

Bulletin du Conseil communal

N° 8



Lausanne

Séance du 22 novembre 2016 – Première partie



Bulletin du Conseil communal de Lausanne

Séance du 22 novembre 2016

8^e séance publique à l'Hôtel de Ville, le 22 novembre 2016, à 18 h et à 20 h 30

Sous la présidence de M. Valentin Christe, président

Sommaire

Ordre du jour	802
Première partie	802
Communication	
Déroulement de la séance	802
Interpellation urgente de M^{me} Gianna Marly et consorts : « Mise en œuvre d'Equitas »	
Développement photocopié	802
Discussion préalable	803
Réponse de la Municipalité	803
Interpellation urgente de M. Hadrien Buclin et consorts : « Equitas : une mise en œuvre inéquitable pour de très nombreux employés de la Ville ! »	
Développement photocopié	807
Discussion préalable	808
Réponse de la Municipalité	809

Ordre du jour

Voir *Bulletin du Conseil communal de Lausanne* N° 71 du 15 novembre 2016.

Première partie

Membres absents excusés : M^{mes} et MM. Quentin Beausire, Arnaud Bouverat, Delphine Brun, Philippe Ducommun, Sara Gnoni, Claude Nicole Grin, Henri Klunge, Françoise Longchamp, André Mach, Roland Philippoz, Paola Richard-de-Paolis, Gianni-John Schneider, Anna Zürcher.

Membres absents non excusés : M^{mes} et MM. Caroline Alvarez Henry, Xavier de Haller, Gilles Meystre, Graziella Schaller.

Membres présents 83

Membres absents excusés 13

Membres absents non excusés 4

Effectif actuel 100

A 18 h, à l'Hôtel de Ville.

Communication

Déroulement de la séance

Le président : – Je vous rappelle que nous travaillerons ce soir à la suite de l'ordre du jour de la séance précédente ; il n'y a donc pas de questions orales. Je vous propose de travailler de la manière suivante : dans un premier temps, nous prendrons les deux interpellations urgentes en suspens depuis la semaine dernière ; s'il nous reste un peu de temps avant la pause, nous prendrons quelques initiatives. Après la pause, nous poursuivrons avec les initiatives qui n'ont pas pu être traitées, et nous prendrons ensuite un certain nombre de rapports, avant que l'épuisement ne nous achève et que je vous renvoie à la maison.

Interpellation urgente de M^{me} Gianna Marly et consorts : « Mise en œuvre d'Equitas »

Développement polycopié

Le projet *Equitas*, portant sur un nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux, a été lancé il y a huit ans (préavis 2008/38). Il vise notamment à favoriser une progression salariale plus rapide en début de carrière pour les jeunes, et une meilleure égalité entre hommes et femmes à travers une réévaluation de l'ensemble des fonctions. Suite à l'acceptation du préavis 2016/14, en juin 2016, la transition a été programmée pour début 2017. Les employés communaux ont reçu début octobre 2016 une information sur leur future classification.

Comme l'indiquait le préavis 2016/14, de nombreux fonctionnaires de la Ville voient leur blocage salarial maintenu (pas d'augmentation salariale en perspective ni dans l'ancien ni dans le nouveau système) ou connaissent un blocage suite à la transition (pas d'augmentation suite à la transition). Aucune baisse du salaire nominal n'a lieu, conformément aux engagements municipaux validés par le Conseil. Mais il n'en demeure pas moins que pour certains, l'absence de possibilité d'amélioration salariale dans leur fonction pour les 10 ou 15 années à venir peut se révéler démoralisante.

La possibilité de faire recours individuellement contre la classification dans le nouveau système existe et cette possibilité est à saluer. Toutefois, à juste titre, certains employés et le syndicat des services publics ont exprimé leur mécontentement et se mobilisent pour faire connaître leur insatisfaction.

Dès lors, nous nous permettons de poser les questions suivantes à la Municipalité :

1. Comment la Municipalité a-t-elle informé les employés communaux de l'avancement et de la mise en œuvre du projet Equitas, ainsi que des conséquences individuelles de celui-ci ?
2. Dans la perspective de la transition vers le nouveau système, des modifications du cahier des charges ou des dénominations de certaines fonctions ont-elles été effectuées ?
3. Quels sont concrètement les effets sur les perspectives salariales du changement pour les employés nouvellement bloqués qui représente un quart de l'effectif total ?
4. Il est reproché au système Equitas d'enfermer un employé dans une seule classe pour l'ensemble de sa carrière - est-ce le cas ou reste-t-il des possibilités d'ascension au cours du parcours professionnel ?
5. Comment la Municipalité compte-t-elle garantir la motivation sur le long terme des employés qui n'ont aucune perspective de progression salariale ?
6. Suite aux mobilisations intervenues et prévues, comment la Municipalité envisage-t-elle de répondre à la demande de négociations sur la mise en œuvre d'Equitas, et cela aura-t-il un effet sur le calendrier ou conduira-t-il à une entrée en vigueur par étapes ?
7. Les employés disposent d'un droit de recourir devant la commission ad hoc contre leur nouvelle classification ; la Municipalité prévoit-elle de faciliter l'exercice de ce droit à travers la mise à disposition de documents ou d'autres ressources ?
8. Comment la Municipalité prévoit-elle de se positionner si certaines décisions de la commission de recours ont des implications collectives ? Quelles possibilités pourraient s'offrir à des employés souhaitant obtenir collectivement une révision de leur classification ?

Discussion préalable

Le président : – Nous allons traiter les deux interpellations de manière conjointe. Dans un premier temps, M^{me} Marly développera la sienne, puis elle posera ses questions et la Municipalité y répondra. Dans un deuxième temps, M. Buclin développera son interpellation, puis la Municipalité répondra également à ses questions. Enfin, il y aura une discussion générale commune aux deux interpellations. Comme il ne semble pas y avoir d'opposition à cette manière de travailler, nous ferons ainsi.

Réponse de la Municipalité

M^{me} Florence Germond, municipale, Finances et mobilité : – Avant de répondre aux questions de M^{me} Marly, permettez-moi, en préambule, de replacer le débat dans le contexte qui a amené à l'adoption du préavis Equitas par le Conseil en juin dernier. Ce préambule sera valable pour les deux interpellations.

Je vous rappelle en quelques mots les fondamentaux du nouveau système de rémunération Equitas. Voté en juin dernier par le Conseil, ce système se base sur une méthode de classification des fonctions ayant pour objectif de garantir la cohérence, la transparence et l'équité. L'analyse du système actuel de rémunération, présentée en 2008 déjà à votre Conseil, démontre qu'il est potentiellement discriminatoire et incohérent pour les raisons suivantes notamment :

- Les 500 fonctions ne sont pas définies selon une méthode analytique de classification, mais sont simplement issues d'une habitude historique des services.

- L'échelle de salaire est caractérisée par de très grands chevauchements entre les classes ne permettant pas une cohérence et une transparence.
- Le système ne garantit pas de modalité de progression de salaires équitable entre les collaborateurs, puisqu'il y a des blocages potentiellement arbitraires.
- Les amplitudes de progression entre les différentes fonctions sont très différentes. Les fonctions au bas de l'échelle salariale ont des amplitudes de 17 %, alors que les fonctions en haut de l'échelle salariale ont des amplitudes de 150 %. C'est un facteur d'inégalité.

Le système actuel pose les problèmes suivants :

- Une iniquité entre les collaborateurs dans leur évolution salariale.
- Quand on se base sur un historique, on constate une très grande iniquité entre les professions exercées majoritairement par des femmes et les professions exercées majoritairement par des hommes. En effet, les métiers pratiqués par un personnel majoritairement féminin sont moins bien rémunérés à compétences équivalentes, et les salaires initiaux des métiers féminins sont plus bas que ceux des métiers masculins.
- Le classement est hétérogène et ne garantit pas, à fonction équivalente, un classement équivalent, vu l'absence de critères objectifs et transparents.
- Enfin, la progression hypothétique dépend de mesures de promotion de fin d'année qui bloque, en moyenne, les collaborateurs pendant sept ans.

Le nouveau système Equitas permettra de résoudre ces problèmes et d'instaurer un système cohérent. La méthode choisie a permis d'intégrer les différents critères d'évaluation non discriminatoires. Elle a notamment comme outil une évaluation des fonctions, une grille des fonctions et un descriptif des fonctions accessibles à toutes et tous. Ce sont ses principaux outils.

Entre 2009 et 2012, la méthode utilisée a servi de base à l'évaluation de 156 fonctions « repères ». Après un premier exercice d'évaluation, une campagne de recrutement de volontaires au sein de l'administration a été lancée fin 2009. Trente collaborateurs ont été sélectionnés ; ils ont intégré différents groupes de notation, dans le but de faire un premier travail. Un groupe de suivi a été mis en place et a accompagné l'équipe tout au long du projet, pendant plusieurs mois. Chaque service a ensuite été sollicité pour positionner l'ensemble des postes dudit service.

En parallèle à ces travaux internes, un groupe d'interaction avec les partenaires sociaux a été mis en place, intégrant six syndicats représentant l'ensemble des employés de la Ville. Ce groupe a siégé vingt-cinq fois tout au long du processus de préparation du projet Equitas, entre 2008 et 2015, avec la succession des différentes municipalités. En 2015, les associations ont été formellement consultées, notamment sur la grille des fonctions, le positionnement des postes significatifs, l'échelle des salaires, ou encore les modalités de progression et de transition. Enfin, l'ensemble du dispositif a été formellement adopté en mars de cette année par la Municipalité, puis en juin dernier par votre Conseil, à une large majorité.

L'introduction d'Equitas a découlé d'un très long processus qui a intégré de très nombreux partenaires tout au long des différentes étapes. Ainsi, avec Equitas, la Ville se dote d'un système de rémunération plus cohérent, plus équitable et plus transparent. Les classifications, et surtout les critères pour les fixer sont connus de tous, à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs et sont publics. Si votre Conseil les souhaite les consulter, c'est une bible épaisse, mais ils sont à votre disposition.

Le nouveau système garantit une amplitude identique entre le minimum et le maximum de chaque classe où que l'on se trouve sur l'échelle salariale. Il n'y a plus de progression plus importante pour le haut de l'échelle. Chaque fonction est associée à une classe de salaire. Il

n’y a plus de blocage potentiellement arbitraire, et il y a un salaire minimum plus élevé pour de nombreuses fonctions. Evidemment, ceux qui vont bénéficier de ce nouveau système, avec un salaire d’entrée plus élevé, ne sont pas encore là pour bénéficier de cet avantage.

Notons également que la progression salariale est désormais plus forte lors des premières années de service. Dans toutes ces discussions, c’est évidemment le salaires de carrière qu’il faut prendre en considération. Il faut donc regarder le cumul des salaire d’un collaborateur et ne pas se limiter à une vision sur le maximum de la classe, car cela ne permet pas de tirer des conclusions adéquates, d’autant plus que le maximum atteignable des classes actuelles de salaire est rarement atteint, vu que des paliers bloquent les collaborateurs en moyenne pendant sept ans. Vous avez eu un rapport complet lors de l’examen, en juin 2016.

Enfin, Equitas nous permet d’obtenir le label *equal-salary*. Sans Equitas, nous ne pouvons pas l’obtenir aujourd’hui avec le système de rémunération de nos collaborateurs, car nous ne garantissons pas l’égalité entre les métiers – et non les personnes – féminins et les métiers exercés majoritairement par des hommes.

Relevons également que le système de rémunération fixe le salaire minimum à 58 000 francs annuels. A notre connaissance, c’est un des plus élevés de Suisse. De plus, l’écart entre le plus bas salaire de la Ville et le plus élevé est de 1 à 4, soit l’un des plus petits du pays. Nous avons récemment voté sur un ratio 1 à 12, qui semblait trop resserré pour certains. Aujourd’hui, nous, la Ville de Lausanne, assurons un ratio de 1 à 4.

On constate donc qu’Equitas répond entièrement aux principes fixés par le Conseil communal en 2008, et que le système proposé dans sa globalité, pour l’ensemble des collaborateurs de la Ville, fait sens. Par contre, et comme c’est souvent le cas quand on change un système de rémunération – on le fait environ une fois par génération, heureusement, parce que ce processus exige beaucoup d’énergie – il y a des problèmes de transition pour ceux qui passent d’un système à l’autre. C’est précisément dans ce sens qu’une délégation municipale travaille actuellement et négocie avec les partenaires sociaux ; j’y reviendrai tout à l’heure.

Pour répondre à la première question de M^{me} Marly, la Municipalité a déployé une importante batterie de mesures d’information à destination des collaboratrices et collaborateurs de la Ville :

- des pages dédiées sur le site internet ;
- des articles sur le site intranet ;
- des e-mails d’information ;
- des séances d’information dans les services ;
- des séances d’information en plénum, avec chaque fois un représentant de la Municipalité, ouvertes à tous collaborateurs de la Ville ;
- des lettres individuelles informant du positionnement des postes et de ses conséquences salariales avant les actes formels qui ouvrent les droits de recours ; nous avons donc offert une possibilité de plus d’information à nos collaborateurs et non envoyé directement une lettre qui fait foi juridiquement et qui sert de base à leur recours ;
- des flyers d’information accompagnant les lettres individuelles ;
- une permanence de l’équipe Equitas pour répondre aux questions des collaborateurs avec des rendez-vous individuels ;
- une permanence téléphonique de l’équipe Equitas ;

- une boîte e-mail pour répondre aux questions, toujours par l'équipe Equitas, des possibilités d'entretien avec les chefs de service et les responsables RH des services et directions.

