

Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux

Projet «Equitas»

Préavis no 2008/38

Lausanne, le 26 septembre 2008

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

1 Objet du préavis

Le présent préavis expose les intentions de la Municipalité afin de doter l'administration communale d'un nouveau système de rémunération (incluant une méthode analytique de classification des fonctions) et sollicite un crédit d'investissement du patrimoine administratif de 1'800'000 francs pour la réalisation du projet et la mise en œuvre du système.

Le projet «Equitas» consiste à concevoir les bases et les éléments constitutifs d'un nouveau système de rémunération moderne et compétitif de l'administration communale (RPAC), tenant compte de la politique du personnel, du cadre général du règlement pour le personnel, des pratiques RH et des caractéristiques de l'administration communale.

Table des matières

1	Objet du préavis.....	1
2	Analyse du système actuel de rémunération	3
2.1	Echelle des salaires (RPAC art. 34)	3
2.2	Fonctions (IA-RPAC 35.02)	4
2.3	Collocation des fonctions dans l'échelle des salaires (RPAC art. 35)	5
2.4	Progression du salaire individuel (RPAC art. 36 al. 2, art. 37 al. 1 et art. 38).....	5
2.5	Indemnités et primes (RPAC art. 37 al. 2, art. 39 et 40).....	6
2.6	Mécanismes d'adaptation des salaires au renchérissement (RPAC art. 33) et au marché.....	6
3	Objectifs.....	6
3.1	Objectifs généraux	6
3.2	Concepts principaux du nouveau système de rémunération	7
3.2.1	Echelle des salaires.....	7
3.2.2	Fonctions	7
3.2.3	Progression du salaire individuel.....	7
3.2.4	Mécanismes d'adaptation des salaires au marché et au renchérissement	8
3.2.5	Intégration du système de rémunération à la gestion RH dans son ensemble	8

4	Description du projet.....	8
4.1	Préalables	8
4.1.1	Enquête interne.....	8
4.1.2	Enquête externe	9
4.2	Conditions cadre.....	9
4.2.1	Garanties	9
4.2.2	Champ d'application.....	9
4.2.3	Moratoire.....	10
4.3	Choix des prestataires	10
4.4	Dotation en personnel	10
4.5	Aspects financiers	11
4.5.1	Conséquences budgétaires.....	11
4.5.2	Compte d'attente	11
4.6	Aspects réglementaires.....	11
4.7	Aspects informatiques.....	11
5	Consultation des partenaires	11
6	Aspects financiers	12
6.1	Récapitulatif des investissements.....	12
6.2	Crédit spécial.....	12
6.3	Conséquences sur le budget	13
6.4	Conclusions.....	13

2 Analyse du système actuel de rémunération

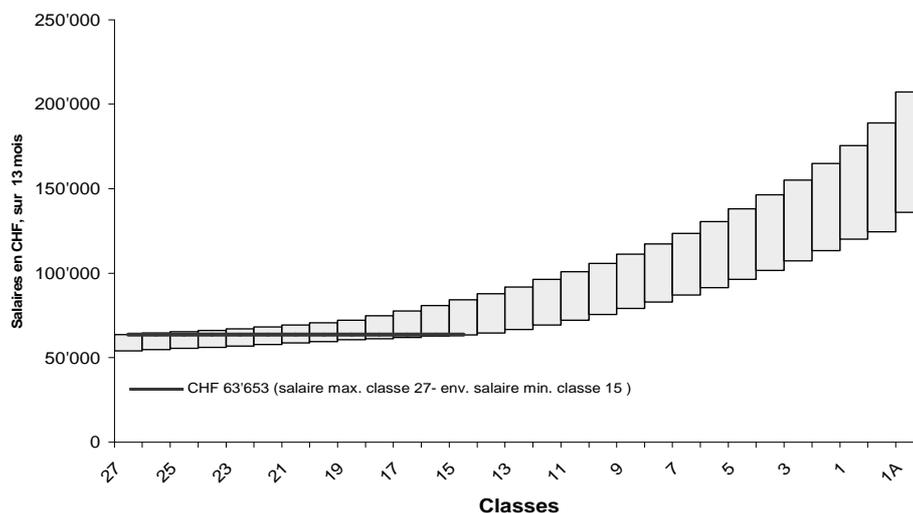
A la Ville de Lausanne, le système de rémunération actuel repose sur le RPAC et l'échelle des salaires, notamment. Les fonctions et leur collocation sont de la compétence de la Municipalité qui édicte des instructions administratives (IA) découlant du RPAC. La création et la modification de celles-ci proviennent de demandes établies par les services, selon leurs besoins individuels. Aucune méthode analytique n'est utilisée pour le classement de ces fonctions. Le présent chapitre propose une analyse critique des principaux éléments constitutifs du système de rémunération de la Ville.

