

Annexes

Annexe 1 – Echelle des traitements simple au 1^{er} janvier 2016

Echelle des traitements simple au 01.01.2016 Indice 100.00

Classe	Minimum			Maximum			* Promotion	Annuité
	Base annuelle	Mensuel	Base annuelle + 13 ^{ème}	Base annuelle	Mensuel	Base annuelle + 13 ^{ème}		
27	52'225	4'352.10	56'577.10	61'058	5'088.15	66'146.15	1'205	803
26	52'852	4'404.35	57'256.35	61'808	5'150.50	66'956.50	1'221	814
25	53'491	4'457.60	57'948.60	62'555	5'212.90	67'767.90	1'236	824
24	54'121	4'510.10	58'631.10	63'361	5'280.10	68'641.10	1'260	840
23	54'811	4'567.60	59'378.60	64'238	5'353.15	69'591.15	1'286	857
22	55'565	4'630.40	60'195.40	65'190	5'432.50	70'622.50	1'313	875
21	56'378	4'698.15	61'076.15	66'224	5'518.65	71'742.65	1'344	896
20	57'249	4'770.75	62'019.75	67'440	5'620.00	73'060.00	1'391	927
19	58'134	4'844.50	62'978.50	68'945	5'745.40	74'690.40	1'475	983
18	58'755	4'896.25	63'851.25	71'531	5'960.90	77'491.90	1'743	1'162
17	59'433	4'952.75	64'385.75	74'315	6'192.90	80'507.90	2'030	1'353
16	60'153	5'012.75	65'165.75	77'326	6'443.85	83'769.85	2'343	1'562
15	60'939	5'078.25	66'017.25	80'574	6'714.50	87'288.50	2'678	1'785
14	61'944	5'162.00	67'106.00	84'094	7'007.85	91'101.85	3'021	2'014
13	63'736	5'311.35	69'047.35	87'896	7'324.65	95'220.65	3'296	2'197
12	66'225	5'518.75	71'743.75	92'004	7'667.00	99'671.00	3'516	2'344
11	69'105	5'758.75	74'863.75	96'446	8'037.15	104'483.15	3'729	2'486
10	72'223	6'018.60	78'241.60	101'258	8'438.15	109'696.15	3'960	2'640
09	75'595	6'299.60	81'894.60	106'465	8'872.10	115'337.10	4'211	2'807
08	79'232	6'602.65	85'834.65	112'105	9'342.10	121'447.10	4'484	2'989
07	83'179	6'931.60	90'110.60	118'225	9'852.10	128'077.10	4'779	3'186
06	87'447	7'287.25	94'734.25	124'864	10'405.35	135'269.35	5'103	3'402
05	92'086	7'673.85	99'759.85	132'067	11'005.60	143'072.60	5'453	3'635
04	97'111	8'092.60	105'203.60	139'902	11'658.50	151'560.50	5'837	3'891
03	102'549	8'545.75	111'094.75	148'418	12'368.15	160'786.15	6'255	4'170
02	108'467	9'038.90	117'505.90	157'687	13'140.60	170'827.60	6'713	4'475
01	114'893	9'574.40	124'467.40	167'787	13'982.25	181'769.25	7'214	4'809
1B	119'026	9'918.85	128'944.85	180'628	15'052.35	195'680.35	8'402	5'601
1A	129'977	10'831.40	140'808.40	198'161	16'513.40	214'674.40	9'299	6'199

* En cas de promotion, le nouveau traitement ne saurait excéder le maximum de la nouvelle classe; le cas échéant, la prime de promotion est réduite en proportion.

