

**Mise en œuvre du nouveau système de rémunération des fonctionnaires
communaux**
**Instauration d'un dispositif transitoire pour les salarié-e-s proches du maximum
de fonction**

Préavis N° 2017/13

Lausanne, le 13 avril 2017

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du préavis

Le présent préavis fait suite à la volonté de la Municipalité d'adoucir la transition vers le nouveau système de rémunération pour certaines situations individuelles, notamment afin de tenir compte des revendications du personnel.

La concertation avec les syndicats et associations de personnel reconnus a consisté en six rencontres étalées sur les mois de novembre et décembre 2016. Elle a débouché sur la signature subséquente, le 30 novembre 2016, d'une convention entre la Municipalité et ces derniers.

Cette démarche répond également aux demandes formulées dans le cadre des interpellations de Mme Gianna Marly et consorts « Mise en oeuvre d'Equitas » et de M. Hadrien Buclin et consorts « Equitas – une mise en œuvre inéquitable pour de très nombreux employés de la Ville ! » ainsi qu'aux résolutions de M. Benoît Gaillard traitées en séance du 22 novembre 2016 par le Conseil communal.

Le présent préavis expose donc les intentions de la Municipalité de se doter d'un dispositif transitoire suite à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2017, du nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux et sollicite les modifications réglementaires indispensables à sa mise en œuvre.

2. Préambule

Le 1^{er} janvier 2017, la Ville de Lausanne a introduit un nouveau système de rémunération, transparent, cohérent et équitable. Lancé en 2009, le projet Equitas devait remédier aux faiblesses de l'ancien système en introduisant une méthode d'évaluation analytique et non discriminante. D'un coût estimé à CHF 8.7 millions de francs, la réforme prend désormais en compte l'évolution des métiers et corrige les écarts salariaux observés entre hommes et femmes.

Au cœur de cette réforme, une méthode analytique d'évaluation des fonctions permet leur valorisation par rapport à des compétences et sollicitations communes. Chaque fonction est associée à une seule classe de salaire. La nouvelle échelle des salaires compte 16 classes (27 dans l'ancien système). Quelle que soit la classe, la durée et l'amplitude de progression, plus rapide en début de carrière, sont similaires.

Consciente qu'une telle mutation ne pouvait se faire sans l'ensemble des acteurs concernés, la Ville a mis sur pied une démarche participative tout au long du projet, incluant aussi bien les collaborateurs et collaboratrices, les chefs et cheffes de service que les répondants et répondantes en ressources humaines. Les partenaires sociaux ont également été associés au sein d'une plateforme d'échange avec les représentants de la Municipalité. Dès le mois de novembre 2016, cette dernière a entrepris des négociations avec les représentant-e-s du personnel afin de tenir compte de leurs revendications.

Dans ce contexte et lors de la mise en œuvre finale du projet, le Conseil communal a adopté, dans sa séance du 22 novembre 2016, la résolution de M. Benoît Gaillard, disant que le Conseil communal «souhaite que la Municipalité poursuive la négociation ouverte avec les représentants du personnel en vue de maintenir, dans le cadre de la transition vers le nouveau système, des perspectives de progression salariale principalement pour les personnes dont le blocage intervient en milieu de carrière, ceci pour reconnaître l'engagement des employés communaux ».

Il en a résulté, le 30 novembre 2016, la signature d'une convention entre la Municipalité et les syndicats et associations du personnel.

3. Description du dispositif ratifié

Afin de tenir compte de certaines situations de blocage de la progression salariale induites par la transition vers le nouveau système de rémunération, la Municipalité, les syndicats et associations de personnel reconnus ont convenu d'un dispositif permettant d'améliorer les perspectives de progression salariale des salarié-e-s proches du maximum de fonction.

Ce dispositif cible spécifiquement les deux populations suivantes :

- les collaborateur/trice-s nouvellement en situation de salaire garanti lors de la transition. Les personnes dans cette situation se verront servir, dès l'année 2018, année après année, 10 annuités de la 3^e zone de l'échelle des salaires du nouveau système de rémunération dans laquelle elles sont colloquées, jusqu'à concurrence de CHF 100'000.- ou 110% du maximum de leur classe. La limite la plus favorable s'applique afin de favoriser les rémunérations les plus modestes. Toutefois, le salaire maximum prévu par l'ancien droit ne peut pas être dépassé ;

- les collaborateur/trice-s en situation de progression lors de la transition proches du maximum de leur classe. Les personnes en situation de progression salariale au 1^{er} janvier 2017 se voient également accorder la garantie de bénéficier de 10 annuités, quand bien même elles arrivent au maximum de leur classe dans les neuf ans qui suivent la transition. Les limites précitées s'appliquent. Le nombre d'annuités supplémentaires décroît proportionnellement au nombre d'annuités ordinaires servi (cf. tableau récapitulatif du chapitre 3.2).

Les modalités de ce dispositif ont été formulées sous la forme d'articles et sont reprises ci-après.