2.1 Echelle des salaires (RPAC art. 34)

L'échelle actuelle se caractérise par un nombre élevé de classes et, dans le début de l'échelle en particulier, par une différenciation salariale très faible d'une classe à l'autre.

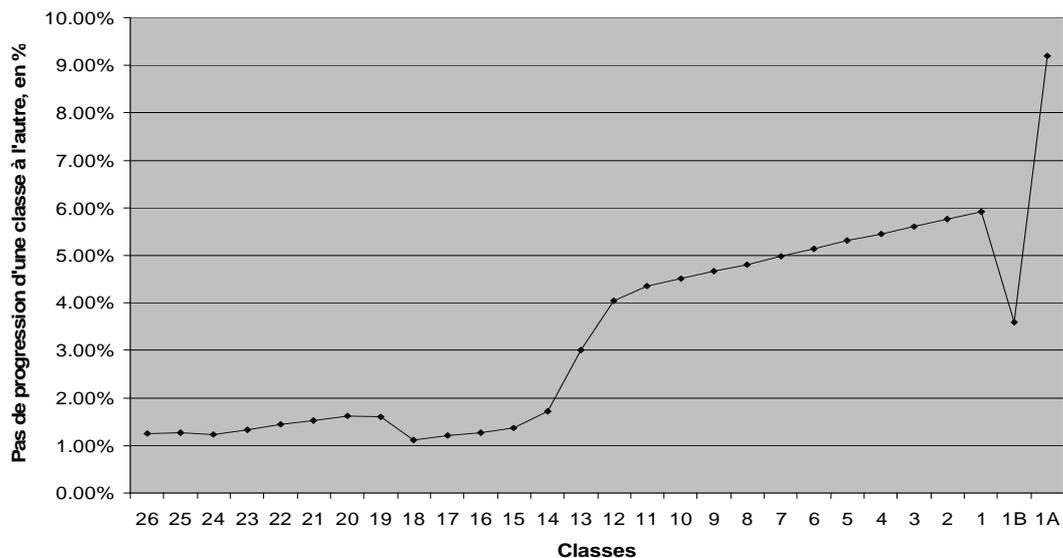
Sa structure et l'amplitude de progression salariale dans une classe se révèlent très hétérogènes.

Figure 1 : Echelle des salaires 2007



L'échelle des salaires comporte 27 classes pour une amplitude générale relativement faible (le ratio entre le salaire moyen de la classe 27 et le salaire moyen de la classe 1A est de 2.9). Ceci implique que le taux de recouvrement¹ est très fort d'une classe à l'autre. Ainsi, un même salaire peut se situer jusque dans 13 classes distinctes (cf. barre transversale noire de la figure 1).

¹ Chevauchement des classes

Figure 2 : Evolution du pas de progression des minimums des classes de l'échelle

Le pas de progression salariale² d'une classe à l'autre est disparate : du fait de la structure même de l'échelle et de son évolution spécifique (montant fixe d'indexation garanti jusqu'à un salaire déterminé, par exemple), il est extrêmement faible sur la première moitié de l'échelle et son évolution est incohérente.

Difficultés relevées

Les amplitudes de progression³ des classes sont extrêmement hétérogènes (de 18% à 53 %), ce qui met à mal l'équité interne du système salarial.

Afin de respecter la logique d'une progression d'exigence en termes de compétences d'un niveau à l'autre, l'évolution du pas de progression d'une classe à l'autre devrait être régulière. Le fort taux de recouvrement d'une classe à l'autre implique qu'un changement de responsabilités est peu marqué en terme de salaire de base.

Globalement, la compétitivité de l'échelle par rapport au marché doit être revue. Si le salaire à lui seul ne définit pas l'attractivité d'un employeur, il a une influence significative sur l'attrait, la pérennité et le comportement des collaborateurs/trices, en particulier l'équité ressentie par rapport à sa propre rémunération.