Annexe 2 – Critères et pondération retenue

Critères principaux	Critères secondaires	Total pondération (en % du total)
Compétence professionnelle	CS 111 Formation de base et complémentaire	28
	CS 112 Actualisation des connaissances	
	CS 121 Savoir-faire	
	CS 122 Connaissances spécifiques de l'organisation	
	CS 123 Aptitude physique	
Compétence personnelle	CS 21 Autonomie	20
	CS 22 Flexibilité	
Compétence sociale	CS 31 Communication	20
	CS 32 Coopération	
Compétence de conduite	CS 41 Conduite (hiérarchique/projet/directives prof.)	20
	CS 42 Aide à la décision	
Sollicitations et conditions de travail	CS 51 Sollicitation psychologique	12
	CS 52 Sollicitation physique	
	CS 53 Sollicitation sensorielle	
	CS 54 Influences environnementales	
	CS 55 Temps de travail irrégulier	
		100

Annexe 3 – Listes des fonctions retenues pour les séquences de notations

Séquence 1

1	Ambulancier/ère I	24	Forestier/ère-bûcheron-ne
2	Adjoint-e chef-fe de service	25	Horticulteur/trice
3	Adjoint-e technique	26	Huissier/ère
4	Aide de maison	27	Infirmier/ère scol. santé com.
5	Analyste-programmeur/euse	28	Ingénieur-e EPF
6	Assistant-e	29	Inspecteur/trice confirmé-e
7	Assistant-e dentaire (SVMD)	30	Juriste
8	Assistant-e social-e dipl.	31	Logopédiste (avec 5 ans UNI)
9	Bibliothécaire C	32	Monteur/euse de réseaux
10	Cadre police A*	33	Ouvrier/ère
11	Chef-fe comptable	34	Ouvrier/ère OM
12	Chef-fe de groupe	35	Policier/ère**
13	Chef-fe de projet	36	Responsable clientèle
14	Chef-fe de service*	37	Responsable d'unité ORP
15	Chef-fe de service	38	Réviseur/euse
16	Concierge bâtiments scolaires	39	Sapeur/euse pompier/ère
17	Conducteur/trice camion	40	Secrétaire
18	Délégué-e au sport internat.	41	Sergent-e-major
19	Dessinateur/trice*	42	Surveillant-e de chantiers
20	Directeur/trice de CVE	43	Surveillant-e de musée
21	Directeur/trice de musée	44	Surveillant-e d'études B
22	Educateur/trice APEMS B	45	Technicien-ne photographe
23	Employé-e de bureau		

* Fonction retirée de la séquence R
** Fonction non retenue

Séquence 2

1	Aide de maison	28	Ouvrier/ère prof. d'usine
2	Adjoint-e administratif/ve	29	Ouvrier/ère prof. expl.
3	Adjoint-e chef-fe de service	30	Ouvrier/ère prof. expl.
4	Assistant-e	31	Adjoint-e administratif/ve (UNI)
5	Chef-fe de l'office régional	32	Adjoint-e bibliothéconomique
6	Chef-fe de section	33	Cadre police F
7	Concierge (selon bâtiment)	34	Chef-fe de bureau
8	Conseiller/ère ORP (+10ans)	35	Chef-fe de groupe
9	Educateur/trice B	36	Conservateur/trice
10	Personnel éducatif A CVE	37	Electri./électro. audio+vidéo
11	Gestionnaire contentieux	38	Employé-e de musée (CFC)
12	Personnel éducatif E APEMS	39	Employé-e d'instal. sportives
13	Opérateur/trice	40	Hygiéniste dentaire diplômé-e
14	Réviseur/euse	41	Inspecteur/trice de pol. com.
15	Secrétaire	42	Lieutenant-e
16	Assistant-e	43	Médecin-dentiste
17	Architecte chef-fe de projet	44	Policier/ère*
18	Chef-fe de bureau technique	45	Secrétaire
19	Chef-fe d'équipe (CFC)	46	Adjoint-e technique**
20	Chef-fe de secteur		
21	Conducteur/trice camion		
22	Délégué-e à l'intégration		
23	Encadrant-e III ETSL		
24	Grutier/ère-conduct. (TRIDEL)		
25	Magasinier/ère (CFC)		
26	Mécanicien-ne		
27	Ouvrier/ère		