La Municipalité a avancé dans ce dossier de manière transparente et ouverte. A chaque occasion, elle a montré aux collaboratrices et collaborateurs son ouverture à leurs sollicitations. La Municipalité est convaincue que ce changement de système de rémunération amène cohérence, équité et transparence, mais, comme lors de tout changement, la phase de transition est délicate, voire très délicate. La Municipalité aborde cette phase avec ouverture et détermination.

Pour répondre à la deuxième question, pour faire une transition telle que celle-ci, il est essentiel de s'appuyer sur des éléments les plus objectifs possible. Dans ce sens, la description de poste est essentielle. Donc la hiérarchie a été rendue attentive, dès les prémices du projet, au fait que les descriptions de poste seraient utiles, même indispensables pour le positionnement des postes. Certaines descriptions de poste ont donc été mises à jour, afin qu'elles correspondent au mieux à la réalité du travail accompli par les collaboratrices et les collaborateurs. Et je peux vous assurer de l'immense majorité des cas en leur faveur.

Pour répondre à la troisième question, hors du résultat des négociations actuellement en cours, qui pourrait modifier le résultat des chiffres que je vous donne, et qui laisserait entrevoir de meilleures perspectives, il faut souligner, peut-être pour le public, qui connaît moins les systèmes de rémunération des collectivités publiques – et c'est bien le mandat que le Conseil a donné à la Municipalité, confirmé en juin –, qu'aucun salaire nominal actuel versé aux collaborateurs n'est modifié de quelque manière que ce soit. Quand on parle de blocage, on parle ici bien de progression à venir concernant les futures augmentations de salaire. Je rappelle que tous les salaires nominaux sont garantis. Dans sa question, M^{me} Marly évoque l'impact d'Equitas sur les futures augmentations de salaire des collaborateurs.

La part représentant les employés nouvellement en situation de salaire garanti ou bloqué représente désormais, selon les dernières classifications, 21 % du périmètre Equitas. C'est donc un peu moins d'un quart. En effet, les chiffres présentés dans le rapport-préavis – 25 % – ne tenaient pas encore compte de tous les rattrapages effectués pour les employés des garderies privées, qui ne sont pas directement des employés de la Ville, mais qui ont la même grille salariale, et qui bénéficient donc aussi d'Equitas. Sur les 5500 collaborateurs du périmètre Equitas, au final, un tiers se trouve en situation de rattrapage, c'est-à-dire qu'en plus de l'annuité, ils reçoivent un rattrapage spécifique. Un tiers se trouve en situation de progression, donc avec une augmentation annuelle de salaire. Et un tiers en situation de garantie, dit bloqué. Sur ce tiers, 13 % – un tiers du tiers – étaient déjà bloqués et 21 % sont des nouveaux bloqués.

Pour répondre à la quatrième question, encore une fois, il ne s'agit pas d'enfermement. Je rappelle que les collaborateurs percevront des annuités dans le système, donc une augmentation salariale jusqu'au maximum de leur classe, soit dans un système complet depuis le début, soit dans vingt-sept ans. Par contre, il est vrai que le système validé par la Municipalité et par le Conseil communal prévoit qu'à chaque fonction doit correspondre une classe de traitement ; il en va de la cohérence du système. De plus, il faut le rappeler, les collaborateurs peuvent évoluer professionnellement selon les besoins du service et selon les places qui se libèrent. La carrière d'un collaborateur de la Ville pourra évoluer à la faveur d'un changement de fonction. Evidemment, dans tous les cas, si un collaborateur prend des responsabilités et se forme, cela signifiera un changement de classe et un nouveau salaire.

Pour répondre à la cinquième question, avec le changement de système salarial, deux tiers des collaboratrices et des collaborateurs conservent ou voient s'ouvrir de nouvelles progressions salariales. Rappelons qu'avec Equitas, ce sont près de 2000 personnes qui

verront leur salaire revalorisé. Il est vrai, et M. Payot évoquera rapidement quelques situations qui touchent sa direction, que, souvent, les personnes satisfaites de la nouvelle situation sont un peu moins virulentes que celles qui sont insatisfaites ; c'est la nature humaine. Pour ceux qui voient leur salaire nouvellement bloqué, une délégation municipale travaille et négocie actuellement un système transitoire qui, potentiellement, devrait repasser devant votre Conseil.

Enfin, permettez-moi de rappeler que la rémunération, même si elle est extrêmement importante, n'est pas le seul instrument à disposition de la Municipalité pour travailler sur la motivation des collaboratrices et des collaborateurs. Nous travaillons sur l'ensemble des conditions-cadres de travail des collaborateurs, telles que les possibilités de formation, l'aménagement du temps de travail, la mobilité interne, et d'autres mécanismes de motivation.

Concernant la sixième question, la Municipalité y a déjà répondu, ainsi qu'à la demande de négociations. De nombreuses séances ont eu lieu depuis deux semaines entre les représentants du personnel et une délégation de la Municipalité. La délégation municipale a marqué son ouverture en imaginant un dispositif à même d'adoucir la transition. Ce dispositif serait destiné aux collaborateurs se retrouvant soudainement en situation de salaire garanti ou bloqué, ainsi qu'à ceux qui pourraient atteindre cette situation dans les prochaines années et se trouvant tout proche de ce maximum. Nonobstant cette ouverture, la Municipalité renouvelle ici, comme j'ai pu le faire avant, son attachement aux valeurs portées par le nouveau système de rémunération. La Municipalité sera attentive à ce que le système transitoire envisagé ne mette pas à mal l'équité et la transparence instaurée par Equitas, et à trouver le bon équilibre entre ces deux objectifs, à savoir l'introduction claire et correcte d'Equitas, et l'adoucissement de cette transition.

Comme évoqué précédemment, la Municipalité rappelle que près de 2000 collaborateurs et collaboratrices se trouvent en situation de rattrapage salarial. Cela signifie que leur salaire va augmenter l'année prochaine. Ces collaborateurs en ont été informés par courrier. Il n'est dès lors pas envisageable de retarder l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

Pour répondre à la septième question, la Municipalité continuera de soigner l'information aux collaborateurs et collaboratrices de la Ville. De très nombreux documents sont disponibles sur le site intranet ou sur demande. Ils détaillent notamment la façon dont l'enclassement a été effectué. Par ailleurs, une fois les décisions de la Commission de recours individuels entrées en force, la Municipalité examinera systématiquement leurs éventuelles implications sur d'autres collaborateurs, dans le souci de la plus grande cohérence et de la plus grande équité. Une commission de recours a été prévue dans le dispositif pour permettre la plus grande équité dans les différentes classifications des collaborateurs. Quant aux demandes collectives de révision de classification, elles seront traitées hors des recours individuels formels.

Pour répondre à la huitième question, j'ai un peu anticipé et j'y ai répondu précédemment. Pour les cas individuels, la commission de recours examinera les décisions, afin de garantir l'équité de traitement. Mais les recours collectifs seront traités indépendamment.

Interpellation urgente de M. Hadrien Buclin et consorts : « Equitas : une mise en œuvre inéquitable pour de très nombreux employés de la Ville ! »

Développement polycopié

Deux Assemblées générales du personnel de la Ville de Lausanne ont eu lieu les 2 et 14 novembre après que les salarié-e-s ont reçu leurs nouvelles projections salariales découlant de l'introduction de la réforme Equitas. Réunissant plusieurs centaines d'employés et appelant à une manifestation jeudi 17 novembre, ces assemblées ont confirmé le large mécontentement existant parmi une partie significative du personnel par rapport à ce nouveau système. Et pour cause : de très nombreux employé-e-s subiraient des

pertes salariales au cours de leur carrière professionnelle, des pertes même massives pour une partie d'entre elles et eux. Ainsi, selon un communiqué du Syndicat des services publics (SSP), avec le nouveau système de rémunération, le salaire annuel maximum pouvant être atteint par un ouvrier d'usine serait inférieur de 19 000 francs environ par rapport à aujourd'hui, soit près de 1 500 francs de moins par mois ! Les assistantes administratives seraient logées à la même enseigne (salaire annuel maximum réduit de quelque 18 000 francs), tout comme les comptables (-14'000 francs), pour ne prendre que ces exemples. De surcroît, dès 2019, environ 70 % des employés qui travaillent aujourd'hui à la Ville seraient bloqués dans leur progression salariale. Enfin, une partie des nouveaux engagés le seraient aussi à de moins bonnes conditions qu'aujourd'hui : les salaires à l'embauche de plusieurs fonctions seraient revus à la baisse.

Le groupe Ensemble à gauche considère que cette dégradation très importante des conditions salariales pour de nombreux employés de la Ville n'est pas acceptable ; nous sommes solidaires de la mobilisation syndicale des employés et adressons les questions suivantes à la Municipalité :

- 1) Au vu de l'ampleur des pertes salariales pour de nombreuses catégories d'employés, la Municipalité n'estime-t-elle pas que les organisations du personnel, ainsi que le Conseil communal, ont été mal informés au sujet des effets réels de cette réforme sur le salaire de nombreux employés de la Ville ?
- 2) Plusieurs dizaines d'employé-e-s de la Ville n'ont pas encore reçu leur nouvelle projection salariale, alors que le système Equitas entre en vigueur au 1^{er} janvier. La Municipalité n'estime-t-elle pas que ce retard est problématique pour les salariés qui envisagent un recours contre leur nouvelle classification salariale ?
- 3) Compte tenu des pertes salariales décrites ci-dessus, à quoi vont être affectés les 9 millions de francs sur 3 ans prévus par la Ville pour la transition vers le système Equitas ? La Ville est-elle en mesure, à l'inverse, de chiffrer les économies très substantielles qui vont être réalisées sur la masse salariale en raison, entre autres, des baisses du salaire maximum pour de nombreuses catégories d'employé-e-s ?
- 4) La Municipalité peut-elle informer des négociations en cours avec les organisations du personnel, engagées suite à l'assemblée syndicale du 2 novembre ? En particulier, la Municipalité entre-t-elle en matière pour une revalorisation des catégories de salariés ayant des revenus bas et moyen (assistants administratifs, éducateurs/trices, ouvriers d'usine, comptables, bûcherons, etc.) qui voient leur salaire maximum baisser significativement à cause d'Equitas ?

Discussion préalable

M. Hadrien Buclin (EàG) : – Le projet Equitas suscite un large mécontentement dans les rangs du personnel de la Ville, comme l'a illustré la manifestation de la semaine dernière réunissant environ 2000 employés. C'est une mobilisation d'une ampleur historique à l'échelle de la fonction publique lausannoise. Ce mécontentement est totalement sous-estimé dans les propos de M^{me} Germond, et j'en suis très étonné.

La revalorisation des professions majoritairement féminines soulignée M^{me} Germond est, certes, positive et légitime, mais ce n'est qu'une petite partie du projet Equitas. Dans ses déclarations publiques, et on le voit encore ce soir, la Municipalité passe sciemment sous silence les centaines d'employés qui seront perdants avec ce projet. Quand on voit l'ampleur de ces pertes du point de vue de la progression du salaire maximum, on peut considérer que ce Conseil communal, de même que les organisations du personnel ont été mal informés sur les conséquences réelles de ce projet. De plus, c'est seulement dans le courant des mois d'octobre et novembre que les employés ont reçu leur nouvelle progression salariale et que l'ampleur des pertes a été révélée.

Pour le groupe Ensemble à Gauche, il n'est pas acceptable que la Municipalité « déshabille Paul pour habiller Jean » – si je puis employer ce dicton –, autrement dit qu'on prenne

dans la progression salariale des comptables, des ouvriers d'usine, des assistantes administratives, autant de fonctions qui sont perdantes, pour revaloriser d'autres fonctions à majorité féminine. Ce n'est pas acceptable d'opposer ainsi les intérêts de certaines catégories de salariés contre les intérêts d'autres salariés.

En conséquence, le groupe Ensemble à Gauche est totalement solidaire de la mobilisation des employés et appelle la Municipalité à renégocier ce projet de manière à revaloriser les très nombreuses catégories et très nombreuses fonctions perdantes dans cette nouvelle grille salariale.

Quelques exemples : les comptables verront leur salaire maximum baisser de 14 000 francs, les assistantes administratives verront leur salaire maximum réduit de 18 000 francs par an, et ce sera de 19 000 francs pour les ouvriers d'usine. Il faut que la Municipalité s'engage pour éviter de telles pertes salariales. Nous appelons donc la Municipalité à renégocier ce projet, notamment en s'engageant à accorder des annuités pour toutes les personnes bloquées qui sont perdantes avec cette nouvelle grille salariale. C'est le moins qu'on puisse attendre d'une Municipalité à majorité de gauche.

Réponse de la Municipalité

M^{me} Florence Germond, municipale, Finances et mobilité : – Permettez-moi d'ajouter quelques éléments de préambule par rapport à la prise de position de M. Buclin. Le changement d'un système de rémunération, et cela se confirme partout où cela est mis en œuvre, suscite de très grandes craintes et inquiétudes, de très grands questionnements, puisqu'une nouvelle classification est faite, chaque fonction est redéfinie, et que l'on repositionne chacun dans différentes catégories. La Municipalité entend ces craintes. C'est d'ailleurs pour cela qu'elle est entrée en négociation. Mais la Municipalité est également consciente que c'est inhérent à tout changement de système de rémunération.

Je rappelle qu'il y avait entre 10 000 et 15 000 fonctionnaires de l'Etat qui manifestaient dans les rues lorsque le nouveau système de rémunération a été mis en place. Quelques années plus tard, les institutions parapubliques demandaient aussi la mise en place de ce système de rémunération, ce système ayant prouvé une certaine adéquation et des réponses aux besoins modernes.