2.2 Fonctions (IA-RPAC 35.02)

L'Administration de la Ville de Lausanne comporte plus de 500 fonctions dont les définitions et les libellés sont hétérogènes et ne suivent pas de systématique.

Difficultés relevées

Le manque de méthode analytique et scientifique d'évaluation des fonctions ne garantit pas l'équité interne et est potentiellement discriminatoire.

Le système actuel ne permet pas de décrire clairement les exigences en termes de compétences requises pour une fonction. Ainsi, les fonctions sont utilisées uniquement pour la détermination du salaire. Une description claire des exigences permettrait d'intégrer la notion de fonction au centre de la gestion des ressources humaines ; elle servirait alors de base pour la description des profils de postes, l'entretien d'appréciation ou des mesures de développement par exemple.

² Différence entre le salaire minimum d'une classe et le salaire minimum de la classe suivante, exprimée en %

³ Rapport entre le salaire maximum et minimum de la classe, exprimé en %

D'une manière générale, le système est compliqué, sa gestion peu aisée et potentiellement discriminatoire.

2.3 Collocation des fonctions dans l'échelle des salaires (RPAC art. 35)

Les combinaisons de collocation des fonctions sont extrêmement hétérogènes. Ces dernières peuvent être colloquées dans 1 à 14 classes. Ainsi, l'amplitude de progression au sein d'une même fonction peut varier de 19% à 144%⁴.

Difficultés relevées

Cette hétérogénéité met à mal l'équité interne entre fonctionnaires communaux.

Le nombre élevé de combinaisons de collocation génère un système compliqué et peu stable.

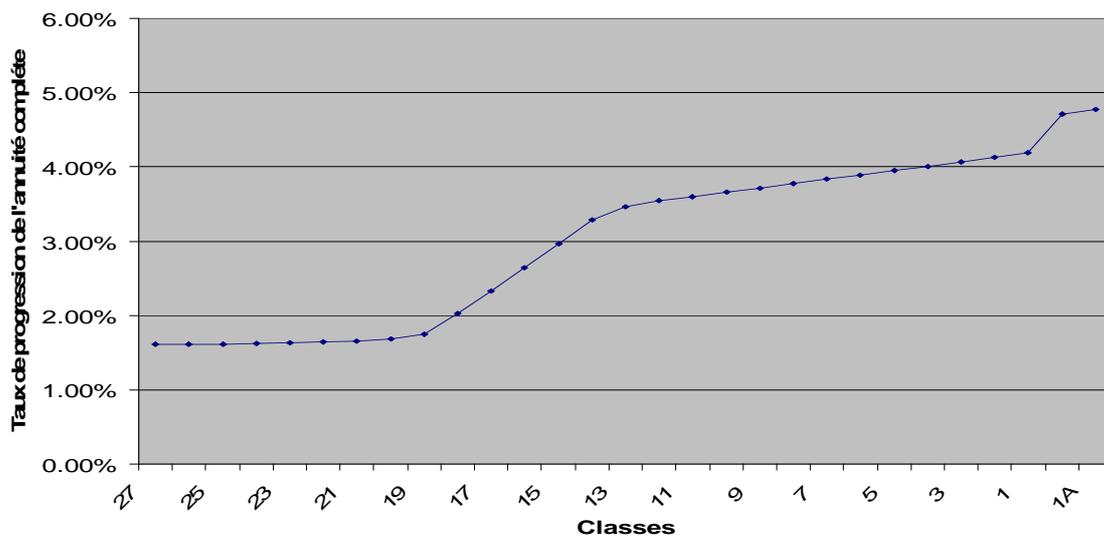
2.4 Progression du salaire individuel (RPAC art. 36 al. 2, art. 37 al. 1 et art. 38)

La progression du salaire individuel s'effectue à travers différents mécanismes. Ces derniers tiennent compte, de manière différenciée, de l'ancienneté et / ou de la qualité des prestations.

- | | |
|-----------------------------------|---|
| - l'annuité ordinaire | automatique jusqu'au maximum de la classe ; |
| - la double annuité | en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ; |
| - la promotion type 1 | en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ; |
| - la promotion type 2 | en fonction d'un changement de poste (colloqué plus haut) ; |
| - la promotion dite « au mérite » | en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ; |
| - l'augmentation extraordinaire | en fonction de la qualité des prestations, exceptionnelle et à bien plaie ; |
| - le supplément art. 38 | à bien plaie et sous conditions. |

De manière générale, mais à l'exception de l'annuité ordinaire, ces mesures sont soumises à un délai d'attente, à l'appréciation des prestations et au bon vouloir du supérieur hiérarchique.

