vaudoise contre l'alcoolisme (FVA)	17,2
DGS	Entrée de secours	9,7
DGS	Fondation Accueil à bas seuil	33
TOTAL		59,9

La fondation Claudi Russell-Eynard entre dans le champ d'application de la CCT Social (selon décision du GT dans la phase finale de l'étude):

DEPT	Institution	EPT
DGEJ	Fondation Claudi Russell-Eynard	36,93

Au total, 12 Institutions totalisant 191,97 EPT ont fait l'objet d'un traitement séparé en raison de données disponibles insuffisantes ou reçues tardivement :

DPT	Institution	EPT
DGCS	8 EPSM	95,14
DGS	3 Institutions	59,9
DGEJ	1 Fondation	36,93
Total	12	191,97

Les coûts de convergence vers les cibles d'évolutions salariales ainsi que la part de l'enveloppe d'augmentations allouée à ces Institutions, sont estimés de manière forfaitaire sur la base des résultats obtenus pour l'ensemble de la population sur laquelle porte l'étude.

7.5. Biais d'estimation des coûts et de calcul de la répartition de l'enveloppe d'augmentations

Les Institutions libellent leurs fonctions de manière libre et associent des classes et/ou amplitudes de classes salariales qui se distinguent parfois du référentiel de classification des fonctions CCT Social.

Les données fournies n'établissent pas les correspondances entre les fonctions selon leurs libellés internes aux Institutions, et celles prévues selon la classification CCT Social.

Il en résulte que les correspondances entre les fonctions internes aux Institutions et celles décrites dans la classification CCT Social sont sujettes à interprétation pour environ 1200 personnes.

Ces différences peuvent impacter de manière significative les coûts de l'augmentation salariale extraordinaire 2024 si les pourcentages d'augmentation 2024 alloués à chaque fonction ne sont pas complétés par une indication en CHF de l'enveloppe allouée à chaque Institution.

Les bases de calcul portent sur les données 2023 budgétées en fin d'année 2022 (base non négociée pour la DGEJ). Les variations intervenant en 2023 et non prévues ne sont donc pas prises en compte dans les estimations.

Les données des 12 Institutions (191,97 EPT) sont prises en compte de manière forfaitaire en extrapolant les résultats obtenus pour l'ensemble de la population.

VIII. RÉSULTATS – COÛTS DE LA CONVERGENCE VERS LES CIBLES

Rappelons que les cibles d'évolutions salariales définies sont :

- La moyenne romande des salaires carrière pour les fonctions des secteurs Educatif et Atelier à vocation socialisante
- Les salaires du secteur public vaudois pour les fonctions du secteur Enseignement spécialisé
- Pour toutes les autres fonctions CCT Social, la classe de bascule HRC, la classe de bascule HRC+1 et une cible mixte HRC (2/3 classe de bascule HRC + 1/3 classe de bascule HRC+1) – cf. point 4.1.

Relevons que pour les fonctions des secteurs Educatif, Atelier à vocation socialisante et Enseignement spécialisé « Master » et « MATS », faute de points de comparaisons dans ces secteurs, nous avons fixé une correspondance avec les fonctions CCT Social « Master » et « MATS » situés dans les mêmes classes salariales dans les autres secteurs. Ces dernières étant comparées avec les classes de bascule HRC, HRC+1 et HRC mixte (cf. 4.1.), des variations de coûts apparaissent dans les 3 tableaux ci-dessous d'estimation des coûts de convergence HRC dans les secteurs Educatif, Atelier à vocation socialisante et Enseignement spécialisé qui, pour les autres fonctions, ne sont pas impactés par les différentes cibles HRC.

8.1. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC, moy. cantonales et public VD

Les coûts de convergence vers les cibles d'évolution salariale (cf. 4.1.) sont les suivants par secteur :

SECTEUR	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
ADMINISTRATION	283	216 015	270 018
ATELIER À VOCATION SOC.	396	3 051 852	3 814 815
EDUCATIF	2 177	17 205 436	21 506 795
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	378	2 977 981	3 722 476
HOT./INT./CUI./TECH.	538	2 493 298	3 116 623
THÉRAPEUTIQUE	322	524 095	655 118
VEILLE	252	2 387 875	2 984 844
Total	4 347	28 856 551	36 070 689

INSTITUTIONS	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
Institutions (12) ayant fait l'objet d'une estimation séparée*	192	1 274 448	1 593 060

*cf. 7.4.