Les craintes qui s'expriment ici sont légitimes. On entre en matière pour les gens qui sont dans le changement de système, mais je tiens à redire que le système, dans sa globalité, fait sens. Les chiffres avancés par M. Buclin, soit de dizaines de milliers de francs de pertes dans les maximas, ne tiennent pas compte de la réalité. J'ai aussi fait quelques calculs. Pour des ouvriers d'usine en début de carrière, par exemple, cela veut potentiellement dire des milliers de francs supplémentaires. C'est donc un peu court de faire ces présentations.

Pour répondre à la première question de M. Buclin, qui demandait si le Conseil avait été suffisamment informé sur cette réforme, je rappelle les nombreuses informations proposées par la Municipalité, comme évoqué dans le cadre de la réponse à la première question de M^{me} Marly ; je ne vais donc pas le répéter. Je rappelle aussi que les associations de personnel ont été très largement associées aux travaux de préparation du système. Conformément à la demande du rapport-préavis initial de 2008, le déroulement du projet a fait, chaque année, l'objet d'une rubrique dans le rapport de gestion à votre intention. Enfin, concernant le rapport-préavis adopté en juin par votre Conseil, de longues heures de commission ont analysé tous les éléments du système.

Rappelons également que la part des collaborateurs et collaboratrices en situation de salaire garanti ou bloqué a clairement été annoncée dans le rapport-préavis, et qu'elle a varié à la baisse. Ces éléments étaient donc largement connus.

Les organisations du personnel ont aussi été associées à l'élaboration du projet. Elles ont évidemment relevé les avantages du système, même si elles ont aussi émis des réserves, et l'ont fait savoir ici, en plénum, en juin dernier.

Comme je viens de l'expliquer, si l'on parle uniquement des maxima des salaires, l'analyse de M. Buclin est complètement trompeuse. En effet, les maxima sont théoriques. Aujourd'hui, il y a des blocages, et les collaborateurs attendent en moyenne sept ans. On crée certes de grandes espérances pour les collaborateurs de la Ville, car ils voient un maxima dans leurs classes de salaire, mais avec une garantie très faible de l'atteindre. Aujourd'hui, on va donc sur un système transparent et équitable, et ces mêmes collaborateurs auront la garantie d'atteindre ce plafond. On ne crée pas de faux espoirs en fixant un plafond qui ne sera jamais atteint.

Si l'on s'intéresse également à l'ensemble de la carrière, il faut regarder les premières années de service. Dans les exemples que vous avez donnés, toute une série de collaborateurs sera bien mieux payée lors de l'engagement. Donc, pour les spécialistes, c'est bien la surface sous la courbe qu'il faut regarder et pas juste l'extrémité.

Pour répondre à la deuxième question, ce retard est aujourd'hui quasiment comblé et chacun aura été positionné avant l'ouverture des droits de recours formels, prévue à mi-décembre. Les courriers envoyés en octobre contenaient une information à bien plaisir, qui offrait une étape d'information supplémentaire aux collaborateurs. Cela n'avait pas été prévu dans les autres dispositifs où les collaborateurs n'ont pas reçu de lettre d'information, mais directement l'acte formel ouvrant les droits de recours.

Pour répondre à la troisième question, encore une fois, cette vision est complètement partielle. En trois ans, près de 20 millions seront injectés dans le système salarial. On peut voir les choses de différentes façons, mais l'augmentation pérenne de la masse salariale est de 9 millions : 4,5 millions cette année, que vous voterez ou non au budget, 6,75 millions en 2018, et 9 millions en troisième année. Ces sommes sont affectées uniquement aux rattrapages de 2000 collaboratrices – c'est un chiffre non négligeable, monsieur Buclin ; 2000 personnes verront leur salaire revalorisé. Ces rattrapages s'ajoutent aux progressions annuelles standard de la masse salariale de 3 millions. On parle d'éléments concrets et assez importants. Rappelons également qu'aucun collaborateur ne voit son salaire baisser. On parle uniquement des progressions salariales, et c'est bien l'ensemble de la carrière que l'on doit analyser.

Ensuite, les progressions salariales seront suivies chaque année. Une partie des nouveaux collaborateurs engagés, comme je l'ai déjà dit, aura de meilleures conditions de salaire qu'aujourd'hui. Evidemment, cela a un effet, et nous estimons que l'injection financière annuelle dans la masse salariale d'Equitas est d'un ordre de grandeur tout à fait comparable au système salarial actuel.

Pour répondre à la quatrième question, encore une fois, comparer le salaire maximal est complètement réducteur et ne reflète pas la réalité d'une carrière à la Ville. C'est bien l'ensemble des conditions-cadres qu'il faut examiner pour juger la pertinence du nouveau système. Et pour les situations plus compliquées liées à la transition entre les systèmes, une délégation de la Municipalité négocie actuellement un mécanisme pour l'améliorer.

La discussion générale est ouverte.

M. Alain Hubler (EàG) : – Dans un premier temps, j'aurais besoin de quelques informations techniques, malgré les informations relativement claires données par M^{me} la municipale. Si j'ai bien compris, un des argumentaires importants que vous avancez c'est que, sur l'ensemble d'une carrière, c'est-à-dire si l'on prend la courbe du salaire en fonction de l'ancienneté, l'intégrale sous cette courbe n'est pas péjorée, même si le maximum est plus bas parce le début est plus haut. Est-ce bien cela ?

Cela dit, si j'ai bien compris, il y a quand même 21 % d'employés bloqués par Equitas et non par l'ancienneté normale. Est-ce qu'on sait qui sont ces personnes ? Je ne parle pas des individus en eux-mêmes, mais des profils. Et qui est en rattrapage ? Je ne l'ai pas tout à fait compris non plus.

Vous parlez de regarder le résultat sur une carrière, ce qui m'intéresserait beaucoup. C'est d'ailleurs une question que j'ai posée au chef du Service du personnel, mais j'aurais dû vous la poser à vous. Si, aujourd'hui ou demain, on prenait tout le personnel actuel de la Ville et on le mettait avec son ancienneté, ses fonctions et son travail sous la bannière Equitas depuis toujours – je dis bien depuis toujours – quelle serait la masse salariale. On prend donc tout le personnel et on le met sous Equitas comme s'il l'avait toujours été. J'ose espérer que vous avez fait ce calcul pour savoir si Equitas sera une mesure d'économie ou non à long terme.

J'aimerais aussi savoir quelles sont les fonctions dévalorisées par Equitas, et j'aimerais que vous nous renseigniez sur les descriptions de fonction. Est-ce que ces descriptions de fonction ont toutes été effectuées avec le soin nécessaire ? Est-ce que vous en êtes sûrs ? Est-ce que vous avez envisagé de passer une deuxième couche pour faire des retouches, comme dans un bâtiment, parce qu'elles ont peut-être été faites trop vite dans certains services, ou que les personnes qui les ont faites n'ont pas envisagé toutes les missions confiées aux employés en question ? Enfin, j'aimerais que vous m'expliquiez pourquoi les employés sous le système actuel sont bloqués dans des classes. Vous parlez de progressions théoriques de classe en classe, mais qu'est-ce qui bloque les employés sur une marche et qui les empêche de passer plus haut ? Est-ce le bon vouloir du chef de service ?

J'ajouterai que vous avez dit qu'un changement de système de rémunération crée des questions et des craintes légitimes, mais cela crée aussi beaucoup de frustrations légitimes, et même des plafonnements pour certains, voire des progressions ralenties pour d'autres, donc des pertes financières.

M. Philipp Stauber (PLC) : – J'ai deux questions par rapport à ce qui a été dit. Madame la municipale, vous avez dit que le salaire minimum est de 58 000 francs. Est-ce le salaire de base sans le 13^e ou le 13^e est-il inclus ?

Vous avez dit que, sous réserve d'acceptation du budget, nous injectons 4,5 millions cette année, 7,5 l'année prochaine et 9 millions l'année suivante. Est-ce que cela veut dire que ce sont 21 millions cumulés à partir de 2019, ou 9 millions à partir de 2019 ?

M^{me} Thérèse de Meuron (PLR) : – Bien sûr, on ne va pas refaire le débat que nous avons eu au mois de juin concernant Equitas. Le PLR avait soutenu ce projet.

Si vous permettez, madame la conseillère municipale, notre ministre des Finances et, surtout, responsable des ressources humaines de la Ville, il y a une chose dont vous n'avez pas parlé, qui, à mon sens, est importante, c'est la disparition dans le nouveau système de la prime au titre. C'est quelque chose que la gauche devrait applaudir des deux mains. Par exemple, deux personnes peuvent exercer la même activité et ne pas avoir le même salaire, quand l'une bénéficie d'un titre de formation, un CFC ou un master, par exemple, et l'autre pas. Or ces deux personnes font le même travail. Evidemment, cela crée une inégalité de traitement et une iniquité assez difficile à supporter. C'était le cas dans l'ancien système. C'est d'ailleurs une des raisons, parmi d'autres, pour lesquelles le PLR avait soutenu le projet Equitas.

Dans sa deuxième question, M^{me} Marly parle du cahier des charges. J'aimerais préciser que, grâce à ce nouveau système, tous les fonctionnaires communaux ont des cahiers des charges, ce qui n'était pas forcément le cas auparavant. Cela est aussi un progrès. Le PLR a bien conscience que ce système comporte quelques maladies d'enfance, ou qu'il aura besoin de quelques ajustements. Pour des cas de rigueur, il faudra effectuer quelques réajustements, et nous pensons qu'il serait de bon ton que la Ville entende les revendications de ce type.

Enfin, j'ai une question : je n'ai pas tout à fait compris la réponse à la deuxième question de M. Buclin. M. Buclin nous dit que plusieurs dizaines de fonctionnaires de la Ville n'ont pas reçu leur nouvelle projection salariale. Et je n'ai pas très bien compris ce que M^{me} la Municipale a dit. Tant qu'ils n'ont pas reçu leur projection salariale, et même plus, soit la

nouvelle fixation de leur salaire, on ne peut évidemment pas ouvrir de droit de recours. J'aimerais savoir comment cela a été organisé, si cela l'a été comme à l'Etat, soit que tous les fonctionnaires ont reçu leur nouvelle fixation salariale, qui *de facto* et *de jure* leur ouvre un droit de recours avec un délai. Cela ne m'a pas paru tout à fait clair. Si d'aventure il devait y avoir une résolution, je me permettrais d'intervenir à nouveau.

M^{me} Marlène Voutat (EàG) : – Je déclare mes intérêts : je suis fonctionnaire, employée de la Ville, et je suis indirectement concernée par Equitas, puisque je suis au plafond de ma classe de salaire. Je parlerai ici au nom de mes collègues – pas des 2000 manifestants, mais de mes collègues de l'étage. Ce qui est bien avec Equitas, c'est que, quand on a reçu nos courriers, les gens ont beaucoup parlé et ont donné leur classe de salaire.

Pour déjà répondre à M^{me} de Meuron, je parlerai vraiment de certaines de mes collègues secrétaires qui, pour certaines, sont dans la même fonction. Elles font le même travail et une ou deux ne sont que dans la classe 3, et les autres dans la classe 4 ; la personne qui est en classe 3, par exemple, l'est parce qu'elle n'a pas de CFC, mais elle fait plus ou moins le même travail.

On remarque aussi que des descriptions de poste n'ont pas été bien bien établies. Je ne sais pas si certains RH, ou autres qui devaient faire ce travail, l'ont fait correctement, mais certaines descriptions de poste ne sont pas correctes dans tous les domaines – compétences professionnelles, compétences sociales, etc. Les secrétaires sont toujours colloquées entre 4, 5 et 6. Je ne vais pas faire ici les différences entre ces catégories, mais cela se joue souvent à quelques mots. Par exemple, pour les classes 5 et 6 : « diffusion de messages au contenu relativement simple ». Pour le niveau 7 : « diffusion de messages au contenu moyennement complexe ». On voit donc que les descriptions de poste jouent beaucoup sur les enclassements.

C'est vrai que les gens n'étaient pas tellement inquiets ni craintifs quand on a voté ce système, qui est tout de même meilleur que le dernier. Mais depuis, on a reçu le courrier nous indiquant notre classe, et surtout le salaire qu'on va gagner après les vingt-sept ans, et c'est là où le bât blesse. Si je prends ma collègue trentenaire, qui a commencé dans un autre service de la Ville quand elle était très jeune, quand elle arrivera à 45-50 ans, elle sera en haut de sa classe de salaire, mais elle gagnera à peu près 12 000 francs de moins que moi maintenant ; ce n'est pas rien. Le coût de la vie n'augmente pas, mais les charges sociales telles que les loyers et les primes d'assurance-maladie sont tout le temps en progression. De plus, nos salaires ne sont pas volés. C'est vrai que la Ville de Lausanne offre le salaire minimal le plus élevé de Suisse – 58 000 francs –, mais je sens un malaise par rapport à ces classifications.

Concernant la nouvelle échelle des salaires, la classe 1, qui part à 57 949 francs de revenu annuel, si elle arrive à un salaire maximum de 68 160 francs annuels, on n'arrive pas à 42 %, mais à 18 % ; sur la classe 2 : 24 %, etc. L'amplitude pour toutes les classes est de vingt-sept ans, et je n'arrive pas au 42 % annoncé. J'aimerais donc avoir quelques explications de M^{me} Germond. Il y a aussi un malaise concernant les classes 10 à 16, qui sont en progression, ce qui n'est pas le cas des classes 4 à 10, où on arrive très vite au plafonnement.