Figure 3 : Taux de l'annuité par rapport au salaire minimum de la classe correspondante



Le montant de l'annuité par rapport au salaire minimum de la classe (le taux) est hétérogène d'une classe à l'autre. Il varie de 1.6% à 4.8%. Il est proportionnellement plus élevé dans les classes supérieures de l'échelle. Pour une augmentation ne tenant pas compte de la prestation, ce taux est très élevé par rapport aux standards du marché (en ce qui concerne les classes supérieures).

⁴ Indépendamment des classes au mérite (IA-RPAC 36.04)

Difficultés relevées

Les augmentations automatiques, au sein d'une classe, sont liées à l'ancienneté. Dès lors, comment justifier que, d'une classe à l'autre, l'augmentation relative soit si différente? L'application stricte du système conduit à des situations peu cohérentes.

Les mesures d'augmentation des salaires liés aux prestations ne sont pas liées à des critères systématiques et transparents. Les délais d'attente ne permettent pas aux chef-fe-s de service d'utiliser ces mesures à chaque fois que cela est nécessaire et se révèlent par conséquent démotivants pour le/la collaborateur/trice.

Les moyens à disposition de la Municipalité pour gérer la croissance de la masse salariale sont très limités.

2.5 Indemnités et primes (RPAC art. 37 al. 2, art. 39 et 40)

Le système de rémunération autorise un certain nombre d'indemnités, destinées à compenser un inconvénient spécifique à l'exercice d'une fonction ou d'une activité.

Des primes uniques peuvent être également accordées à titre de récompense.

Difficultés relevées

Le système manque de cohérence. Il comporte un grand nombre d'indemnités qui sont créées au cas par cas. Certaines sont soumises à la caisse de pensions, d'autres sont intégrées dans la fonction sous forme d'une ou de deux classes supplémentaires.

2.6 Mécanismes d'adaptation des salaires au renchérissement (RPAC art. 33) et au marché

Les salaires sont indexés en début de chaque année. Le montant de l'indexation est différencié selon la classe. Il correspond soit à un pourcentage donné, soit à un montant fixe⁵.

Le dispositif réglementaire de la Ville ne prévoit pas de mesure d'adaptation des salaires au marché externe. Les situations rencontrées sont réglées au cas par cas et nécessitent une demande de dérogation à la Municipalité.

Difficultés relevées

L'indexation différenciée accentue l'incohérence de l'échelle en augmentant le taux de chevauchement des sept premières classes (27 à 21).

3 Objectifs

3.1 Objectifs généraux

Afin de garantir son acceptation et son application dans une gestion moderne des ressources humaines de la Ville de Lausanne, le nouveau système de rémunération doit répondre aux impératifs suivants :

- garantir le principe constitutionnel «salaire égal pour un travail de valeur égale» (art. 8 de la Constitution fédérale) ;
- s'intégrer dans la stratégie RH et la culture de la Ville de Lausanne ;

⁵ Jusqu'à concurrence du salaire maximum de la classe 21, un montant fixe est attribué à titre de compensation du renchérissement.

- être transparent en ce qui concerne le système et ses implications sur les salaires individuels ;
- prendre en compte l'expérience et la qualité des prestations des collaborateurs/trices ;
- tenir compte convenablement du marché ;
- permettre la prévisibilité et la détermination de la masse salariale ;
- être socialement acceptable ;
- créer souplesse et clarté en ce qui concerne les besoins spécifiques de l'organisation et des individus ;
- renforcer et soutenir la conduite, l'évaluation et le développement du personnel ;
- être intégré à la gestion des ressources humaines dans son ensemble ;
- faciliter la gestion, être fiable et évolutif.

De plus, la mise en œuvre du projet, ainsi que les mesures transitoires, doivent être supportables du point de vue financier pour le budget de la commune.

3.2 Concepts principaux du nouveau système de rémunération

Les concepts présentés ci-dessous sont les lignes directrices du nouveau système. Leur concrétisation fera l'objet de consultations avec les partenaires, d'études d'impact et de décisions politiques.