3.1 Article 1 – Définition des bénéficiaires

Le dispositif prévu s'applique au personnel compris dans le périmètre du nouveau système de rémunération et en emploi au 31 décembre 2016.

Le personnel concerné est celui qui se trouve dans l'une des deux situations suivantes :

- A. le/la collaborateur/trice en situation de *salaire garanti (progression actuelle¹)* dont le salaire annuel de base (brut 100% *13) est soit :
 - 1. inférieur à CHF 100'000.- (brut 100%*13) ou ;
 - 2. inférieur à 110% du maximum de la nouvelle classe salariale ;
- B. le/la collaborateur/trice en situation de *progression* lors de la transition et qui sera bloqué au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

¹ Le dispositif ayant été ratifié en 2016, il s'agit de la progression possible dans l'ancien système de rémunération.

3.2 Article 2 – Définition de la mesure

La mesure consiste en annuités supplémentaires de la 3^e zone de l'échelle des salaires de l'article 34 du Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) selon le tableau suivant :

Bénéficiaires	Premier versement d'une annuité supplémentaire	Nb d'annuités ordinaires dès 2017	Nb d'annuités supplémentaires au-delà de 2017
Rang 1 (art.1 – lettre A)	2018	0	10
Rang 2 (art.1 – lettre B)	2018	1	9
Rang 3 (art.1 – lettre B)	2019	2	8
Rang 4 (art.1 – lettre B)	2020	3	7
Rang 5 (art.1 – lettre B)	2021	4	6
Rang 6 (art.1 – lettre B)	2022	5	5
Rang 7 (art.1 – lettre B)	2023	6	4
Rang 8 (art.1 – lettre B)	2024	7	3
Rang 9 (art.1 – lettre B)	2025	8	2
Rang 10 (art.1 – lettre B)	2026	9	1

3.3 Article 3 – Plafonnement de la mesure

Le nouveau salaire obtenu en application de l'article 2 ci-dessus :

- A. ne peut être supérieur au maximum de la classification en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016 (hors classe au mérite) ;
- B. pour le/la collaborateur/trice dont le maximum de la nouvelle classe augmenté à 110% est inférieur à CHF 100'000.- (brut 100%*13), ne peut dépasser CHF 100'000.- ;
- C. pour le/la collaborateur/trice dont le maximum de la nouvelle classe augmenté à 110% est supérieur à CHF 100'000.- (brut 100%*13), ne peut dépasser le 110% du maximum de la nouvelle classe salariale.

3.4 Article 4 – Nature des annuités

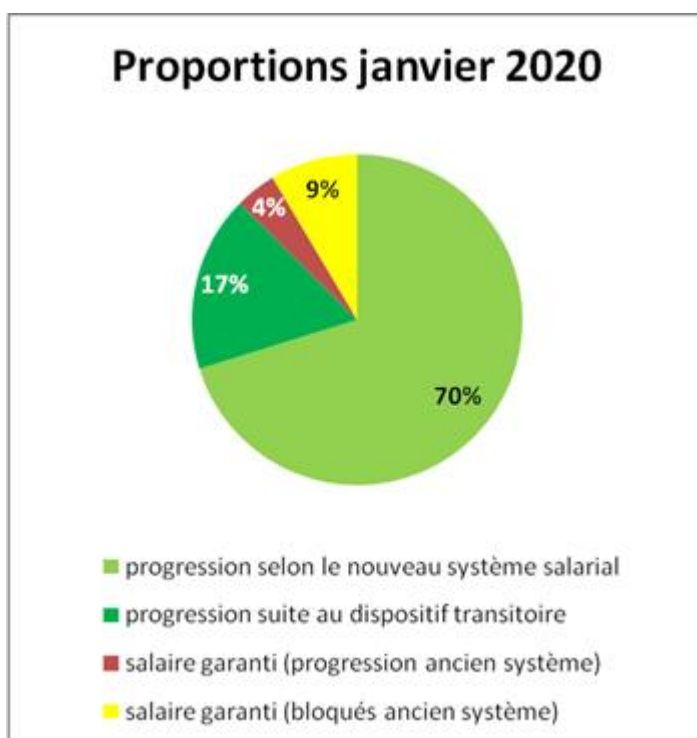
Les annuités prévues font partie intégrante du salaire.

4. Conséquences des mesures transitoires

Au total, le dispositif transitoire prévu par la Municipalité redonne ou améliore les perspectives de progression salariale pour 2'128 titulaires. Il englobe notamment l'ensemble des titulaires des fonctions colloquées dans les classes suivantes :

- 21-12 (secrétaire, comptable) ;
- 18-12 (ouvrier/ère professionnel-le d'usine) ;
- 22-14 (ouvrier/ère d'usine) ;
- 21-15 (ouvrier/ère professionnel-e, horticulteur/trice, conducteur/trice de camion) ;
- 24-17 (ouvrier/ère collecte et tri) ;
- 23-17 (conducteur/trice de machines) ;
- et de nombreuses autres fonctions.