M. Manuel Donzé (CPV) : – « Vous n'avez rien compris, le projet est bon pour vous et la Municipalité s'occupe de vous. Manifestants, rentrez chez vous et dormez-vous ! »

La Municipalité goûte peu à la critique. Mais ici, avec plus de 2000 salariés, employés communaux, sur 4800 concernés, une remise en question doit être entreprise, et ceci à plusieurs niveaux. La Municipalité voulait un nouveau système de rémunération, je la cite, « transparent, cohérent et équitable ». Transparent, clairement, il ne l'est pas. Dans le préavis de mars 2016, il s'agissait d'un impératif posé par la Municipalité. Comme le relèvent les deux interpellations, mais aussi beaucoup d'observations sur le terrain, les salariés ont été peu impliqués dans la mise en place de ce système, et les organisations du personnel et le Conseil communal ont été mal informés de l'impact final pour beaucoup

d'employés : des progressions salariales bloquées et une absence de perspective d'évolution pour de nombreux employés.

Concernant l'équité, je salue l'effort nécessaire de revaloriser les salaires des employées communales, qui, il est vrai, ont été inférieurs pendant longtemps pour les mêmes fonctions. Il aura fallu attendre 2017 pour que cette revalorisation ait lieu, je le rappelle, après plusieurs législatures socialistes. Maintenant je ne suis pas sûr qu'il y ait équité. « Equitas à la casse ! » Voilà ce que scandaient les manifestants. Il y a un vrai problème d'équité que la Municipalité ne peut pas ignorer.

Pour le syndic de l'époque, le système aurait des effets positifs pour plus de 60 % du personnel. En entendant la grogne des salariés, le compte n'y est pas, même avec 20 millions en plus. Mais je ne veux pas revenir sur le débat de l'époque. Le groupe PDC, Vert'libéraux a de la chance, il n'y était pas à l'époque. Mais avec cette volonté de ne pas introduire le salaire au mérite, le système mis en place montre ses limites et la frustration des employés communaux de ne pas voir les fruits de leur travail et de leurs efforts récompensés.

Auparavant, certes, le système présentait des lacunes très démotivantes, notamment dans les délais d'attente pour les mesures de fin d'année, mais, au moins, la progression des salaires tenait compte à la fois de l'ancienneté et de la qualité des prestations. Aujourd'hui, les conditions d'octroi de primes, si les prestations sont bonnes, existent, mais dans des limites tellement réglementées qu'elles en deviennent absurdes. Qu'est-ce qui pose fondamentalement problème ? Parce qu'il y a un problème. Je connais beaucoup de Lausannois qui ne comprennent pas ce combat syndical des employés communaux, car les a priori sont toujours très forts vis-à-vis des fonctionnaires. Mais ici se joue la qualité future des prestations offertes par notre administration. Si ce système de rémunération est une trop grosse machine à gaz, peu transparente, moteur de nombreuses frustrations, les bons employés quitteront leur poste, et certains resteront, mais démotivés. La Ville aura alors beaucoup de peine à recruter du personnel qualifié et compétent. Donc les prestations en souffriront.

Le PDC invite la Municipalité à revoir ce projet en impliquant de manière constante les employés et le Conseil communal, et à rediscuter des conditions d'évolution salariale avec les employés qui voient leurs perspectives bloquées aujourd'hui. Nous soutiendrons toutes résolutions qui demandent certains ajustements, mais nous soutenons tout de même Equitas.

M. David Payot, municipal, Enfance, jeunesse et quartiers : – Comme M^{me} Germond l'a indiqué, je signale un certain nombre de situations où il y a des rattrapages et des progressions importantes, notamment pour le personnel des centres de vie enfantine de la Ville, où 64,5 % des personnes sont en rattrapage et 25,9 % en progression. Il y a aussi 5,6 % des personnes en droit acquis, qui sont déjà bloquées actuellement, et 4 % qui sont en droit acquis, alors qu'elles avaient actuellement une progression. On ne peut pas dire qu'une fonction est totalement gagnante ou totalement perdante, mais cela dépend de la situation des personnes, puisque souvent, ce sont les salaires initiaux qui sont plus hauts et les salaires de fin de carrière qui sont plafonnés.

Par rapport à d'autres fonctions qui peuvent être bénéficiaires, signalons aussi que parmi le personnel de nettoyage du Service des écoles primaires et secondaires, qui emploie 119 personnes, 46 sont en progression et 53 sont en rattrapage. Le slogan « Equitas à la casse » ne me paraît donc pas défendable, ni la demande de certains que l'on gèle l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

Je défends la poursuite de la mise en place d'Equitas, selon le mandat donné avec l'adoption du préavis du 7 juin 2016, en concertation naturellement avec les syndicats, les représentants du personnel et les employés pour lesquels la situation n'est pas forcément simple, mais dont nous avons vu l'attitude constructive.

M^{me} Florence Germond, municipale, Finances et mobilité : – Je vais essayer de répondre à certaines questions, notamment de M. Hubler. Si j'ai bien compris, et pour faire simple, vous demandez qui est bloqué et qui est en rattrapage. Vous avez reçu des informations relativement complètes à ce sujet dans le rapport-préavis. Vous pouvez vous y référer, mais je les évoque ici rapidement.

Dans le rapport-préavis de juin, vous voyez cette répartition en fonction des nouvelles classifications, de 1 à 16. Dans toutes les classes de l'échelle de salaire, il y a des personnes en situation de salaire garanti déjà bloquées dans le système actuel, des personnes nouvellement bloquées, des personnes en progression et des personnes en rattrapage – cela varie un peu. Ces chiffres précis ont un peu bougé en fonction des dernières classifications. Mais on peut voir que ce n'est pas en lien avec une classe en particulier.

Vous avez également la répartition en fonction des différentes branches : la sécurité, la pédagogie, la nature, les infrastructures, l'administration et le management. Vous voyez ces répartitions qui varient un peu, mais il y a des gagnants ou des gens en situation de salaire garanti dans tous les domaines. Il n'y a pas lieu ici de monter les uns contre les autres, mais d'essayer d'avoir un système de rémunération transparent qui, à qualifications et à sollicitations égales, donne un salaire égal.

Par rapport à votre question sur comment ont été construits les descriptifs de fonctions, là aussi, vous avez toute une série d'informations dans le préavis de juin, que j'ai essayé de résumer. Vous voyez bien qu'il y a eu une série de travaux internes. Ils ont ensuite été discutés avec les différents partenaires sociaux en ce qui concerne les éléments plus généraux, même si ces éléments ont été donnés de façon assez précise, sans se référer à des cas personnels. Et quand il y a la mise en œuvre d'un projet, il y a des réactions.

Ce qu'on constate dans ce genre de mise en place, c'est qu'il n'y a pas du premier et d'un seul coup 5000 collaborateurs à la bonne place. Il y a des dizaines de chefs de service et des dizaines de RH. Peut-être que différents éléments n'ont pas été évalués de façon tout à fait correcte et complète, mais cela est inhérent à la mise en place d'un tel système. C'est bien pour cela qu'une commission de recours individuel a été mise en place, pour offrir la plus grande équité de la façon la plus correcte. Cette commission de recours permettra d'avoir accès à une procédure très simple, gratuite et accessible à tous nos collaborateurs. S'ils pensent être mal classés, ils pourront potentiellement justifier d'un classement différent.

Si nous n'avions pas instauré cette commission, que vous avez adoptée via un article réglementaire, ces cas partiraient aux Prud'hommes, avec le besoin d'être défendu par un avocat, avec des frais importants. Cette commission de recours gratuite et rapidement accessible est donc un acquis important pour les collaborateurs.

La mise en place d'un tel système demande aussi quelques années d'ajustement – un à deux ans en tout cas – pour être le plus juste et le plus cohérent possible, avec évidemment des rétroactifs si les classifications sont mal faites.

Vous demandiez, monsieur Hubler, pourquoi les gens sont bloqués dans le système actuel. Le Règlement pour le personnel de l'administration communale actuel prévoit des périodes de quatre ans de blocage. Cette disposition a été abrogée par le vote de votre Conseil en juin dernier. Cela a été salué par tout le monde.

M. Stauber demandait si les 58 000 francs sont sur 13 mois ; oui, c'est le cas de l'échelle des salaires que vous avez acceptée en juin dernier – c'est de votre compétence. M^{me} Voutat a aussi posé une question sur le bas de l'échelle. C'est vrai, et j'aurais dû le préciser, que si l'on voulait créer cette échelle mathématiquement, donner ces amplitudes tout en haut de fonction et garantir le salaire minimal, comme cela a été dit tout au long des travaux de commission, nous ne sommes pas tout à fait à 40 %, vu que nous avons augmenté le salaire minimal et que le salaire minimal comporte trois classes ; mais c'est

pour avantager les collaborateurs, pour qu'ils commencent plus haut. M. Stauber demandait si les 9 millions annuels étaient pérennes. Oui, ce sont bien 9 millions annuels pérennes.

Par rapport à la question de M^{me} de Meuron sur les différents courriers, le premier courrier constitue une information et n'a aucune valeur juridique formelle. Presque tous les collaborateurs avaient été classifiés, mis à part quelque 200 personnes, dont l'analyse n'avait pas pu être finalisée pour différentes raisons, notamment en lien avec les descriptions de poste. Ce courrier d'information n'a pas pu leur être envoyé le 15 octobre, comme à l'ensemble des collaborateurs, mais cela a été fait quelques semaines plus tard. Aujourd'hui, nous avons la garantie que les 5600 collaborateurs touchés par Equitas recevront cette lettre le 15 décembre. Donc les voies de droit et l'aspect juridique sont complètement garantis ; il y a une étape supplémentaire par rapport au Canton.

Les descriptifs de poste sont bien évidemment essentiels. Nous avons prêté une grande attention au fait qu'ils soient le plus correct possible et nous avons donné des instructions à la hiérarchie et aux managers dans ce sens. Mais il y a toujours une marge d'appréciation, et peut-être que quelque chose n'a pas été fait correctement. C'est précisément pour cela que nous avons mis sur pied une commission de recours. Elle traitera tous ces cas et donnera des garanties de droit aux personnes concernées. La procédure en cours permet de contrôler les erreurs manifestes afin d'être le plus juste possible le 15 décembre. Des adaptations seront nécessaires pendant de longs mois, en 2017 et en 2018. De plus, comme cela avait été le cas à l'Etat, il y aura, en cas de décision positive de la commission de recours, un effet rétroactif. Les collaborateurs ne sont donc pas péjorés par cette situation.

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : – Je déclare mes intérêts : je n'aime pas qu'on me bouscule et j'ai peur de l'inconnu ; je subis le changement plutôt que ne le recherche. A ce titre, le fait que 2000 fonctionnaires lausannois aient manifesté sur la place de la Riponne et sur la place de la Palud à la première annonce de la mise sur pied d'Equitas ne me surprend pas. Le contraire m'aurait au contraire surpris.

Si je fais quelques parallèles avec ce qui s'est passé il y a une petite dizaine d'années pour la fonction publique cantonale, on peut comprendre qu'il y a eu, pendant un certain nombre de mardis, 5000 personnes à la Riponne, puisque DECFO-SYSREM était initié par un Conseil d'Etat à majorité bourgeoise. En ce qui concerne Equitas, qui est une modernisation normale, naturelle et indispensable dans un monde que chacun définit comme un monde en mutation, j'imaginai naïvement que des syndicats plutôt orientés à gauche, négociant avec une Municipalité manifestement orientée à gauche, auraient pu trouver un terrain d'entente, sans avoir un refus aussi manifeste de ce processus.

Je ne veux pas systématiquement opposer la fonction publique au libéralisme qui prévaut dans le secteur privé, car on utilise les gens à sa guise et on s'en sépare comme des kleenex également, ce qui n'est pas acceptable dans un monde de droite. Je crois que la stabilité et la sécurité de la fonction publique sont à prendre en compte, mais je suis tout de même réservé lorsque je vois que, si on commence sa carrière dans la fonction publique à 20 ans, on peut savoir au francs près quelle sera notre rémunération trente-cinq ans plus tard. Il y a tout de même ici une modernisation qui permet à la fonction publique d'être crédible. N'allez pas croire que nous y soyons opposés. J'ai toujours été un défenseur de cette fonction publique que je connais, que je côtoie et que j'apprécie.

Une petite dizaine d'années après la mise sur pied de DECFO-SYSREM, après 4500 recours au TriPac, le système se stabilise. Il y a eu des ajustements, des remises à niveau, et il y en aura également avec Equitas. Il y aura des passages au Tribunal des Prud'hommes, et il y faudra un certain nombre d'années pour que le système se stabilise. Mais je vous invite tout de même à vous engager dans cette réforme, ne serait-ce qu'au nom de la crédibilité de la fonction publique à laquelle, je le répète, je suis attaché.

M. Hadrien Buclin (EàG) : – A l'intention de M. Chollet, je pense que l'UDC, qu'il représente dans ce Conseil, serait plus crédible pour se poser comme défenseuse des

salariés, qu'ils soient de la fonction publique ou de la fonction privée, si ce parti ne défendait pas la retraite à 67 ans au Parlement fédéral. Mais c'est évidemment un autre débat.