3.2.1 Echelle des salaires

Le nombre de classes de l'échelle des salaires est réduit. La réduction du nombre de classes permet d'augmenter la fiabilité et la stabilité des collocations.

La structure⁶ de chaque classe salariale est identique. Ceci assure l'équité interne et facilite la gestion et l'évolutivité de l'échelle.

3.2.2 Fonctions

Les fonctions sont évaluées selon une méthode analytique garantissant la non-discrimination à l'égard des sexes.

Les fonctions, dont le niveau d'exigence est équivalent, sont colloquées dans la même classe de salaire.

Chaque fonction est colloquée dans une seule classe. Ceci a pour conséquence de faire disparaître les « paliers d'attente » actuellement en vigueur.

Les fonctions sont classées selon une nomenclature précise. Celle-ci est systématique et organisée par domaines de fonctions et par niveaux d'exigences.

Un changement de classe correspond obligatoirement à un changement ou à un relèvement de niveau d'exigences.

3.2.3 Progression du salaire individuel

Les règles et principes de progression sont identiques, quelle que soit la classe considérée.

L'amplitude salariale dans une fonction est déterminée par une part liée à l'expérience et une autre part liée aux prestations. Les salaires individuels sont ajustés, chaque année, en fonction de l'expérience exploitable et de la qualité des prestations de la personne concernée, en tenant compte des moyens salariaux disponibles.

Le salaire minimum est déterminé par le niveau de fonction.

⁶ Amplitude, chevauchement et nombre d'échelons

Dans une logique d'acquisition de compétences, la progression salariale liée à l'expérience est plus forte dans les premières années.

L'ajustement du salaire s'appuie sur la comparaison entre le salaire effectif et le salaire cible de la personne. Le salaire individuel accompagne graduellement le travail effectif de la personne.

3.2.4 Mécanismes d'adaptation des salaires au marché et au renchérissement

L'adaptation périodique de l'échelle peut dépendre du renchérissement, de la comparaison des salaires de l'administration avec ceux du marché, ainsi que de la politique salariale.

Les corrections de l'échelle peuvent se faire de manière uniforme sur l'ensemble des classes ou, de manière ciblée, sur une fonction ou un groupe de fonctions, au moyen d'indemnités temporaires (augmentation d'un pourcentage qui fixe le minimum et le maximum de chaque classe).

3.2.5 Intégration du système de rémunération à la gestion RH dans son ensemble

Le nouveau système de rémunération doit être un outil de gestion s'intégrant dans les autres processus « ressources humaines » de la Ville, en particulier dans le domaine du recrutement, de l'appréciation (entretien de collaboration) et du développement des compétences.

Les profils de compétences des fonctions offrent un appui à l'élaboration des descriptions de poste, au recrutement, à l'appréciation et au développement des compétences du personnel.

Les instruments mis en place soutiennent activement les responsables de personnel et favorisent la satisfaction et la motivation au travail :

- d'une part en garantissant l'équité entre les collaborateurs/trices;
- d'autre part en reconnaissant les apports personnels des collaborateurs/trices.

4 Description du projet

4.1 Préalables

En janvier 2007, la Municipalité a chargé l'UEC⁷ de mener deux enquêtes (voir points 4.1.1 et 4.1.2) en collaboration avec le Service du personnel (SPeL) afin de dresser un état des lieux en matière de rémunération.

En juillet 2007, la délégation municipale au personnel créait un groupe de travail et le chargeait de lui faire des propositions sur les éléments pouvant fonder le nouveau système de rémunération pour la ville de Lausanne.

Le 25 février 2008, la délégation municipale rencontrait les Associations du personnel pour leur présenter les travaux et leur demander de se déterminer sur une entrée en matière (voir point 5).

Dans le cadre du projet du nouveau statut au Corps de Police⁸, certains principes cités ci-dessus ont été introduits, tels que :

- progression salariale sans « palier d'attente » pour les fonctions "policier" ;
- calcul de l'expérience exploitable pour appliquer le réajustement salarial ;
- nouvelles fonctions d'amplitude égale pour tous les postes de cadre policier.

4.1.1 Enquête interne

Une enquête a été réalisée au cours du mois de mars 2007 par l'UEC auprès de tous les chefs de service afin de connaître leur opinion sur le système de rémunération actuel et les pistes de réflexion qu'ils souhaitaient explorer dans le cas d'un changement.