	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
TOTAL GÉNÉRAL	4 539	30 130 999	37 663 749

8.2. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC+1 , moy. cant. et public VD

SECTEUR	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
ADMINISTRATION	283	501 998	627 498
ATELIER À VOCATION SOC.	396	3 075 905	3 844 881
EDUCATIF	2 177	17 366 459	21 708 073
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	378	2 977 981	3 722 476
HOT./INT./CUI./TECH.	538	3 522 298	4 402 873
THÉRAPEUTIQUE	322	1 222 596	1 528 245
VEILLE	252	2 387 875	2 984 844
Total	4 347	31 055 112	38 818 891

INSTITUTIONS	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
Institutions (12) ayant fait l'objet d'une estimation séparée*	192	1 371 547	1 714 434

*cf. 7.4.

	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
TOTAL GÉNÉRAL	4539	32 426 660	40 533 325

8.3. Coûts convergence vers les cibles CCT HRC+MIX* , moy. cant. et public VD

*MIX : 2/3 classe de bascule HRC + 1/3 classe de bascule HRC +1

SECTEUR	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
ADMINISTRATION	283	325 111	406 388
ATELIER À VOCATION SOC.	396	3 059 869	3 824 837
EDUCATIF	2 177	17 259 110	21 573 888
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	378	2 977 981	3 722 476
HOT./INT./CUI./TECH.	538	2 836 298	3 545 373
THÉRAPEUTIQUE	322	714 905	893 632
VEILLE	252	2 387 875	2 984 844
Total	4 347	29 561 150	36 951 437

INSTITUTIONS	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
Institutions (12) ayant fait l'objet d'une estimation séparée	192	1 305 567	1 631 958

Cf. 7.4.

	EPT	Coût total carrière annuel par fonction	Coût total carrière annuel par fonction (yc ch.soc.patr.)
TOTAL GÉNÉRAL	4539	30 866 717	38 583 396

IX. RÉSULTATS – ALLOCATION ENVELOPPE AUGMENTATIONS 2024

L'enveloppe allouée à des augmentations extraordinaires 2024 est de CHF 15 millions annuels. Elle comprend la part patronale des charges sociales qui s'élève à 25% du montant, soit CHF 3'750'000.-. Une enveloppe de CHF 490'943.- est allouée de manière forfaitaire aux 12 Institutions dont les données individuelles n'étaient pas disponibles pour procéder aux calculs. Cette enveloppe a été calculée en fonction des augmentations moyennes par secteur calculées sur l'ensemble des données CCT Social pour les 192 EPT que ces Institutions totalisent.

Sous déduction des montants ci-dessus, l'enveloppe répartie en augmentations salariales 2024 est de CHF 10'759'057.- (hors part de l'enveloppe d'augmentations allouée aux 12 Institutions dont seuls les EPT sont connus – Cf. 7.4.).

9.1. Augmentations moyennes 2024 par secteur d'activité

SECTEUR	PART ENVELOPPE	%AUGMENT.MOY. /EPT	MONTANT MENS. MOY. D'AUGMENT./EPT (CHF)	MONTANT ANN. MOY. D'AUGMENT./EPT (CHF)	EPT bénéf.	EPT tot.
VEILLE	890 310	5,89%	272	3 534	252	252
EDUCATIF	6 414 982	3,53%	227	2 947	2 177	2 177
ATELIER À VOC. SOC.	1 137 871	3,22%	221	2 873	396	396
ENSEIGNEMENT SPEC.	1 110 329	3,06%	226	2 934	378	378
HOT./INT./CUI./TECH.	929 617	2,41%	133	1 729	481	538
THÉRAPEUTIQUE	195 407	0,63%	47	607	165	322
ADMINISTRATION	80 540	0,30%	22	284	98	283
Total	10 759 057*	2,95%	190	2 475	3 947	4 347

*Enveloppe = CHF 15'000'000 ./ ch. sociales 25% (3'750'000) ./ augmentations allouées à 12 Institutions sur une base forfaitaire estimée séparément en raison de données manquantes (490'943.-) = CHF 10'759'057.