J'aimerais revenir sur trois aspects du projet Equitas et sur les propos de M^{me} la municipale. La première question est celle du salaire maximum. Certes, madame Germond, je vous entends quand vous dites que tous les employés n'avaient pas la garantie d'atteindre ce salaire maximal, puisque celui-ci était atteint, pour partie, au mérite, avec tout ce que cela a de critiquable. Certains salariés étaient parfois soumis à l'arbitraire de leurs supérieurs hiérarchiques et n'atteignaient pas ce salaire maximum. Mais s'il y a autant de mécontentement et d'amertume parmi les salariés, c'est bien parce qu'une grande partie d'entre elles et d'entre eux atteignaient ce salaire maximum. Et ces personnes ne sont pas bêtes, elles le savent bien. C'est la raison de ce grand mécontentement, et vous vous gardez bien de le dire. De nombreux salariés pensaient, à juste titre, pouvoir compter avec ce salaire maximum, et désormais ils voient ce salaire amputé de 15 000, voire 19 000 francs par année, comme l'a bien dit M^{me} Voutat, qui sont des baisses très importantes dans un contexte de hausse des primes d'assurance-maladie et des loyers.

Cela renvoie à plusieurs problèmes annexes. On avait déjà critiqué, au moment de la discussion sur le préavis Equitas dans ce Conseil, la prise en compte insuffisante de la pénibilité dans l'appréciation de certaines fonctions. Et c'est manifestement ce qui se passe : on voit qu'un ouvrier d'usine a son salaire maximal amputé, car la pénibilité est insuffisamment reconnue.

L'exemple de ma collègue Marlène Voutat a montré qu'il y a aussi des attaques sur les salaires dans des professions traditionnellement féminines, dont les assistantes administratives.

Le deuxième point sur lequel je voulais revenir, c'est les économies globales que la Municipalité réalisera sur la masse salariale avec ce projet. Certes, il y aura un coût pour les revalorisations, et c'est une très bonne chose, que nous soutenons, mais nous pensons, avec les syndicats, que des économies très substantielles seront réalisées à terme sur la masse salariale de par le blocage des progressions pour certaines fonctions, notamment par la baisse des progressions. Le syndicat des services publics estime que ces économies pourraient être de 30 millions à 40 millions par année.

Comme il a été plusieurs fois fait référence au projet DECFO-SYSREM, effectivement, l'Etat de Vaud, au moment de la promotion de DECFO-SYSREM, s'est bien gardé de dire qu'il y aurait des économies sur la masse salariale, et il a mis plusieurs années à reconnaître que cela a été, selon les termes de M. Maillard, « un outil de maîtrise de la masse salariale ». Je comprends donc que la Municipalité ne veuille pas insister sur ce point, mais, dans quelques années, nous découvrirons que ce projet aura permis des économies substantielles sur le dos des employés.

Dernier point, les syndicats considèrent que les concessions faites pour revaloriser certaines fonctions sont clairement insuffisantes en l'état. Je partage cette appréciation. On va vers une poursuite de la mobilisation, puisque les concessions faites ne sont pas de nature à rassurer et à calmer le mécontentement chez les salariés. A mon avis, la Municipalité le sous-estime ; c'est en tout cas ce qui ressort des propos de M^{me} Germond.

M. Grégoire Junod, syndic : – Je ne vais pas redire ce que M^{me} Germond a très bien dit tout à l'heure sur les qualités de la réforme Equitas. Ce sont d'ailleurs les raisons qui vous ont encouragés, dans ce Conseil communal, à soutenir cette réforme. Elle a aussi été encouragée par les partenaires sociaux. Même s'ils ont maintenu quelques réserves sur la réalité pour l'ensemble des salariés, ils ont soutenu le processus qui a conduit à cette réforme de la nouvelle grille salariale, et qui offre un certain nombre de garanties en matière d'égalité hommes-femmes, en matière d'équité et d'égalité d'évolution des revenus entre les personnes qui sont en bas de l'échelle et celles qui sont en haut.

Cette réforme offre aussi, monsieur Donzé, de la transparence. Probablement qu'une partie des protestations que nous avons aujourd'hui, que la Municipalité ne sous-estime en aucun cas, monsieur Buclin, sont liées au fait que, précisément, le système salarial mis en place est bien plus transparent qu'il ne l'était jusqu'à aujourd'hui. Quand on modifie une grille des salaires, si certains d'entre vous en ont fait l'expérience dans le secteur privé comme employé ou comme employeur, on peut comparer son salaire avec celui de tous ses collègues, ce qu'on n'était pas forcément à même de faire avant. On peut comparer son salaire avec d'autres fonctions, et on trouve parfois qu'on est moins bien classé qu'on l'aurait souhaité, ou moins bien classé que l'est un collègue dont on ne connaît pas forcément le cahier des charges, d'ailleurs. On se sent parfois mal reconnu par son employeur. Tous ces phénomènes sont constatés chaque fois que de nouvelles grilles salariales sont mises en place.

Donc, à bien des égards, nous savions, comme cela a très justement été dit par M. Chollet, que l'introduction d'un nouveau système salarial créerait nécessairement un certain nombre de crispations, qui sont inhérentes à ce type de modification.

M. Buclin a parlé d'attaques sur les salaires. Encore une fois, nous injectons 9 millions dans la masse salariale et nous garantissons l'entier des salaires à la Ville de Lausanne. La Municipalité n'a pas l'intention de faire des économies sur la masse salariale avec Equitas. Je dis aussi ce que nous avons dit et redit aux partenaires sociaux, qui est un élément important : Equitas est un système évolutif, qui va nécessairement évoluer. L'employeur Ville de Lausanne, au même titre que tout employeur de collectivité publique, a aussi besoin d'un personnel motivé, avec des perspectives de progression salariale. C'est essentiel à la motivation du point de vue de l'employeur et d'une équipe de personnel. Cela signifie que les classifications des fonctions peuvent évoluer au cours du temps. Une profession aujourd'hui colloquée en classe 5 pourra, dans quelques années, passer en classe 6. De nouveaux métiers pourront être créés, de nouvelles fonctions pourront aussi être créées ; nous sommes face à un système évolutif.

Néanmoins, c'est vrai que nous sommes confrontés à un problème lié à la bascule, car on passe d'un modèle ancien, qui offrait certes des perspectives salariales très importantes, avec des amplitudes que tout le monde n'atteignait pas. Beaucoup d'employés ont pris leur retraite bien avant d'atteindre les sommets de leur classification, parce que, parfois, elle était tellement importante qu'elle était simplement inatteignable avec les amplitudes de classes actuelles. Mais on passe d'un système où il y avait des progressions salariales relativement modestes en début de carrière et plus importantes sur la fin de carrière à un système inverse. Les progressions seront plus fortes en début de carrière et plus modérées ensuite. On comprend dès lors tous qu'au moment de la bascule, le passage est forcément un peu difficile puisque des gens qui ont fait un bout de leur carrière dans l'ancien système passent dans le nouveau, où c'est l'inverse.

Cela ne signifie pas qu'il faut remettre en cause Equitas, monsieur Donzé. Vous avez d'ailleurs réussi à dire dans la même phrase qu'il fallait reprendre le projet à zéro, mais que vous souteniez la réforme. Je ne sais donc pas ce que vous auriez fait si vous l'aviez votée à l'époque ; mais peu importe. Il faut maintenant que cette réforme entre en vigueur, parce que la revalorisation de 2000 salariés est en jeu.

Il n'y a aucun refus d'entrée en matière. Nous sommes engagés dans des négociations avec les partenaires sociaux. Ce n'est donc pas terminé. On a eu quelques séances de négociation, et il y aura sans doute encore quelques-unes. Nous verrons si nous arrivons à un accord qui permette de garantir quelques progressions salariales à des salariés qui se retrouvent aujourd'hui bloqués par la bascule et qui n'ont pas forcément des salaires exorbitants. On a aussi intérêt, en tant qu'employeur, à adoucir un peu les effets de cette bascule Equitas.

On est donc engagé dans ce processus et on va continuer à négocier avec les partenaires sociaux ; le climat est constructif. Dans ce cadre, ce n'est pas choquant et scandaleux qu'il

y ait eu une manifestation. Les syndicats mobilisent leurs troupes pour peser sur ces négociations. On devra aussi vous rendre des comptes, au Conseil communal, dans le cadre des processus budgétaires, de manière à ce qu'on puisse trouver une solution. Il nous semble qu'il y a quelques voies qui permettent d'envisager des issues à ces négociations, qui nous permettent de régler une bonne partie des situations de blocage actuelles et qui, en même temps, restent dans des fourchettes salariales admissibles à la fois pour la Municipalité et pour le Conseil communal. On doit effectivement pouvoir garder une maîtrise de notre masse salariale. C'est important pour les années à venir pour la Municipalité, pour la Ville de Lausanne, qui a des comptes en situation difficile.

On doit donc être attentif à l'équilibre et au cadre financier des négociations qu'on mène, de manière à ne pas complètement déséquilibrer notre masse salariale, mais nous avons tout de même des marges de négociation. Et c'est ce que nous faisons à l'heure actuelle, parce qu'on est bien conscient que la bascule Equitas crée un certain nombre de problèmes.

Par ailleurs j'ajoute que, dans les critiques que nous avons, il y a beaucoup de critiques individuelles qui nous remontent, de personnes dont la classification n'a pas forcément été bien faite et l'a été sur la base d'une description de poste qui n'est plus à jour. On s'attelle à pouvoir corriger ces erreurs le plus vite possible. On sera aussi à l'écoute des revendications collectives qui remontent soit par des services, soit par des cadres intermédiaires, soit par les organisations syndicales ou de représentation du personnel, qui nous font remonter des requêtes qui seront évidemment analysées parallèlement à ce que fera la commission de recours. On pourra ainsi apporter des correctifs au système, comme cela avait été fait à l'Etat de Vaud.

Vous avez avancé, monsieur Buclin, des chiffres complètement fantaisistes de 30 millions à 40 millions d'économies sur la masse salariale. Si c'était vrai, on ne parlerait pas de processus d'économies à la Ville de Lausanne. Vous n'allez pas faire croire à une seule personne dans ce Conseil qu'Equitas va faire économiser 30 à 40 millions sur la masse salariale. La réalité, c'est que nous saurons le coût de la réforme Equitas dans trois ou quatre ans, une fois qu'on aura amorti l'ensemble des processus de recours, et aussi probablement revalorisé des fonctions par le biais des recours individuels qui déboucheront aussi sur des décisions collectives et apporté quelques correctifs à la hausse à la masse salariale. Une fois que nous aurons traité une série de requêtes collectives, d'erreurs dans le nouveau système sur plus de 5000 collaborateurs – il y en a forcément un certain nombre –, on connaîtra le coût de la réforme Equitas.

Et je peux vous assurer que nous aurons, après Equitas, des évolutions de masse salariale dans quelques années, qui seront comparables à celles que nous avons aujourd'hui, mais nous l'aurons dans un système plus équitable, notamment sous l'angle de l'égalité hommes-femmes et sous l'angle des progressions salariales entre les métiers qui se situent plutôt au bas de l'échelle et les métiers qui se situent plutôt en haut de l'échelle. On a donc vraiment une opportunité de moderniser notre grille salariale et d'avoir un système plus juste et plus équitable. Mais la Municipalité est aujourd'hui convaincue que c'est opportun de négocier quelques aménagements de la bascule, parce que, comme tout système au moment où il y a une bascule, on a quelques effets pervers que nous pouvons et que nous avons – je crois – les moyens de corriger, dans une fourchette financière raisonnable.

M. Henri Ricart (PLC) : – Ma question s'adresse à M^{me} Germond. Il a été dit que le salaire serait garanti avec la nouvelle fonction. Est-ce aussi le cas lorsque la personne passe d'une classe 9 à une classe 7, ou est-ce que le salaire baisse aussi ?

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : – Il faut que notre Conseil communal vote un principe, soit qu'il ne doit pas y avoir de péjoration des conditions salariales d'un quelconque employé de la Ville suite à la mise en œuvre du projet Equitas. Il ne doit pas y avoir de péjoration tant du point de vue de la progression possible que du salaire maximum dans les classes concernées. Cela m'apparaît important, et ce principe doit être affirmé. Il n'est pas

aujourd'hui admis et c'est peut-être cela qui provoque la mobilisation de près de la moitié du personnel de la Ville.

On peut toujours invoquer la transparence, l'équité et la cohérence, mais, pour les salariés de la fonction publique, une des questions importantes est de savoir combien leur travail est valorisé en termes de salaire. Ils travaillent parce que non seulement ils veulent apporter des prestations aux habitants de la Ville de Lausanne, mais aussi parce qu'ils doivent gagner leur vie, et donc ils doivent assurer leur pouvoir d'achat. Cela m'apparaît important, et c'est pourquoi j'ai déposé une résolution, qui est soutenue par mon groupe, pour que la mise en œuvre du projet Equitas se fasse avec cet objectif.

J'aimerais relever un autre aspect. On parle de revalorisation d'un certain nombre de catégories de personnel. C'est très bien, mais, comme l'a dit Hadrien Buclin, « déshabiller Jean pour habiller Paul » n'est pas admissible ; ce n'est peut-être pas Paul, c'est peut-être Ariane, Justine ou Lucie, puisque ce sont des fonctions à majorité féminine. Il y a des discriminations indirectes à l'encontre des femmes, et c'est très bien qu'on y réponde en revalorisant ces fonctions, mais cela ne doit pas se faire sur le dos des autres salariés, hommes ou femmes, qui sont concernés par des suppressions de possibilité de progression ou des limites fixées à leur salaire maximum, même s'il n'est, peut-être, pas toujours atteint. Je propose donc d'affirmer ce principe avec ma résolution. C'est ce qui doit guider la mise en application d'Equitas en plus des principes un peu généraux et un peu bateau, comme la transparence, l'équité et la cohérence, qu'on peut toujours invoquer pour prétendre que son projet est particulièrement pertinent.