⁷ Unité d'Evaluation et de Conseil de la Ville de Lausanne.

⁸ Préavis n° 2007/23 du 12 avril 2007

Les conclusions de cette enquête sont les suivantes :

"La majorité des chefs de service est favorable à une révision du système. Ils trouvent qu'il y a trop de classes et trop de fonctions et qu'il faut revoir les critères de classification en donnant plus de poids à l'expérience et en tenant compte des nouvelles filières de formation. De manière générale, ils trouvent que l'avancement est trop lent et qu'il se fait selon un schéma trop rigide qui ne prend pas en compte la qualité du travail fourni. L'automatisme des annuités est perçu comme une injustice et un facteur de démotivation. Il faudrait lier tout ou partie de l'annuité à l'entretien de collaboration. Cette mesure permettrait aux yeux de la plupart de satisfaire les exigences de «salaire au mérite».Le niveau des salaires à l'embauche est trop bas, surtout pour les cadres et certaines professions techniques. Les mesures d'économie sont en partie responsables de cette situation. D'autres catégories, comme les jeunes employés de commerce, sont trop bien payées. Le système d'indemnités doit être revu. La notion de cadre doit être clarifiée. Un plus grand soutien est demandé de la part du SPeL."

4.1.2 Enquête externe

Une enquête a été réalisée au cours du premier semestre 2007 par l'UEC auprès de 5 villes importantes de Suisse (Genève, Neuchâtel, Fribourg, Bienne, Berne). Elle portait sur les questions suivantes :

- Quel est votre système salarial actuel?
- De quand date votre dernier changement de système salarial? S'il n'est pas récent, pensez-vous en changer dans un proche avenir?
- Quelle est votre grille de salaires théorique ?
- Quels sont les mécanismes de progression que vous utilisez?
- Utilisez-vous des mécanismes de blocage de progression? Si oui, lesquels?
- Utilisez-vous une méthode pour l'évaluation des fonctions? Si oui, laquelle?

Les villes concernées ont des systèmes de rémunération comparables à celui de Lausanne. Les villes de Genève et de Bienne sont en train de réviser leur système ou prévoient de le faire. Les villes de Neuchâtel et Fribourg ont révisé leur système au début des années 2000. Elles fonctionnent avec une échelle de classes beaucoup plus restreinte qu'auparavant (13 pour Neuchâtel, 5 à Fribourg). L'attribution des annuités ordinaires est en majorité automatique. Toutes les villes interrogées prévoient une évaluation annuelle qui permet, le cas échéant, d'identifier les mauvaises performances et de ralentir la progression. A l'exception de la ville de Bienne, toutes ont procédé à une analyse systématique des fonctions à travers une méthode analytique utilisant des critères pondérés. La ville de Bienne juge son système démodé et envisage de le renouveler.

4.2 Conditions cadre

4.2.1 Garanties

Ce projet n'a pas pour visée une mesure d'économie.

Le salaire nominal acquis le jour de la mise en oeuvre est garanti. Il n'y aura aucune baisse de salaire individuelle.

La Municipalité entend mener ce projet en impliquant les partenaires sociaux tout au long du projet.

4.2.2 Champ d'application

Le nouveau système s'appliquera à l'ensemble du personnel de l'Administration communale, à l'exception de celles et ceux occupant des fonctions dites "hors périmètre". Ces fonctions sont les suivantes :

- les fonctions du personnel en formation (apprenti-e-s, aspirant-e-s, stagiaires) ;
- les fonctions du personnel auxiliaire (RPAC art. 81) ;
- les fonctions des conseillers municipaux ;
- les fonctions dites aujourd'hui "hors classe" (par exemple : directeur fifres & tambours, directeur de l'orchestre, instituteur, médecin, organiste, surveillant de chauffage).

S'agissant du personnel de la Caisse de pensions, les fonctions de son effectif sont également incluses dans le projet. Une décision quant à la mise en œuvre des résultats sera à prendre ultérieurement.

4.2.3 Moratoire

Afin de mener à bien le projet «Equitas», la Municipalité a décidé le 6 juin 2008 d'instaurer un moratoire⁹ sur les fonctions IA-RPAC jusqu'à la mise en œuvre du projet. Cette décision a pour objectifs :

- d'éviter des décisions qui pourraient se révéler par la suite contradictoires ;
- de disposer d'un inventaire avant le début des travaux ;
- de concentrer les ressources du SPeL sur le projet.