Le graphique ci-dessous présente les projections, pour janvier 2020, de la répartition des situations individuelles des collaborateur/trice-s de la Ville en tenant compte du dispositif transitoire.



Commentaire :

Le dispositif transitoire permet d'améliorer les perspectives de progression pour 17% du personnel.

Ainsi, seul 13% du personnel se trouve dans une situation de blocage salarial.

5. Aspects financiers

Les conséquences financières de l'introduction de ces mesures ont été évaluées à environ CHF 4.5 millions par an au maximum de leur amplitude. Ajoutés aux CHF 8.7 millions prévus par le rapport-préavis d'ores et déjà adopté par le Conseil communal, les coûts totaux de la mise en œuvre de la réforme s'élèvent à CHF 13.2 millions.

6. Aspects règlementaires

Après examen par la Municipalité, il apparaît que les éléments relatifs au dispositif transitoire qu'elle propose d'introduire pour les situations de salarié-e-s proches du maximum de fonction nécessitent la modification du droit transitoire figurant dans le Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC).

En effet, tant l'article 36 RPAC *Traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement* que les articles 5, 6 et 7 du droit transitoire disposent que la progression salariale s'interrompt une fois le maximum de fonction atteint. Or, la mesure telle que décrite à l'article 2 de la convention implique le versement d'annuités supplémentaires pendant une durée déterminée.

S'agissant d'une mesure temporaire et la convention définissant à son article 1 que *le dispositif prévu dans la présente convention s'applique au personnel compris dans le périmètre Equitas et en emploi au 31 décembre 2016*, seule une modification du droit transitoire est soumise à approbation.

6.1 Modifications du règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC)

Droit transitoire

Article 5 Version actuelle	Article 5 Nouvelle version proposée
Rattrapage ¹ Le collaborateur dont le traitement nominal avant le passage dans le nouveau système est inférieur au salaire cible bénéficie d'un rattrapage. ² Le salaire cible est atteint au maximum après trois ans par des montants de rattrapage versés avec le traitement de décembre. La Municipalité arrête les modalités qui tiennent compte des priorités suivantes : 1) rattrapage jusqu'au minimum salarial de la nouvelle fonction, puis 2) rattrapage en fonction de l'écart avec le salaire cible. ³ Le collaborateur perçoit les annuités prévues à l'article 36 al. 2 RPAC jusqu'à concurrence du maximum de la classe de salaire.	Rattrapage ¹ Inchangé. ² Inchangé. ³ Inchangé. ^{3bis} Des augmentations supplémentaires peuvent être servies en application de la convention du 30 novembre 2016 entre la Municipalité et les syndicats et associations de personnel reconnus.

⁴ Il bénéficie de l'indexation prévue à l'article 33 RPAC.	⁴ Inchangé.
---	------------------------

Article 6 Version actuelle	Article 6 Nouvelle version proposée
Progression salariale ¹ Le collaborateur dont le traitement nominal avant le passage dans le nouveau système est égal ou supérieur au salaire cible, mais inférieur au salaire maximal de la classe, perçoit sur la base de ce salaire nominal les annuités complètes de l'article 36 al. 2 RPAC jusqu'au maximum salarial de la classe. ² Il bénéficie de l'indexation prévue à l'article 33 RPAC.	Progression salariale ¹ Inchangé. ^{1 bis} Des augmentations supplémentaires peuvent être servies en application de la convention du 30 novembre 2016 entre la Municipalité et les syndicats et associations de personnel reconnus. ² Inchangé.

Article 7 Version actuelle	Article 7 Nouvelle version proposée
Garantie du salaire nominal ¹ Le collaborateur dont le traitement nominal avant le passage dans le nouveau système est égal ou supérieur au maximum de la classe de traitement conserve son traitement nominal. ² Il bénéficie de l'indexation prévue à l'article 33 RPAC.	Garantie du salaire nominal ¹ Inchangé. ^{1 bis} Des augmentations supplémentaires peuvent être servies en application de la convention du 30 novembre 2016 entre la Municipalité et les syndicats et associations de personnel reconnus. ² Inchangé.

Commentaire des modifications proposées :

Un alinéa supplémentaire est ajouté à l'ensemble des articles traitant de la situation salariale (rattrapage, progression et salaire garanti) du personnel présent lors de la transition. Il permet de dépasser les maxima salariaux de la classe de traitement via le versement d'augmentations supplémentaires.

7. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le préavis N° 2017/13 de la Municipalité, du 13 avril 2017 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'adopter les modifications de l'article 5 du droit transitoire du règlement pour le personnel de l'administration communale ;
2. d'adopter les modifications de l'article 6 du droit transitoire du règlement pour le personnel de l'administration communale ;
3. d'adopter les modifications de l'article 7 du droit transitoire du règlement pour le personnel de l'administration communale.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Grégoire Junod

Le secrétaire :
Simon Affolter