Résolution

Le Conseil communal souhaite que la Municipalité renégocie la mise en œuvre du système Equitas avec les organisations du personnel afin d'éviter toute péjoration des conditions salariales des employé-e-s de la Ville.

M. Guy Gaudard (PLR) : – J'aimerais tout de même rappeler que, dans le privé, les conditions salariales sont souvent moins avantageuses que dans le public. De plus, le secteur privé est souvent soumis à la concurrence, ce qui n'est pas le cas des collectivités publiques. Les conditions d'engagement, de retraite ou la garantie de l'emploi sont également différentes dans le secteur privé et dans le secteur public.

Je n'ai pas entendu si les revenus des municipaux étaient également intégrés dans le système Equitas, ou si la Municipalité ne se sent pas concernée par les mesures prises à l'égard des employés.

Plusieurs intervenants ont semé le trouble dans la compréhension que je me suis faite du système Equitas. Je n'ai pas très bien compris l'impact qu'aura ce projet sur les ouvriers d'usine. Parmi eux, c'est vrai qu'il y a beaucoup d'employés avec des professions manuelles, et je serais particulièrement choqué que ces employés soient péjorés par une quelconque modification de leurs conditions salariales. Si vous pouviez éclairer ma lanterne sur ce sujet, je vous en saurais fort gré. Concernant la résolution de notre collègue Dolivo, est-ce que les fonctionnaires de la Commune pourront la voter ?

M^{me} Thérèse de Meuron (PLR) : – C'est bien dommage que M. Donzé n'ait pas été membre du Conseil communal lorsque nous avons eu le débat sur Equitas et que nous avons voté ce projet, qui devient maintenant réalité. Si j'ai bien compris la fin de votre intervention, vous l'auriez de toute façon soutenu. C'est une bonne chose.

Vous dites que ce système de rémunération n'est pas clair et transparent. Bien au contraire, c'est un système de rémunération fondé sur une méthode GFO, la même méthode que celle que l'Etat de Vaud a adoptée, et qui permet une évaluation des fonctions fondée sur des critères objectifs et pondérés de manière différenciée, ce qui permet de tendre vers la plus grande objectivité et la plus grande équité possible.

J'ai été juge assesseur de la Commission de recours de DECFO-SYSREM à l'Etat de Vaud. Nous avons travaillé pendant quatre ans. A l'Etat de Vaud, il y a eu 2500 recours sur les quelque 30 000 fonctionnaires. La Commission de recours, pour sa part, a eu à traiter 1700 recours. Dans le cadre de cette commission, nous avons eu tout loisir de comprendre ce système, et je vous assure très sincèrement que c'est un excellent système de rémunération. Mais nous n'allons pas refaire le débat ce soir, puisque nous avons déjà eu l'occasion de le faire.

Le groupe PLR apportera son soutien à ce projet. De toute façon, il n'y a pas lieu d'y revenir : il a été voté. Maintenant, il doit entrer en vigueur dans les meilleurs délais, et ce sera le 1^{er} janvier 2017.

Je rappelle qu'il y aura une commission de recours, comme l'a dit la municipale, M^{me} Germond. Les employés pourront ainsi recourir et obtenir, ou non, gain de cause. Ma foi, c'est leur droit le plus strict. Je vous invite donc à ne pas continuer le débat. Concernant la résolution de M. Dolivo, on aura tout loisir d'en parler, mais les grands principes dont M. Dolivo a parlé, notamment les questions d'équité, ne sont pas des thèmes « bateau », mais des thèmes importants.

M. Benoît Gaillard (Soc.) : – Le défi dans ce débat, c'est d'éviter les redites – je ne sais pas si on sera évalué sur nos compétences à la fin. Je vais donc me contenter de présenter un projet de résolution, que je prie le secrétaire du Conseil de bien vouloir afficher.

Mais d'abord, j'aimerais répondre à M. Gaudard. Le salaire des municipaux est voté par vous et moi, une fois par législature, conformément à la loi. J'ai beaucoup de respect pour les entreprises de conseil, comme GFO qui viennent nous aider à réformer les systèmes salariaux, mais je préfère encore les assemblées démocratiques comme la nôtre. Cela ne me paraît donc pas si mal que ce pouvoir reste entre nos mains. Comme on a eu l'occasion de s'en souvenir à notre première séance de l'année, on va aborder ce débat à nouveau, d'abord en commission, et puis au Conseil, puisque, après avoir essayé d'attaquer le remboursement des frais de baby-sitting et la rémunération des conseillers communaux, votre parti s'associe à une attaque contre la rémunération des municipaux. Le débat aura donc lieu, il n'y a pas d'inquiétude à avoir à ce sujet.

Le personnel communal est fondamental pour assurer les prestations de la Commune, le fonctionnement de l'administration et, en fin de compte, le service public communal. Il faut réaffirmer ici que personne, en tout cas dans mon groupe, ne souhaite remettre en question cette contribution essentielle et que tout le monde apporte aujourd'hui son soutien aux employés dans leur travail quotidien et dans leur mobilisation. Comme cela a été dit par plusieurs intervenants, c'est bien leur droit de se défendre lorsque leur situation change ou que les perspectives d'amélioration sont réduites. Mais le nôtre est de nous positionner par rapport à ces revendications, sans forcément considérer que le système est à jeter aux oubliettes.

En effet, le personnel a intérêt à avoir un système clair et transparent, qui garantisse des progressions annuelles, ce qui est une nouveauté. M. Dolivo considère que cela c'est « bateau ». Très bien ! Dans le système actuel, on a des progressions au mérite, on a, de fait, des paliers de blocage, et on a des discriminations salariales entre hommes et femmes. Considérer que résoudre ces problèmes c'est « bateau » nous renseigne sur la conception de M. Dolivo de l'état du rapport de forces. Je considère que ce n'est pas complètement nul. Mais vous verrez que cela n'absout pas de réfléchir fondamentalement sur la mise en œuvre de la réforme.

Je rappelle que c'est sur demande de ce Conseil que toute généralisation d'un système de progression au mérite a été écartée dans le nouveau système. C'est aussi sur demande de ce Conseil – c'étaient les demandes de M^{me} Eggli et de M^{me} Germond – que l'enjeu de l'égalité entre hommes et femmes a été particulièrement intégré dans le cadre de la réforme Equitas. Il y a donc une confusion, volontaire ou pas, je ne sais pas, dans les propos de l'interpellateur, M. Buclin, lorsqu'il évoque les enjeux liés à la transition, qui bloque

effectivement certaines progressions – on en parlera tout de suite –, et lorsqu’il évoque le système lui-même, qui a été validé sans la moindre opposition par notre Conseil en juin dernier. Si M. Donzé n’en faisait pas encore partie, M. Buclin, lui, était déjà là. Je ne vois d’ailleurs pas le Syndicat des services publics demander l’abandon de la réforme, et je m’en réjouis. En effet, la réforme du système permet l’introduction du principe de la progression annuelle, la garantie de l’égalité de traitement entre hommes et femmes, qui ne sont pas des *peanuts*, et, contrairement à ce que vous avez dit, monsieur Buclin, il ne s’agit pas d’une toute petite partie de la réforme. Les employées concernées, qu’elles s’appellent Justine, Lucie ou Bernadette, vous remercieront de les traiter de « toute petite partie ». A mon avis, elles voient les choses différemment.

Le Parti socialiste reconnaît le problème de la transition. Il est, à juste titre, soulevé par les employés. Ce n’est pas parce que le système dans ses principes avait été validé par les représentants et par eux, peut-être, dans des assemblées, qu’ils doivent renoncer à leurs droits ; ce n’est pas du tout le sens de notre message. En revanche, il nous semble qu’il faut traiter le problème de la transition pour ce qu’il est, c’est-à-dire un problème de transition et non un problème de système. C’est la raison pour laquelle nous vous proposons une résolution en deux paragraphes, par simplification. En effet, elle était tellement longue qu’on a dû ajouter un point.

La deuxième phrase reste un peu longue, et j’en suis absolument navré, mais elle vise à exprimer quelque chose dite par plusieurs personnes de différents bords politiques ce soir. Effectivement, quand quelqu’un en milieu de carrière se retrouve sans perspectives de progression, cela peut avoir un effet difficile et un peu démotivant. Et il y a d’autres cas pour lesquels la transition pose des problèmes. Dans ces cas, comme la Municipalité l’a déjà dit, des solutions collectives, et pas seulement individuelles doivent être trouvées. C’est ce que nous aimerions encourager avec cette résolution. Je me réjouis du débat et j’espère que cette résolution pourra trouver une majorité aussi large que possible.

Résolution

Le Conseil communal réaffirme son soutien aux principes qui fondent la réforme du système de rémunération « Equitas ».

Résolution

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 progressions salariales principalement pour les personnes dont le blocage intervient en milieu de carrière, ceci pour reconnaître l’engagement des employés communaux.

M^{me} Florence Bettschart-Narbel (PLR) : – J’aimerais revenir sur un point évoqué par M^{me} Germond, mais aussi par M. le syndic. Quand on relit le préavis, on voit qu’il a passablement été négocié avec les syndicats et avec les différents groupes d’intérêt du personnel. Le préavis détaille particulièrement les points négociés et, aujourd’hui, on revient sur des points de détail. A mon avis, ce n’est pas le rôle du Conseil communal de se pencher sur ces questions, qui doivent maintenant être mises en œuvre par la Municipalité.

Comme mon préopinant l’a rappelé, on est dans une période de transition, et chaque période de transition amène son lot d’incertitudes et de griefs émotionnels, que je peux comprendre, et nous le comprenons parfaitement. Mais ce n’est pas l’heure de remettre en cause tout le système Equitas. Nous devons aujourd’hui soutenir le projet Equitas tel qu’il a été adopté par une grande majorité de ce Conseil au mois de juin.

Un système démocratique a été mis en place, avec une commission de recours. Pendant cette période de négociations, on a pu se déterminer sur un certain nombre de problèmes qui apparaissent quand le système se met en place, mais il n’est en tout cas pas l’heure de remettre tout en cause. C’est pourquoi le PLR, dans sa grande majorité, ou à l’unanimité, soutiendra la résolution de M. Gaillard.

M. Fabrice Moscheni (UDC) : – Avant tout, je voudrais rappeler que le travail, non pas des ressources humaines, mais des talents humains de la Ville de Lausanne est un élément essentiel à notre vivre ensemble. A ce titre, je crois que le débat de ce soir est important.

En tant que représentant de l'économie privée, je voudrais aussi rappeler que les rétributions de la Ville de Lausanne sont tout de même très intéressantes et supérieures au secteur privé. Pour vous donner un chiffre, à la Ville de Lausanne, le salaire moyen, avec toutes les cotisations comprises, est de 130 000 francs par personne.

Le syndic a réduit à néant un grand espoir. En écoutant M. Buclin, je pensais qu'on avait enfin trouvé une manière de résoudre le problème des finances de la Ville, avec 30 à 40 millions d'économies. Dommage. C'est vrai qu'avec les problèmes budgétaires qui arrivent, et qui arriveront de plus en plus, si on pouvait économiser 30 à 40 millions, cela aurait été fort intéressant.

J'ai quelques questions de compréhension par rapport au débat. Monsieur Buclin, vous nous dites que certaines personnes vont perdre entre 15 000 et 20 000 francs par rapport à leur salaire maximum. Mais vous ne mentionnez jamais le salaire maximum. De combien est-il ? Est-il de 50 000 francs, de 150 000 francs ou de 250 000 francs ? Est-ce que vous pourriez nous donner cette information ?

J'ai aussi quelques questions à M^{me} la municipale Germond, qui nous a parlé d'un label, dont je ne me rappelle plus le nom, qui semble important. Est-ce que vous pourriez nous donner quelques indications sur l'impact – positif ou négatif – de ce label ? Est-ce un label absolument nécessaire ? Et si Equitas n'est pas accepté et remis en cause, ai-je bien compris que cela voudrait dire 9 millions d'économies pour la Ville de Lausanne ? En vous écoutant, vous nous disiez qu'Equitas revalorisait le travail des femmes. Mais en écoutant certaines personnes de gauche, j'ai compris que c'était l'inverse. Je suis un peu perdu. J'aimerais donc savoir si Equitas revalorise le travail des femmes.

M. Alain Hubler (EàG) : – J'ai posé une question à M^{me} Germond, à laquelle elle n'a pas répondu, peut-être parce que je l'ai mal posée ou qu'elle ne l'a pas comprise. Si on changeait le personnel maintenant et on le mettait sous le régime Equitas depuis toujours, quelle serait la masse salariale ? C'est la même question que M. Buclin a posée indirectement ; il a rapporté que les syndicats estimaient qu'il y avait matière à faire entre 30 et 40 millions d'économies. C'est exactement la question que je pose, et je constate que personne n'y répond. Mais j'ose espérer que la Municipalité, de l'époque ou actuelle, avant de se lancer dans le projet Equitas a essayé de dimensionner les conséquences à long terme et qu'on ne nous dira pas dans trois, quatre ou dix ans que c'est étonnant, car on fait 30 à 40 millions d'économies, ou que cela nous coûte 30 à 40 millions de plus. Au passage, je constate que M. Moscheni regrette qu'il n'y ait pas 30 à 40 millions d'économies sur le dos du personnel.

Quant à notre discussion sur qui gagne et qui perd, on ne peut y répondre que si l'on connaît la masse salariale globale à long terme. Je suis presque persuadé que la Municipalité le sait, mais si elle ne le sait pas, cela se calcule.