9.2. Les 20 fonctions bénéficiant des plus grandes progressions sal. (en%)

SECTEUR	FONCTION	CI_MIN SOC	CI_MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B2	13	17	8,2	81 163	6,6%	411	5 339	8 981
VEILLE	Veilleur II	5	7	45,2	59 740	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Surveillant I	5	7	6,9	38 337	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Veilleur I	5	7	199,8	60 866	5,8%	272	3 534	5 945
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation B	4	6	53,1	59 385	5,2%	239	3 105	5 222
EDUCATIF	Educateur B2	14	17	195,9	75 450	4,7%	270	3 515	5 912
EDUCATIF	Educateur B1	17	20	1092,3	82 939	4,6%	296	3 848	6 473
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé C	15	20	127,8	80 232	4,6%	285	3 706	6 234
ADMINISTRATION	Aide de bureau	4	6	0,2	71 273	4,4%	239	3 105	5 222
ADMINISTRATION	Employé d'administration G	10	12	8,6	68 231	4,2%	222	2 886	4 855
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation G	10	12	69,8	69 277	4,2%	222	2 886	4 855
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C	13	15	73,5	75 165	4,1%	237	3 079	5 179
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B1	17	20	186,0	89 977	3,8%	260	3 384	5 691
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste C	20	23	1,3	86 708	3,5%	234	3 043	5 119
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C'	15	17	54,1	81 350	3,4%	214	2 788	4 689
EDUCATIF	Educateur B3	12	15	271,1	67 369	3,4%	175	2 281	3 837
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute D	14	17	3,5701	77 237	3,2%	193	2 510	4 222
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation A	6	8	207,7	64 040	3,2%	158	2 051	3 450
ADMINISTRATION	Employé de bureau	8	11	4,3	62 301	3,2%	151	1 968	3 310
ADMINISTRATION	Employé de bureau sans CFC	6	8	0,2	65 666	3,1%	158	2 051	3 450

9.3. Allocation enveloppe - Secteur ADMINISTRATION

SECTEUR	FONCTION	CI.MIN SOC	CI.MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy.d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
ADMINISTRATION	Aide de bureau	4	6	0,2	71 273	4,4%	239	3 105	5 222
ADMINISTRATION	Employé d'administration G	10	12	8,6	68 231	4,2%	222	2 886	4 855
ADMINISTRATION	Employé de bureau	8	11	4,3	62 301	3,2%	151	1 968	3 310
ADMINISTRATION	Employé de bureau sans CFC	6	8	0,2	65 666	3,1%	158	2 051	3 450
ADMINISTRATION	Employé d'administration F	12	14	20,9	77 172	1,2%	71	924	1 555
ADMINISTRATION	Employé d'administration E	14	16	43,7	82 972	0,6%	39	509	856
ADMINISTRATION	Employé d'administration C	18	20	19,7	96 886	0,2%	18	238	401
ADMINISTRATION	Employé d'administration A	22	24	22,9	119 108	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Assistant social	17	20	13,7	84 172	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration C	18	20	19,7	96 886	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration D	16	18	66,7	89 495	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Assistant social A	20	22	12,0	100 159	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration A	22	24	22,9	119 108	0,0%	0	0	0

Certaines fonctions apparaissent sur plusieurs lignes en raison d'une cible d'évolution différenciée, toutefois sans incidence, car les fonctions concernées ne font pas l'objet d'une revalorisation.

9.4. Allocation enveloppe - Secteur ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE

SECTEUR	FONCTION	CI.MIN SOC	CI.MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy.d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B2	13	17	8,2	81 163	6,6%	411	5 339	8 981
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C	13	15	73,5	75 165	4,1%	237	3 079	5 179
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B1	17	20	186,0	89 977	3,8%	260	3 384	5 691
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C'	15	17	54,1	81 350	3,4%	214	2 788	4 689
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP A	20	22	66,7	106 509	1,2%	100	1 297	2 182
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP Master	22	25	7,4	116 352	0,1%	11	137	231
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP MATS	22	25	0,2	118 704	0,1%	11	137	231