La portée de ce moratoire concerne les opérations suivantes :

- création de fonctions ;
- modification de la collocation d'une fonction existante (fourchette classes début et classes fin) ;
- modification des règles de progression salariale.

4.3 Choix des prestataires

La Municipalité a porté son choix sur la société *GFO Unternehmensberatung* pour l'accompagner dans ce projet. Cette société dispose d'une méthode analytique d'évaluation des fonctions répondant aux critères retenus et d'une large expérience dans la mise en place de systèmes de rémunération dans les administrations publiques. Elle accompagne le Canton de Vaud dans son projet de rémunération. Parmi ses nombreuses références, elle a épaulé avec succès la Ville de Zürich, dont la structure et l'organisation des métiers sont très proches de la Ville de Lausanne, et a également œuvré dans les organisations publiques suivantes : Hôpitaux de Neuchâtel, Canton de Lucerne, Ecoles Polytechniques Fédérales.

Le choix de la Municipalité a été soumis aux cinq associations du personnel lors de la séance du 25 juin 2008. Seul le SSP (Syndicat suisse des services publics) a émis des réserves quant au choix du mandataire.

4.4 Dotation en personnel

L'équipe de projet sera constituée par l'engagement de 5 personnes, toutes engagées sous contrat de droit privé avec une durée limitée à la durée du projet, estimée à 5 ans.

- 1 chef-fe de projet;
- 3 chargé-e-s de recherche
- 1 assistant-e

Les missions principales seront :

- diriger l'équipe de projet ;
- planifier et coordonner les actions ;
- assurer le fonctionnement de la structure projet ;
- conduire des groupes d'évaluation des fonctions ;
- réaliser des simulations financières et des analyses de rémunération spécifiques ;
- documenter le projet ;
- soutenir le processus décisionnel ;
- élaborer la mise en œuvre du projet.

⁹ Communication aux chefs de service N° 6/2008.

4.5 Aspects financiers

4.5.1 Conséquences budgétaires

Le coût de l'introduction du nouveau système sur la masse salariale variera en fonction de la date de son entrée en vigueur, au mieux le 1er janvier 2013, et des différents paramètres du système de rémunération. L'augmentation de la masse salariale doit s'inscrire dans une fourchette allant de 1 % à 2 %.

Des simulations d'impact financier sur dix ans devront être effectuées dans le cadre du projet.

4.5.2 Compte d'attente

Le compte N° 1200.581.134, ouvert selon la communication au Conseil communal du 16 juillet 2007¹⁰ pour financer les études, enregistre, à ce jour, des engagements pour un montant global de 198'400 francs. Il sera balancé par prélèvement sur la présente demande de crédit d'investissement.

4.6 Aspects réglementaires

La mise en œuvre du nouveau système nécessitera une réglementation claire et précise. Les dispositions réglementaires municipales doivent être révisées, notamment le Règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC), le Règlement du corps de police, ainsi que toutes les autres dispositions spécifiques.

4.7 Aspects informatiques

La gestion informatisée de l'ensemble des postes de travail est une étape nécessaire dans la réalisation du projet. Elle dotera la Ville d'un outil performant pour le suivi des modifications induites par le nouveau système. La gestion informatisée des fonctions IA-RPAC doit être enrichie et les données complétées dans la base actuelle PeopleSoft.

Concernant la nouvelle progression salariale, des adaptations des programmes informatiques seront obligatoires.

5 Consultation des partenaires

Les instances suivantes ont été consultées :

- l'Union du personnel des services industriels, UPSI ;
- l'Union des employés de l'administration communale, UEACL ;
- l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne, AFPL ;
- le Syndicat des services publics, SSP ;
- le Syndicat solidaires unitaires démocratiques, SUD.

De février à juin 2008, la délégation municipale aux affaires du personnel a mis en consultation :

- les objectifs du projet ;
- l'entrée en matière ;
- le choix de la Municipalité quant à la méthode d'évaluation des fonctions ;
- le projet de structure de fonctionnement.

¹⁰ BCC N° 2/I, séance du 02.10.2007, p. 93-94

Le projet a globalement été bien accueilli par les partenaires consultés. Tous, sans exception, acceptent d'entrer en matière sur le projet et reconnaissent le bien-fondé d'une telle démarche. Certaines d'entre-elles ont émis des souhaits particuliers :

L' UPSI a rappelé son vœu que les inégalités énoncées dans la pétition "*à travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses !*" soient prises en considération et définitivement abandonnées.

