RÈGLEMENT 172.315.2
relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud
(RSRC)

du 28 novembre 2008

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu les articles 23, 24, alinéas 1 et 2, 26 et 28 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat [A]

vu le préavis du Département des finances et des relations extérieures

arrête

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 1 But et champ d'application

1 Le présent règlement définit le système de rétribution et son application aux collaborateurs qui occupent une fonction à l'Etat de Vaud.

2 Il ne s'applique pas aux fonctions figurant à l'annexe 1.

Art. 2 Echelle des salaires

1 L'échelle des salaires figure en annexe 2.

2 Elle est divisée en 18 classes de salaire.

Art. 3 Classes salariales [2, 5]

1 Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum.

2 L'amplitude entre les salaires minimum et maximum de chaque classe est de 45 % à l'exception des classes 1 et 2 compte tenu du salaire minimum fixé à 52'000.- fr. (valeur 2020).

3 Chaque classe est composée de 26 échelons divisés en trois zones : la première comprend 8 échelons, la deuxième 9 échelons, la troisième 9 échelons.

4 La progression au sein de chaque classe est répartie de la manière suivante :

2 Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010
5 Modifié par le règlement du 11.09.2019 entré en vigueur le 01.01.2020

a. dans la 1ère zone, l'augmentation représente 2,44% du salaire minimum ;

b. dans la 2ème zone, l'augmentation représente 1,67% du salaire minimum ;

c. dans la 3ème zone, l'augmentation représente 1,17% du salaire minimum.

[5] A chaque échelon correspond un salaire de référence.

[6] Le montant de l'augmentation annuelle correspond à la différence entre deux échelons consécutifs.

Art. 3a Fixation du salaire initial [2]

a) principe

[1] Le Service du personnel fixe le salaire initial du collaborateur entre le minimum et le maximum de la classe salariale attribuée à la fonction.

[2] L'expérience exploitable du collaborateur détermine l'échelon d'entrée dans la fonction.

[3] Est considérée comme expérience exploitable, l'expérience utile pour l'exercice de la fonction.

[4] L'expérience exploitable maximale correspond en règle générale à la différence entre l'âge du collaborateur et l'âge d'entrée théorique dans la fonction.

[5] Les âges d'entrée théoriques dans les fonctions sont définis par le Conseil d'Etat.

Art. 3b b) expérience exploitable [2]

[1] Les expériences du collaborateur résultant de son dossier de candidature sont converties en années d'expérience exploitable sur la base des coefficients suivants :

a. expérience identique ou très semblable : 1.00 ;

b. expérience en majeure partie exploitable : 0.66 ;

c. expérience en partie exploitable : 0.33 ;

d. expérience sans relation avec la fonction : 0.00.

[2] Sont réservées les situations particulières, notamment celles dans lesquelles le salaire initial fixé conformément à l'alinéa premier n'est pas en adéquation avec les conditions du marché du travail.

Art. 3c c) réengagement [2]

[1] Lorsque le collaborateur démissionne et est réengagé dans la même fonction au cours de la même année civile, le salaire initial correspond au salaire prévalant à la date de la résiliation des rapports de travail.

Art. 4 Salaire

a) modalités (LPers art. 23)

[1] Le droit au salaire prend naissance le jour où le contrat prend effet. Il s'éteint le jour où le contrat prend fin.

---

[2] Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010

[2] Le salaire annuel est payé en treize fois.

[3] Un décompte est établi lorsque le montant du salaire est modifié.

[4] En cas d'activité à temps partiel, le salaire est calculé au prorata.

Art. 5 b) 13ème salaire

[1] Le 13ème salaire est versé au mois de décembre, sous réserve d'une cessation d'activité en cours d'année, auquel cas il est versé au moment du départ, prorata temporis.

[2] Pour le personnel auxiliaire rémunéré à l'heure, le supplément prévu à l'alinéa premier est inclus dans le salaire horaire.

[3] Le 13ème salaire est pris en compte pour la détermination du salaire cotisant au sens de la loi sur la Caisse de pensions [B] .

[B] Loi du 18.06.2013 sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (BLV 172.43)

Art. 6 Réduction en cas d'absence de titre

[1] Lorsque, à titre exceptionnel, l'Etat doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre), sa rétribution fait l'objet d'une réduction, correspondant à une classe de salaire.

[2] Pour le secteur de l'enseignement, l'absence du titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes.