9.5. Allocation enveloppe - Secteur EDUCATIF

SECTEUR	FONCTION	CI.MIN SOC	CI.MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy.d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
EDUCATIF	Educateur B2	14	17	195,9	75 450	4,7%	270	3 515	5 912
EDUCATIF	Educateur B1	17	20	1092,3	82 939	4,6%	296	3 848	6 473
EDUCATIF	Educateur B3	12	15	271,1	67 369	3,4%	175	2 281	3 837
EDUCATIF	Educateur C1	11	14	154,3	66 720	2,0%	101	1 317	2 215
EDUCATIF	Educateur A	20	22	412,3	101 162	1,7%	129	1 683	2 832
EDUCATIF	Educateur Master	22	25	51,1	118 541	0,1%	11	137	231

9.6. Allocation enveloppe - Secteur ENSEIGNEMENT SPECIALISE

SECTEUR	FONCTION	CI.MIN SOC	CI.MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy.d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé C	15	20	127,8	80 232	4,6%	285	3 706	6 234
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé A	23	26	140,2	103 526	2,7%	217	2 826	4 754
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé B	21	24	98,4	108 078	2,1%	177	2 302	3 871
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant D	14	17	12,1	77 348	1,5%	89	1 161	1 953

9.7. Allocation enveloppe - Secteur HOT./INT./CUISINE/TECHNIQUE

SECTEUR	FONCTION	Cl. MIN SOC	Cl. MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation B	4	6	53,1	59 385	5,2%	239	3 105	5 222
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation G	10	12	69,8	69 277	4,2%	222	2 886	4 855
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation A	6	8	207,7	64 040	3,2%	158	2 051	3 450
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation H	8	11	20,8	66 883	2,9%	151	1 968	3 310
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation F	12	14	74,1	77 461	1,2%	71	924	1 555
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation E	14	16	55,1	83 694	0,6%	39	509	856
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation D	16	18	24,4	87 700	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation B	20	22	17,5	107 534	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation C	18	20	12,5	94 983	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation A	22	24	2,8	118 922	0,0%	0	0	0

9.8. Allocation enveloppe - Secteur THÉRAPEUTIQUE

SECTEUR	FONCTION	Cl. MIN SOC	Cl. MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste C	20	23	1,3	86 708	3,5%	234	3 043	5 119
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute D	14	17	3,5701	77 237	3,2%	193	2 510	4 222
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute B ET A	20	22	9,4	99 332	2,9%	220	2 861	4 813
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste A	24	27	42,8	119 385	1,5%	140	1 818	3 059
THÉRAPEUTIQUE	Psychologue associé	24	27	33,8	123 263	1,5%	140	1 818	3 059
THÉRAPEUTIQUE	ASSC	12	15	36,0	72 723	0,4%	24	308	518
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste B	22	25	19,1	86 913	0,2%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Psychologue assistant	22	25	13,6	92 644	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute Master	22	25	3,2	114 160	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier Master	22	25	2,5	118 611	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Ergothérapeute B	17	20	10,3	82 743	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier B	17	20	59,9	84 177	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute C	17	20	4,2	92 294	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Physiothérapeute B	17	20	7,4	81 936	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Psychomotricien B	17	20	19,0	83 258	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Ergothérapeute A	20	22	4,4	103 031	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier A	20	22	32,8	100 337	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Physiothérapeute A	20	22	7,6	103 894	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Psychomotricien A	20	22	11,2	99 635	0,0%	0	0	0

9.9. Allocation enveloppe - Secteur VEILLE

SECTEUR	FONCTION	Cl. MIN SOC	Cl. MAX SOC	EPT	Salaire Annuel réel moyen (Masse Salariale/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. d'augment. 2024 par EPT	Montant ANNUEL moy. par EPT pour résorber l'écart carrière à 0
VEILLE	Veilleur II	5	7	45,2	59 740	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Surveillant I	5	7	6,9	38 337	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Veilleur I	5	7	199,8	60 866	5,8%	272	3 534	5 945

HR Bench Institute
 Route des Flumeaux 48
 1008 Lausanne-Prilly
 www.hrbench.ch
 Tél : +41 22 534 94 50