* Fonction retirée de la séquence 1
** Fonction non retenue

Séquence 3

1	Adjoint-e technique * / **	24	Gérant-e technique
2	Adjudant-e chef-fe	25	Gest. Stock/ Gest. applic. mét. **
3	Aide cuisine	26	Gestionnaire rés. eau potable
4	Assistant-e social-e dipl.	27	Graphiste
5	Bibliothécaire A	28	Ingénieur-e EPF adjoint-e
6	Cadre police C	29	Inspecteur/trice du travail A
7	Chef-fe de réseau	30	Instructeur/trice diplômé-e
8	Chef-fe d'équipe (CFC)	31	Juriste
9	Chef-fe d'office	32	Laborantin-e
10	Chef-fe d'usine	33	Monteur/euse de réseaux
11	Comptable	34	Ouvrier/ère
12	Concierge bâtiments scolaires	35	Ouvrier/ère professionnel-le
13	Conducteur/trice machines	36	Personnel éduc. B CVE
14	Conseiller/ère à la clientèle	37	Personnel éduc. E APEMS
15	Contremaître-sse	38	Policier/ère
16	Coordinateur/trice accueil familial	39	Policier/ère
17	Dessinateur/trice	40	Psychologue (5 ans UNI)
18	Documentaliste	41	Responsable APEMS
19	Educateur/trice B- CPA	42	Sergent-e chef-fe
20	Employé-e au centre fun. (CFC)	43	Technicien-ne
21	Évaluateur/trice	44	Technicien-ne de chantier
22	Geôlier/ère	45	Thérapeute en psychomotricité
23	Gérant-e		

* Fonction retirée en S2
** Fonction non retenue

Annexe 4 – Tableau des âges de référence d’entrée dans la fonction par niveau d’exigence

Niveau	Age de référence
1	18
2	18
3	18
4	19
5	20
6	21
7	22
8	23
9	24
10	26
11	28
12	30
13	32
14	34
15	36
16	38

Annexe 5 – Tableau récapitulatif des facteurs de compression

Âge du collaborateur - âge de référence (résultat)	Facteur de compression	Résultat avant soustraction (-1)	Echelon
0	0.00000	0	0
1	1.00000	1	0
2	1.00000	2	1
3	1.00000	3	2
4	1.00000	4	3
5	1.00000	5	4
6	1.00000	6	5
7	1.00000	7	6
8	0.87500	7	6
9	0.88889	8	7
10	0.80000	8	7
11	0.81818	9	8
12	0.75000	9	8
13	0.76923	10	9
14	0.71429	10	9
15	0.73333	11	10
16	0.68750	11	10
17	0.70588	12	11
18	0.66667	12	11
19	0.63158	12	11
20	0.65000	13	12
21	0.61905	13	12
22	0.63636	14	13
23	0.60870	14	13
24	0.58333	14	13
25	0.60000	15	14
26	0.57692	15	14
27	0.55556	15	14
28	0.57143	16	15
29	0.55172	16	15
30	0.53333	16	15
31	0.54839	17	16
32	0.53125	17	16
33	0.51515	17	16
34	0.52941	18	17
35	0.51429	18	17
36	0.50000	18	17
37	0.51351	19	18
38	0.50000	19	18
39	0.51282	20	19
40	0.50000	20	19
41	0.51220	21	20
42	0.50000	21	20
43	0.51163	22	21
44	0.50000	22	21
45	0.51111	23	22
46	0.50000	23	22
47	0.51064	24	23
48	0.50000	24	23
49	0.51020	25	24
50	0.50000	25	24
51	0.50980	26	25
52	0.50000	26	25
53	0.50943	27	26

Annexe 6 – Modifications du règlement pour le personnel de l'administration communale

Article 9 RPAC

Promotion

¹ Inchangé.

² Inchangé.

³ Abrogé.

Article 20 RPAC

Charges publiques

¹ Avant d'accepter une charge publique élective non obligatoire, le fonctionnaire doit aviser la Municipalité qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.

² Les employés supérieurs colloqués dans une classe plus élevée que la classe 12 de l'échelle ordinaire selon l'article 34 ne peuvent siéger au Conseil communal de Lausanne.

³ L'exercice d'une charge publique élective ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours de travail par an.