A ce sujet, quel budget prévoyez-vous pour corriger les imperfections et les effets de bord, soit les défauts de jeunesse d'Equitas ? Je n'ai pas vu de ligne dans le budget de l'année prochaine – peut-être que je l'ai mal vu. Est-ce qu'il y aura des crédits supplémentaires à chaque fois ? C'est une question ouverte. Sans cela, le groupe Ensemble à Gauche déposera un amendement au budget pour augmenter la masse salariale et permettre de corriger ces effets de bord.

Dernière chose, pour M. Gaudard, qui a posé une question qui mérite réponse concernant le droit de vote dans cette assemblée des employés de la Ville de Lausanne sur la résolution ou les résolutions qui nous sont proposées. J'ai la réponse : tant que M. Gaudard pourra répondre à des appels d'offres en lien avec des préavis votés dans ce Conseil, les

fonctionnaires communaux du Conseil pourront voter les résolutions dans ce Conseil, et particulièrement celles-ci.

Le président : – Il y a encore cinq demandes de parole et l'heure avance. Nous avons déjà eu un débat riche. Je vous recommande donc d'aller à l'essentiel.

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : – J'aimerais répondre à deux ou trois remarques. D'abord, monsieur Gaillard, si vous me dites que transparence, équité et cohérence ne sont pas des critères « bateau », je vous demande quelle définition vous faites de chacun d'entre eux. Chacun d'entre nous et chaque projet politique – je l'espère – prétend être transparent, équitable et cohérent. On affirme des principes si généraux que, pour finir, ils ne veulent plus dire grand-chose. Je maintiens donc que ce n'est pas là que se pose le problème.

La résolution que je présente met l'accent sur la nécessité d'éviter toute péjoration des conditions salariales des employés de la Ville. Il n'y a donc pas de problème pour ceux qui ont une amélioration de leurs conditions salariales ; et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'ils ne manifestent pas. Mais j'insiste sur ce point pour les milliers de salariés de la fonction publique lausannoise pour qui cela représente une péjoration possible ou existante des conditions salariales, d'une manière ou d'une autre – en termes de perspective de progression salariale, de salaire maximum, de définition de leur fonction ou autres.

Et je m'étonne que le Parti socialiste ne soutienne pas cette résolution, qui est différente – pas forcément contradictoire – de celle qu'il dépose. Je vois qu'il y a une alliance entre le Parti libéral-radical et le Parti socialiste, puisque le PLR annonce le vote de la résolution socialiste. Alors, je demande aux collègues de la majorité de gauche : comment expliquez-vous cette alliance, sinon par le fait, et vous le savez bien, que la droite de ce Conseil, en tout cas une partie de cette droite souhaite, à terme, faire des économies sur le dos du personnel ? Et c'est bien là une des questions centrales que pose la mise en œuvre d'Equitas.

M. Hadrien Buclin (EàG) : – Je réponds à M. Gaillard, qui cherche à me faire passer pour celui qui mépriserait les augmentations de salaire pour des professions à majorité féminine. J'ai commencé mon intervention en disant que notre groupe soutenait les revalorisations salariales pour ces catégories et qu'elles étaient nécessaires. C'est donc un peu fort de café d'essayer de me faire passer pour la personne qui les négligerait. Mais oui, effectivement, ce n'est qu'une partie du projet Equitas. L'autre partie attaque de très nombreux salariés de la Ville ; mais je ne vais pas me répéter. Pour le reste, s'agissant des résolutions, j'abrège, car je voulais dire la même chose que mon collègue Dolivo.

M. Daniel Dubas (Les Verts) : – Le groupe des Verts ne s'est pas exprimé jusqu'ici, mais nous souhaitons très clairement réaffirmer notre soutien général et sans aucune ambiguïté au système Equitas et à ses principes.

J'ai été un peu étonné d'entendre, juste avant, que le groupe La Gauche s'étonne de voir le blocage de progressions salariales pour certaines fonctions. Cela a été très largement débattu au sein de la commission qui a traité du préavis Equitas. Donc, si le Conseil a voté le préavis cet été, c'était vraiment en connaissance de cause, soit en sachant qu'il y aurait un certain nombre de ces cas, même si on avait pris connaissance de cela de façon abstraite.

Nous nous rendons compte aujourd'hui qu'il y a peut-être un certain nombre de cas, je ne dis pas individuels, mais de fonctions, pour un certain nombre de personnes, où le blocage de la progression peut poser problème, et c'est quelque chose qu'il faut prendre au sérieux. Bien sûr que nous voudrions que la Municipalité prenne ses responsabilités et négocie ponctuellement où il y a les plus grands problèmes, mais les principes généraux ne sont pas remis en cause, en tout cas pas par le groupe des Verts.

Concernant les résolutions, a priori, je ne vois pas de raison de ne pas les soutenir les deux. Je ne peux pas parler au nom de l'ensemble de mon groupe, parce qu'on n'a pas eu l'opportunité d'en discuter, mais on pourrait en principe soutenir ces textes. C'est un

soutien conditionnel, ce n'est pas un blanc seing pour augmenter de façon générale et à long terme la masse salariale. Personne ne croit que cela va amener à une baisse de la masse salariale. Il faudra donc que ces négociations se fassent dans le respect d'une certaine responsabilité en ce qui concerne les finances publiques, et c'est sous cette condition que nous serions prêts à soutenir ces deux textes, tels qu'ils ont été proposés par La Gauche et par le groupe socialiste.

M. Manuel Donzé (CPV) : – L'objectif ici n'est pas de jeter Equitas par la fenêtre, mais de mieux travailler cette transition. En effet, 2000 employés ont manifesté. Alors, je réponds à M. le syndic que, clairement, aujourd'hui, s'il faut toujours être pour ou contre, sans nuance, alors le groupe CPV est pour Equitas. Il est favorable sur de nombreux points à Equitas, notamment à la revalorisation des salaires des fonctions féminines. On ne va pas revenir sur ce débat, et le projet a été accepté par le Conseil communal.

Ce que nous demandons, ces sont des ajustements pour tenir compte de ces employés qui voient leurs perspectives salariales bloquées. Donc, oui à Equitas, mais avec des reprises des discussions, avec une meilleure transparence, et donc des ajustements importants. Cela va manifestement dans le sens de la résolution Gaillard, que le PDC soutient, tout en étant attentif à la durée et au respect de cette cohérence, de cette transparence et de cette équité.

M. Cédric Fracheboud (PLC) : – Je retiendrai deux ou trois petites phrases de ce soir : d'abord, on a affaire à 2000 « ronchonchons ». Eh bien, j'espère que ce ne sera pas plus grave, parce que si les 2000 « ronchonchons » commencent, par exemple, à débrayer, la Ville pourrait connaître quelques soucis. Je vous rappelle que Naples et Milan, qui sont d'ailleurs des villes de gauche, ont eu quelques problèmes avec leurs poubelles. Je n'aimerais pas qu'il arrive la même chose à ma Ville de Lausanne.

J'aimerais aussi répondre à M. Moscheni, qui a toujours l'air de décrire les emplois communaux comme de super professions, où la vie est belle, où on nous choie – ce qui est vrai dans certains cas. Je peux le rassurer : vu ma classification Equitas, je le dis honnêtement, je vais avoir une augmentation de salaire, c'est vrai, mais je vais faire baisser la moyenne générale des employés de la Ville de Lausanne, parce que les 130 000 francs par année, je ne suis pas près de les voir ! En n'étant qu'employé de la Ville de Lausanne, je vais m'abstenir, parce que je ne peux pas me permettre d'être juge et partie dans ce genre de chose. Par contre, je demanderai le vote nominal pour que les employés de la Ville puissent savoir qui a voté pour et contre leur avenir.

M. Benoît Gaillard (Soc.) : – Au jeu des petites phrases, il y avait la toute petite partie de M. Buclin. J'ai aussi appris de M. Dolivo, avec lequel je partage au moins une chose, l'affiliation à un syndicat, qui est le même, que les personnes qui étaient revalorisées n'étaient évidemment pas allées manifester. Les bras m'en tombent, parce que je connais des gens dont la fonction sera revalorisée qui sont quand même allés manifester. Je pense qu'il arrive à M. Dolivo lui-même d'aller manifester quand il n'est pas concerné. Visiblement, on aime bien la caricature, et je peux comprendre – cela fait partie du jeu.

J'ai deux précisions quant aux résolutions qui nous sont soumises. J'ai scindé la mienne en deux pour des motifs de lisibilité et de clarté. La première partie réaffirme le soutien aux principes d'Equitas, et la deuxième demande la poursuite des négociations et l'ouverture de perspectives de revalorisation pour les personnes touchées en milieu de carrière, avec des situations de blocage. C'est dans ce sens que cela me semble possible de les traiter comme deux résolutions ou comme une seule ; je laisse le soin à M. le président d'en décider, même si je préférerais que ce soient deux résolutions, par souci de clarté.

Je ne suis en revanche pas sûr d'avoir tout à fait compris celle de M. Dolivo. Prise au pied de la lettre, elle exprime une banalité qui rejoint le préavis. Si on estime que « ne pas péjorer les conditions salariales » signifie conserver le salaire d'aujourd'hui au minimum, alors c'est déjà le cas. S'il s'agit de conserver la fameuse ancienne amplitude, et donc de faire perdurer longtemps les inégalités auxquelles le système Equitas met fin, alors ce sera tout simplement non, car nous ne souhaitons pas que ces deux systèmes perdurent

longtemps en parallèle. Comme j'entends derrière moi que c'est visiblement la deuxième interprétation qui est la bonne, je vous annonce que le groupe socialiste refusera cette résolution.

Le président : – Je précise, monsieur Gaillard, que le choix du traitement de votre résolution vous appartient, en tant qu'auteur, et non pas à moi, en tant que président. Je prends donc note de votre souhait de la voir traitée en deux résolutions.

M. Guy Gaudard (PLR) : – M. Hubler a joué son rôle de provocateur. C'est vrai que si on interdit aux rares patrons de travailler pour la Ville, on n'ira pas aller bien loin. A titre personnel, en dix ans, je n'ai pas le souvenir d'avoir participé à une offre concernant des installations électriques résultant d'un préavis voté par ce Conseil communal. Je dépose une résolution visant à limiter le vote des employés communaux qui sont en même temps conseillers communaux.

Résolution

Le Conseil communal souhaite que les conseillers communaux employés de la Ville ne participent pas au vote des résolutions proposées sur l'objet Equitas.

M. Pierre Oberson (PLC) : – Peut-être que vous avez compté, monsieur le président, le nombre de minutes ou d'heures de discussion sur ce sujet. Ce qui m'étonne, c'est que l'extrême gauche attaque une municipalité de gauche.

J'aimerais que M^{me} Germond, si elle m'entend, me rassure : à compétences égales, salaire égal, que ce soit un homme ou une femme ? J'entends dire autour de moi que le salaire au mérite n'est pas bien, j'entends parler de reconnaissance des diplômes. Effectivement, si on est universitaire et qu'on a envie d'être assistant de police, est-ce qu'on a un salaire d'universitaire ou un salaire d'assistant de police ? (*Réponse donnée hors micro par un autre conseiller.*) Voilà qui me rassure.

Concernant le droit de s'exprimer sur ce sujet en tant que conseiller communal et employé de la Ville, j'espère que oui, parce qu'on est élus, et ici on n'est pas patron ou fonctionnaire de la Ville. C'est une question qui ne devrait pas se poser. Une autre question me turlupine : est-ce que, dans la fonction publique, le subordonné qualifie son chef ?

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : – La proposition de M. Gaudard d'interdire de vote les élus au Conseil communal qui sont fonctionnaires me paraît contraire au droit dans la mesure où ils sont éligibles ; ils ont donc le droit de participer à toutes les décisions du Conseil. Chaque conseiller communal et chaque conseillère communale sont égaux au moment du vote. Cette proposition m'apparaît tout à fait contraire aux règles démocratiques.

Je précise le sens de ma résolution : il s'agit d'éviter toute péjoration des conditions salariales. On n'entend évidemment pas la situation actuelle, puisqu'il y a l'acquis des situations, mais dans le futur. Et c'est évident que les questions de progression salariale et le salaire maximum sont des conditions salariales pour les employés de la Ville. C'est une attente que de monter, en termes de revenu, suivant la durée des rapports de travail et suivant les qualifications qu'ils ou elles obtiennent, de gravir – si j'ose dire – l'échelle de revenus prévue dans la progression salariale qui était la leur. Cette résolution est moins générale et moins abstraite que celle du Parti socialiste. Elle me paraît plus précise et répondre aux exigences et aux besoins de ceux et celles qui ont manifesté, et aussi de l'ensemble des employés de la Ville de Lausanne.

M^{me} Thérèse de Meuron (PLR) : – Si j'ai bien compris, nous débattons maintenant de la résolution de M. Jean-Michel Dolivo ?

Le président : – Non, nous en sommes encore au stade de la discussion générale, madame de Meuron. Malgré les apparences, je n'ai pas encore ouvert la discussion sur les résolutions à proprement parler.

M^{me} Thérèse de Meuron (PLR) : – J'interviendrai plus tard alors.

M. Yvan Salzmann (Soc.) : – M^{me} Voutat ou M. Fracheboud, et tous les autres fonctionnaires communaux, ne sont pas des demi-conseillères ou des demi-conseillers communaux. Ils sont ici à part entière, ce sont des élus du peuple. Il y a certains hauts fonctionnaires de l'Etat de Vaud qui n'ont pas le droit d'être députés, à juste titre, mais nous avons ici une perspective tout à fait différente. Une fois que les citoyens sont éligibles, ils participent de plein droit aux débats. C'est ce que disait M. Dolivo, et je vais dans le même sens. Je ne peux donc pas être d'accord avec l'amendement de mon collègue Gaudard.