[3] L'autorité d'engagement fixe en règle générale au collaborateur un délai raisonnable pour satisfaire aux conditions d'accès à la fonction. Lorsqu'une formation est nécessaire, le règlement du 9 décembre 2002 sur la formation continue [C] s'applique.

[C] Règlement du 09.12.2002 sur la formation continue (BLV 172.31.2)

Art. 7 … [2]

Art. 7a Progression [2]

[1] Pour autant qu'il justifie six mois d'activité, le collaborateur progresse chaque année d'un échelon.

Art. 7b Promotion [2]

[1] Lorsque le collaborateur fait l'objet d'une promotion, soit le passage à un niveau de fonction plus élevé, le Service du personnel détermine le nouveau salaire conformément aux dispositions relatives à la fixation du salaire initial.

[2] Le salaire déterminé conformément à l'alinéa 1 ne peut pas être inférieur au salaire avant promotion.

---

[2] Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010

Art. 7c Indemnité pour travaux spéciaux [2]

[1] Il peut être versé une indemnité pour travaux spéciaux au collaborateur :

a. qui accomplit des tâches particulières découlant notamment d'une modification de l'organisation du travail et qui ne figurent pas dans son cahier des charges ;

b. qui assure le remplacement du titulaire d'une fonction supérieure pour une durée équivalente ou supérieure à un mois, lorsque ce remplacement ne figure pas dans son cahier des charges ou qu'il dépasse notablement les exigences de sa fonction.

[2] L'autorité d'engagement fixe le montant de l'indemnité pour travaux spéciaux sur la base d'une proposition motivée et après avoir obtenu le préavis du SPEV.

[3] L'indemnité au sens de l'alinéa 1, lettre a) ne peut en principe pas être cumulée avec l'augmentation de salaire prévue à l'article 26, alinéa 3 LPers[A] .

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Art. 8 Abrogation

[1] Les articles 40 et 41 du règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud sont abrogés.

[2] Le règlement sur le 13ème salaire du 8 novembre 1989 est abrogé.

Art. 9 Entrée en vigueur

[1] Le Département des finances et des relations extérieures est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le 1er décembre 2008.

Annexes [3, 4, 5, 6, 7]

1. Fonctions hors périmètre

2. Echelle des salaires

---

[2] Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010
[3] Modifié par le règlement du 19.05.2010 entré en vigueur le 01.01.2011
[4] Modifié par le règlement du 19.12.2011 entré en vigueur le 01.01.2012
[5] Modifié par le règlement du 11.09.2019 entré en vigueur le 01.01.2020
[6] Modifié par le règlement du 21.05.2025 entré en vigueur le 01.01.2025
[7] Modifié par le règlement du 01.07.2026 entré en vigueur le 07.07.2026

Fonctions hors périmètre

Annexe 1

Fonctions hors périmètre DECFO-SYSREM

Fonctions formation
Préapprentissage
Apprenti
Boursier
Préstagiaire
Stagiaire
Fonctions UNIL
Assistant
Doctorant
Chercheur FNS
Maître assistant
Maître d'enseignement
Professeur
Fonctions HE et HEP
Assistant
Fonctions d'enseignement
Fonctions médicales
Médecin assistant
Médecin associé
Médecin chef
Médecin chef de Département
Médecin chef de Service
Magistrats judiciaires
Juge cantonal
Président de tribunal
Juge de paix
Juge des assurances
Magistrats politiques
Conseiller d'Etat
Divers
Organiste
Intervenant
Traducteur
Expert
Maître auxiliaire de l'enseignement obligatoire
Maître auxiliaire de l'enseignement postobligatoire pour des remplacements dont la durée n'excède pas 3 mois
Maître remplaçant pour des remplacements dont la durée n'excède pas trois mois

Le libellé des fonctions s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes

Echelle des salaires

ANNEXE 2

Règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC)

Echelle des salaires 2025

	Salaire annuel 13e compris	
Classes	**Minimum**	**Maximum**
1	* 54 053	70 540
2	* 54 053	74 773
3	* 54 053	78 378
4	55 676	80 727
5	58 440	84 735
6	61 749	89 537
7	66 300	96 136
8	71 379	103 500
9	77 068	111 749
10	83 450	121 002
11	90 617	131 395
12	98 683	143 089
13	107 790	156 297
14	118 095	171 238
15	129 774	188 173
16	143 038	207 405
17	158 130	229 286
18	175 333	254 232

* Salaire minimum garanti

Valeur 2025