⁴ Alinéa 2 actuel devient alinéa 4 (texte inchangé)

⁵ Alinéa 3 actuel devient alinéa 5 (texte inchangé)

Article 34 RPAC

Traitement de base : a) échelle

¹ Le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire suivante :

Classe	Salaire annuel 13 ^{ème} compris		Zones de progression		
	Salaire minimum	Salaire maximum	Zone 1	Zone 2	Zone 3
1	* 57'949	68'160	508	334	243
2	* 57'949	72'031	701	461	335
3	* 57'949	76'176	907	597	434
4	61'076	80'672	976	642	467
5	61'076	85'612	1222	803	584
6	64'161	91'109	1347	873	643
7	68'518	97'295	1439	932	687
8	73'474	104'333	1543	999	737
9	79'170	112'421	1663	1077	794
10	85'776	121'802	1801	1167	860
11	93'504	132'776	1964	1272	937
12	102'621	145'722	2155	1396	1029
13	113'462	161'116	2383	1543	1137
14	126'455	179'567	2656	1720	1268
15	142'154	201'858	2985	1933	1425
16	161'273	229'008	3387	2193	1617

* Traitement annuel de base minimum (art. 34 RPAC)

² Des réglementations particulières et la Municipalité peuvent fixer différemment le traitement de certaines fonctions, notamment en utilisant une échelle spéciale.

³ Le traitement annuel de base minimum (treizième salaire inclus) est de CHF 57'949.00 à plein temps (indice 100).

Article 35 RPAC

b) classement des fonctions

¹ La Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'article 34, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique.

² Inchangé.

Article 36 RPAC

c) traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement

¹ La Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat.

² Dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois.

³ En cas de promotion, le nouveau traitement est déterminé conformément au premier alinéa et ne peut être inférieur au salaire avant la promotion. La Municipalité règle les modalités de calcul de la promotion.

⁴ Si les prestations du collaborateur sont jugées insuffisantes, sans que cela justifie une mise en demeure ou un licenciement, l'annuité peut lui être refusée.

⁵ Alinéa 4 actuel devient alinéa 5 (texte inchangé)

Article 38 RPAC

Suppléments exceptionnels

¹ Dans des cas tout à fait exceptionnels la Municipalité peut allouer des suppléments salariaux afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées et/ou en cas de décalage avéré entre le marché de l'emploi public et/ou privé.

² Ces suppléments peuvent dépasser de 20% au plus les maxima fixés à l'article 34. Ces suppléments sont versés à bien plaisir, sans garantie de durée.

Article 39 RPAC

Indemnité pour remplacement

¹ Le fonctionnaire qui, pendant plus d'un mois ininterrompu est désigné pour une fonction supérieure à la sienne, a droit, dès et y compris le premier jour de remplacement, à une indemnité. Elle correspond à la différence entre le salaire ordinairement versé au collaborateur remplaçant et le salaire de ce dernier déterminé sur la base de sa situation (âge, etc.) et des exigences du poste remplacé. La Municipalité arrête les règles de calcul de l'indemnité.

² Inchangé

³ Inchangé

Annexe 7 – Dispositions transitoires

Droit transitoire

Article 1

Entrée en vigueur

Les présentes dispositions transitoires déterminent les modalités de mise en œuvre du nouveau système de rémunération de la Commune de Lausanne.

Article 2

Personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit

¹ L'ensemble du personnel de l'Administration communale est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur, excepté celui soumis aux règles particulières mentionnées à l'article 34 alinéa 2 RPAC, le personnel auxiliaire et celui en formation (apprenti, stagiaires, etc.).

² Le personnel précité est soumis au régime transitoire fixé par les articles qui suivent.

Article 3

Annuités au moment de l'entrée en vigueur du nouveau droit

Les annuités allouées dès l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération sont calculées sur la base des modalités de progression de ce dernier.

Article 4

Salaire cible et traitement salarial

¹ La Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'article 36 RPAC. Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible.

² Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression.