M. Daniel Dubas (Les Verts) : – Cela concerne aussi la résolution ; j'attends donc mon tour.

M^{me} Florence Germond, municipale, Finances et mobilité : – J'ai quelques réponses à des questions. Pour répondre à M. Gaudard sur une carrière d'ouvrier, il n'y a pas lieu de prendre ici les professions de manière très spécifique. Il ne s'agit pas de mettre au pilori, ou de confronter les différentes populations. Ce que je peux dire, qui concerne aussi les ouvriers en question, c'est que la courbe de salaire est différente, comme j'ai pu l'expliquer longuement précédemment. Cela signifie que les gens sont positionnés différemment, par exemple, en début de carrière. Un montant versé en début de l'engagement, pendant les quarante ans de carrière, a évidemment une valeur très conséquente sur le salaire de carrière de la personne.

Il faut aussi tenir compte de la fixation de salaire initial, c'est-à-dire, comment sont positionnés les gens à leur engagement. Par exemple, Equitas prévoit un élément extrêmement important : il tient compte de l'expérience familiale, qui sera importante pour les carrières féminines. Il s'agit donc de ne pas pénaliser les personnes qui auraient consacré une partie de leur vie à l'éducation de leurs enfants, et de pouvoir les positionner aussi dans les classes de façon pertinente. Tous ces éléments permettent de définir un salaire de carrière, et pas uniquement les entrées et sorties.

Par rapport aux nombreuses questions que vous avez posées sur les effets financiers d'Equitas à moyen et à long terme, il est évidemment difficile de répondre précisément à cette question, qui découle de nombreux éléments. Le système a été stabilisé par votre vote du mois de juin, mais nous devons tenir compte de toutes les décisions de la Commission de recours, et nous ne pouvons prédire l'avenir. Il est donc difficile de savoir exactement dans quel sens la Commission de recours jugera et dans quel sens les tribunaux jugeront. Il y a un facteur de risque sur cet élément, ainsi qu'un facteur de risque sur les négociations actuellement ouvertes. Il nous est donc impossible de dire que la mise en place d'Equitas coûtera x millions ; ce serait purement et simplement faux et ce ne serait pas correct d'annoncer ici n'importe quel montant.

Evidemment, nous avons une vision à court terme. Nous avons un calcul précis que l'on vous a indiqué dans le cadre du budget. Par contre, dans des estimations « grosses mailles » comme on dit, nous avons calculé que l'évolution de la masse salariale sera équivalente lorsque le système sera à flot. Ce sont les estimations que nous avons faites et si l'on fait 30 à 40 millions de bénéfice sur la masse salariale, je suis certaine que vous aurez plein d'idées pour savoir comment engager ces montants, que ce soit sur la masse salariale ou sur d'autres projets. Malheureusement, je suis quasiment sûre, je dirais à 99 %, que cette affirmation est totalement fautive et dénuée de tout sens. Mais si cet élément venait à se vérifier, vous auriez tout loisir d'intervenir dans le cadre des pouvoirs et des droits qui vous sont accordés dans ce Conseil communal.

Concernant la certification, certains d'entre vous connaissent peut-être les certifications des systèmes salariaux des différents employeurs. C'est un élément extrêmement important. Ce sont des outils techniques d'analyse qui permettent d'examiner s'il y a une égalité salariale à compétences égales. C'est simplement un principe qui découle des fondamentaux de la Constitution fédérale concernant l'égalité entre les hommes et les

femmes. Une loi d'application a été votée par les Chambres fédérales pour garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et donc nous devons simplement nous soumettre à cette base légale dans notre système de rémunération.

J'ai bien expliqué que, dans une fonction, aujourd'hui, les hommes et les femmes employés à la Ville de Lausanne ont le même salaire à compétences égales. Par contre, j'ai évoqué les différences de salaire entre des fonctions majoritairement exercées par des femmes et majoritairement exercées par des hommes. Et aujourd'hui, à compétences égales, on ne respecte pas l'égalité salariale dans ce cas de figure ; on le respectera avec Equitas. Il me semble avoir ainsi répondu aux questions principales. J'interviendrai plus tard, sur les résolutions.

Il est passé à la discussion sur la résolution de M. Dolivo.

M. Daniel Dubas (Les Verts) : – Je me suis exprimé tout à l'heure au nom du groupe des Verts. J'ai dit que, sous condition ou dans l'interprétation que nous avons donnée à ce texte, nous allions a priori soutenir cette résolution. Je remercie M. Dolivo pour ses explications, mais elles ne nous ont pas rassurés, dans ces conditions, nous allons refuser sa résolution.

M^{me} Florence Germond, municipale, Finances et mobilité : – M. Dolivo a été très clair, et nous le remercions. Ce qu'il demande, c'est la garantie de progression des salaires actuels. Ceci n'est pas possible en regard de la base légale que vous avez votée en juin dernier. Il faudrait donc voter un nouveau règlement sur le personnel, car nous n'avons plus de base légale pour construire un système de rémunération tel qu'il existe dans l'ancienne grille salariale. Ce n'est pas du tout la même chose que de verser des suppléments de progression. Vous demandez le retour de l'ancien système, avec les anciens maxima. Ce n'est plus possible, et alors, ce serait l'explosion totale de la masse salariale. C'est assez flou. En tout cas, cela poserait de grands problèmes, tant sur le plan juridique que financier, si votre demande est bien la garantie du maintien total du système actuel pour les employés actuels.

Au-delà des questions purement juridiques, cela créerait des systèmes où l'égalité de traitement serait clairement mise à mal entre les différents employés de la Ville, entre les nouveaux arrivés et les anciens. Ce n'est tout simplement pas possible. Je rappelle que cette demande a été évoquée dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux, et qu'il a toujours été extrêmement clair qu'il n'y avait pas de garantie de progression et pas de garantie de la transposition du même système avec Equitas. C'est d'ailleurs pour cela que nous vous avons bien indiqué que cela représentait environ 25 % de personnes bloquées. Cela a clairement été évoqué en temps voulu. En l'état, il est impossible de mettre en place cette résolution sans modification légale nouvelle de votre part.

M. Matthieu Carrel (PLR) : – Aux yeux du PLR, la résolution de M. Dolivo revient tout simplement à détricoter le système Equitas que nous avons voté il y a quelques mois. Elle va beaucoup trop loin et elle aurait des conséquences extrêmement problématiques. Le groupe PLR la refusera.

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : – Il ne s'agit pas du tout de revenir à l'ancien système, mais de renégocier la mise en œuvre du système Equitas. Cela veut dire que c'est un système évolutif, qui doit changer et qui doit prendre en compte des modifications. Et une des modifications est que l'on prenne en compte que les 2000 personnes employées par la Ville ont manifesté leur ferme opposition à ce système, parce qu'elles considèrent que cela touche à leurs conditions salariales en les péjorant, pas forcément directement, mais pour l'avenir.

Comme souvent, et c'est normal, ces employés se projettent sur plusieurs années. Cela signifie une détérioration de leur pouvoir d'achat. Comme cela a été rappelé par M^{me} Voutat, les primes d'assurance-maladie et les loyers vont continuer à prendre l'ascenseur, et donc ces progressions salariales sont tout à fait importantes. Alors, il ne

s'agit pas de revenir à l'ancien système, parce qu'Equitas est effectivement là, mais il s'agit de renégocier, pour faire en sorte que ces employés n'aient pas de détérioration.

M^{me} Germond nous dit c'est juridiquement impossible. Je suis certain que si on le veut politiquement, on trouvera des solutions pour éviter ces péjorations. On peut trouver des solutions transitoires en tenant compte de l'âge des employés concernés et de leur situation. On peut aussi trouver des solutions de façon à ce que les employés en question puissent finir leur carrière à la Ville de Lausanne en n'ayant pas de péjoration salariale qui les menace à terme, c'est-à-dire dans cinq, dix ou quinze ans. A mon avis, c'est un engagement que la Ville doit prendre face à ces employés, pour que l'importance de leur travail et de leurs prestations pour les habitants de cette ville puisse être reconnue. Je ne pense pas du tout qu'il s'agit de répondre sur un plan strictement juridique, mais il faut une volonté politique, que la Municipalité n'a visiblement pas, mais que le Conseil communal peut avoir.

M. Jacques Pernet (PLR) : – Je ne suis pas juriste, mais quand on dit « renégocier la mise en œuvre », cela veut dire qu'on stoppe la mise en œuvre pour la renégocier. C'est pourquoi, à mon sens, cette résolution n'est pas recevable.

M. Alain Hubler (EàG) : – Suite à la tournure de la discussion, je vous propose une nouvelle résolution, qui donne une marge de manœuvre plus grande à la Municipalité, car « renégocier la mise en œuvre » est extrême. La Municipalité, mais surtout les syndicats cherchent à diminuer les effets sur le 21 % de personnes nouvellement bloquées, qui n'ont donc plus aucune perspective d'évolution de salaire, afin que les gens ne perdent pas tout espoir de progression, notamment dans certains métiers particuliers, auxquels faisait allusion M. Gaudard tout à l'heure – les ouvriers d'usine, par exemple. L'idée est de proposer une résolution à la fois plus précise et un peu moins catégorique.

Résolution

Le Conseil communal souhaite que la Municipalité :

- rétablisse une perspective de progression pour la plupart des personnes nouvellement bloquées par le système Equitas,
- contrôle, en concertation avec les syndicats, que le nouveau système n'aboutit pas à une baisse à long terme de la masse salariale,
- garantisse que les recours ayant gain de cause devant la commission de recours, et/ou des instances juridiques, impliqueront un repositionnement du recourant et de toutes les personnes dans la même fonction et situation.

M. Benoît Gaillard (Soc.) : – Je n'ai rien à ajouter sur la première résolution.

M. Pierre Ethenoz (PLR) : – J'ai beaucoup de peine à comprendre le débat. C'est vrai que je suis nouveau dans ce Conseil, mais on a voté un préavis et on a discuté de sa mise en œuvre lors de débats précédents. J'ai lu le préavis, et cela me semble tout à fait équilibré. Donc, ce qu'on fait maintenant, surtout avec cette résolution, c'est de la cogestion. On mélange complètement les pouvoirs. A mon sens, ce n'est pas au Conseil communal de prendre cette décision. On a voté un préavis, et je pense qu'on peut faire confiance à la Municipalité, qui mène très bien ce travail. Je vais bien sûr refuser la résolution de M. Dolivo, voire celle de M. Hubler, mais je soutiendrai celle du Parti socialiste. Il faut que l'on fasse confiance à la Municipalité et qu'on la laisse travailler ; c'est son mandat et pas celui du Conseil communal.

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : – Après courte réflexion, je maintiens ma résolution, mais j'appelle aussi à voter celle de mon collègue Alain Hubler, qui, au fond, précise sur certains points l'orientation que la Municipalité doit avoir dans ces négociations avec les organisations du personnel quant à l'application d'Equitas. Je suis donc aussi favorable à la résolution de mon collègue Alain Hubler.

Le président : – Il y a une demande de vote nominal.

La demande d'appel nominal est appuyée par cinq conseillers.

Le scrutin est ouvert, puis clos.

A l'appel nominal, la résolution Jean-Michel Dolivo est refusée par 65 voix contre 10 et 4 abstentions.

Ont voté oui : M^{mes} et MM. Buclin Hadrien, Calame Claude, Conscience Pierre, Crausaz Mottier Magali, Dolivo Jean-Michel, Dupuis Johann, Hubler Alain, Misiego Céline, Resplendino Janine, Unal Ismail.

Ont voté non : M^{mes} et MM. Aubert Eliane, Beaud Valéry, Beetschen Véronique, Bettschart-Narbel Florence, Billard Aude, Birchler Jean-Christophe, Bouchez Géraldine, Brayer Vincent, Briod Alix Olivier, Brun Delphine, Cachin Jean-François, Calame Maurice, Carrel Matthieu, Carvalho Arruda Carine, Chenaux Mesnier Muriel, Chollet Jean-Luc, Corboz Denis, Dana Louis, de Meuron Thérèse, Decollogny Anne-Françoise, Di Giulio Nicola, Dubas Daniel, Ethenoz Pierre, Evéquo Séverine, Felli Romain, Fürbringer Jean-Marie, Gaillard Benoît, Gaudard Guy, Genoud Alice, Heiniger Latha, Henchoz Jean-Daniel, Joosten Robert, Kessler Sébastien, Lapique Gaëlle, Maillard Mathieu, Marion Axel, Marly Gianna, Martin Pedro, Messere Anita, Miauton Philippe, Michaud-Gigon Sophie, Mivelaz Philippe, Moscheni Fabrice, Munding-Jaccard Laurence, Neumann Sarah, Oberson Pierre, Pagés Barbara, Pascuas Zabala Esperanza, Pernet Jacques, Picard Bertrand, Porchet Léonore, Rastorfer Jacques-Etienne, Ricart Henri, Richard-de-Paolis Paola, Rivola Filippo, Roch Karine, Rossi Vincent, Salzmann Yvan, Sangra Marie-Thérèse, Schlienger Sandrine, Thambipillai Namasivayam, Voiblet Claude-Alain, Wild Diane, Wyssa Stéphane, Zangger Anna.

Se sont abstenus : M^{mes} et MM. Company Xavier, Donzé Manuel, Fracheboud Cédric, Voutat Marlène.

La séance est levée à 20 h 20.