L'AFPL a admis la nécessité pour le personnel communal de réfléchir à un nouveau système de rémunération.

Le syndicat SSP a émis les souhaits suivants :

- participation des fédérations du personnel à tous les niveaux de la structure du projet ;
- discussion sur le choix de la méthode ;
- mise en place d'une procédure de recours contre les décisions de classification prises par la Municipalité ;
- droit de consultation des dossiers d'évaluation.

Le syndicat SUD a émis les souhaits suivants :

- pouvoir se prononcer sur le choix de la méthode et sur le choix des intervenants dans les groupes de la structure projet ;
- recevoir une formation sur la méthode d'évaluation ;
- clarification de la structure projet ;
- pouvoir garder son indépendance vis-à-vis des décisions ;
- maintien d'une progression salariale attractive dans chaque fonction ;
- pas d'augmentation massive des postes de cadres.

La délégation municipale s'est engagée à répondre, par écrit, à chacun des points relevés par les partenaires sociaux. De plus, elle les a assurés qu'elle souhaitait agir avec eux de façon transparente.

6 Aspects financiers

6.1 Récapitulatif des investissements

Le montant nécessaire à la réalisation de l'ensemble des opérations décrites dans le cadre du présent préavis se présente de la façon suivante:

Ressources externes		
Prestataire principal	1'140'000	
Autres prestataires	300'000	
Logiciels/redevances de simulation salariale/gestion documentaire	60'000	
Provision pour imprévus	50'000	
Compte d'attente		
Reprise des dépenses sur le compte d'attente	250'000	
Francs		1'800'000

Les dépenses ci-dessus figurent dans le plan des investissements pour les années 2009 à 2012 pour un montant de 1'800'000 francs.

6.2 Crédit spécial

Les dépenses de fonctionnement seront portées au budget, dès 2010. Pour l'année 2009, un crédit spécial de 506'800 francs est demandé pour l'engagement et la mise en place de l'équipe "projet".

6.3 Conséquences sur le budget

Les charges financières, calculées selon la méthode de l'annuité constante, avec un taux d'intérêt de 4 % et une durée d'amortissement de cinq ans, s'élèvent à 404'300 francs, alors que les charges d'exploitation sont évaluées à 675'734 francs.

6.4 Conclusions

Fondée sur 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° 2008/38 de la Municipalité, du 26 septembre 2008 ;

où 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'approuver la mise en oeuvre du projet «Equitas» « Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » selon les objectifs fixés dans ce rapport;
2. d'accepter de créer une équipe de projet Equitas et de la doter de cinq équivalents plein temps ;
3. d'allouer à cet effet :
 - a) un crédit spécial de fonctionnement pour l'exercice 2009 d'un montant total de 506'800 francs à porter en augmentation des rubriques suivantes :

1200.301	Traitements	383'800.--
1200.303	Cotisations aux assurances sociales	28'500.--
1200.304	Cotisations à la caisse de pensions	68'000.--
1200.309	Autres charges de personnel	2'000.--
1200.310	Imprimés et fournitures de bureau	1'500.--
1200.311	Achats d'objets mobiliers et d'installations	20'000.--
1200.316	Loyers et redevances d'utilisation	2'000.--
1200.317	Déplacements, débours, dédommagements	1'000.--

- b) un crédit spécial d'un montant de 10'000 francs à porter en augmentation des autorisations d'achats informatiques pour l'exercice 2009;
4. d'allouer à la Municipalité un crédit d'investissement du patrimoine administratif de 1'800'000 francs pour la réalisation du projet mentionné sous chiffre 1;
5. d'amortir annuellement le crédit prévu sous chiffre 4 à raison de 360'000 francs par la rubrique 1200.331 du Service du personnel;
6. de faire figurer sous la rubrique 1200.390 les intérêts relatifs aux dépenses découlant du crédit susmentionné;

7. de balancer le compte d'attente N°1200.581.134, ouvert pour financer la phase d'étude préalable, par prélèvement sur le crédit prévu au chiffre 4.

Au nom de la Municipalité

Le syndic:
Daniel Brélaz

Le secrétaire:
Philippe Meystre