³ L'échelon est déterminé par la Municipalité en application de la formule suivante :

$$[(\text{Age du collaborateur} - \text{âge de référence d'entrée dans la fonction}) * \text{facteur de compression}] - 1 = \text{échelon}$$

⁴ La Municipalité fixe et publie les âges de référence d'entrée dans les fonctions, de même que le facteur de compression.

Article 5

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.

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

Article 6

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.

Article 7

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.

Article 8

Prise en compte des suppléments exceptionnels

Il est tenu compte des suppléments exceptionnels octroyés en application de l'article 38 RPAC dans le calcul du salaire nominal lors du passage dans le nouveau système. Ceux-ci restent versés à bien plaisir et sans garantie de durée conformément à cette dernière disposition.

Annexe 8 – Dispositions relatives à la Commission de recours individuel

Commission de recours individuel

Article 1

Commission de recours individuel

La Municipalité constitue une Commission de recours chargée de traiter les contestations individuelles relatives au niveau du poste à l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

Article 2

Composition

¹ La Commission est composée de trois représentants du personnel désignés par les associations de personnel reconnues par la Municipalité, de trois représentants désignés par l'employeur, ainsi que d'un président.

² Les membres de la Commission désignent un président externe à l'administration choisi dans une liste de personnalités issues du monde juridique remise par la Municipalité.

Article 3

Procédure

¹ Le collaborateur touché par la nouvelle classification est légitimé à recourir.

² Le recours est interjeté par écrit dans les trente jours suivant la réception de la décision de classification ou de l'avenant au contrat notifiée par la Municipalité.

³ Le recours n'a pas d'effet suspensif.

⁴ La procédure est gratuite.

Article 4

Fonctionnement

¹ La Commission de recours siège à trois magistrats, à savoir le président, un représentant du personnel et un représentant de l'employeur.

² Les délibérations ont lieu à huis clos.

³ La Commission rend une décision dont la motivation peut être sollicitée par les parties dans les dix jours à compter de la notification du dispositif.

⁴ Lorsqu'il s'agit d'un collaborateur engagé par un contrat de droit privé, elle rend un avis consultatif dont la motivation peut être sollicitée aux mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Article 5

Voies de droit

La décision de la Commission de recours peut faire l'objet d'un recours par le collaborateur ou par la Municipalité auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la Loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative.

² Dans les cas de collaborateurs engagés par contrat de droit privé, les voies judiciaires prévues par la Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail sont applicables.

Annexe 9 – Modification du règlement du Corps de police

Règlement du Corps de police

Chapitre IV Progression salariale, promotions, déclassement et déplacement

Article 13

Progression salariale

La progression salariale des policiers et inspecteurs, excepté les fonctions de cadre, est définie par la Municipalité selon le présent article et l'article 14 sur la base de l'échelle suivante (salaires exprimés sur douze mois) :

Classe	Minimum	Maximum	Annuité
27	52'225	61'058	803
26	52'852	61'806	814
25	53'491	62'555	824
24	54'121	63'361	840
23	54'811	64'238	857
22	55'565	65'190	875
21	56'378	66'224	896
20	57'249	67'440	927
19	58'134	68'945	983
18	58'755	71'531	1'162
17	59'433	74'315	1'353
16	60'153	77'326	1'562
15	60'939	80'574	1'785
14	61'944	84'094	2'014
13	63'736	87'896	2'197
12	66'225	92'004	2'344
11	69'105	96'446	2'486
10	72'223	101'258	2'640
09	75'595	106'465	2'807
08	79'232	112'105	2'989
07	83'179	118'225	3'186
06	87'447	124'864	3'402
05	92'086	132'067	3'635
04	97'111	139'902	3'891
03	102'549	148'418	4'170
02	108'467	157'687	4'475
01	114'893	167'787	4'809
1B	119'026	180'628	5'601
1A	129'977	198'161	6'199

En principe, le traitement salarial des policiers est progressif, sous la forme d'augmentations ordinaires. (texte inchangé)

Toutefois, l'augmentation ordinaire peut être refusée aux policiers qui ne remplissent pas les exigences de leur fonction. (texte inchangé)