



**Réponse de la Municipalité à l'interpellation de Mme Latha Heiniger déposée le 12 février 2019**

« Contrats d'auxiliaire : La Ville est-elle exemplaire ? »

Lausanne, le 16 juillet 2020

**Rappel de l'interpellation**

*« Le financement de postes à contrat de durée indéterminée au sein de l'administration publique est assujéti à des contraintes budgétaires et politiques. Les contrats d'auxiliaire, bien qu'ils doivent également satisfaire à des principes de planification financière, permettent plus de flexibilité dans la gestion du personnel que l'engagement par le biais de contrat de durée indéterminée.*

*La justification de l'engagement de personnel auxiliaire dans certaines situations comme pour la réalisation de tâches occasionnelles et de durée déterminée (nettoyage des classes dans la période d'été, remplacements de congé maladie, maternité, etc.) se défend. Toutefois le statut d'auxiliaire n'est pas acceptable pour la réalisation d'activités salariées qui durent dans le temps et dont le besoin de personnel est avéré de manière indéterminée.*

*Le statut d'auxiliaire fragilise non seulement l'employé-e sur son projet professionnel et ses droits comme sur les plans des assurances, de la formation, de la rémunération mais discrédite aussi le domaine professionnel dans lequel le personnel auxiliaire est engagé. En effet, il est difficile de piloter des politiques publiques efficaces en ayant une politique du personnel qui offre des conditions de travail précaires et incertaines à une partie de son personnel.*

*Le constat de la fréquence du recours au statut d'auxiliaire dans les services publics est inquiétant tant pour la fidélisation du personnel que pour la Ville qui perd de son attractivité en tant qu'employeur. »*

**Introduction**

La Municipalité est particulièrement attentive aux conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs de la Ville. En tant qu'employeur public d'importance, la Ville de Lausanne s'efforce de se montrer exemplaire, dans tous les domaines.

La Municipalité recourt aux auxiliaires afin de répondre à des besoins difficilement planifiables (renfort momentané, remplacement, etc.), ou pour des tâches ponctuelles et saisonnières ; le contrat est généralement conclu pour une durée déterminée relativement brève. On peut citer en exemple les remplacements en cas de congé maternité de la titulaire d'un poste, les remplacements en cas de maladie de longue durée ou encore le renforcement momentané d'une équipe développant un projet.

Si elle est consciente des difficultés que peut engendrer ce type de contrat, la Municipalité s'efforce de promouvoir l'égalité de traitement au sein de son personnel, quel que soit son statut. Un exemple d'actualité est la garantie que la Municipalité a pu faire à tout le personnel, quel que soit son statut, de conserver et leur salaire et leur poste durant la période de semi-confinement de ce printemps, y compris pour les personnes qui se sont vues dans l'obligation de ne plus travailler.



En outre, et suivant ce principe, la Municipalité a décidé de modifier les pratiques en vigueur ; elle a ainsi travaillé à clarifier, harmoniser et améliorer les conditions cadres des auxiliaires. Les modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

En matière de rémunération, la Municipalité a décidé l'introduction d'un 13<sup>e</sup> salaire pour les auxiliaires et l'harmonisation des tarifs de rémunération avec l'introduction de quatre nouveaux barèmes (emplois « jeunes » ; rémunération horaire ; rémunération mensuelle pour les emplois temporaires hors remplacement d'un-e fonctionnaire titulaire ; rémunération mensuelle pour les emplois temporaires en remplacement d'un-e fonctionnaire titulaire). L'ensemble de ces tarifs évolue en fonction de l'âge du personnel concerné.

La nouvelle réglementation tend également à harmoniser et préciser les droits du personnel auxiliaire, notamment en terme de durée de contrat afin d'éviter tout contrat à répétition.

Si les congés maternité et allaitement existent déjà dans la réglementation en vigueur jusqu'à présent, la Municipalité a décidé d'élargir l'offre des congés spéciaux pour les auxiliaires. Ainsi, en sus des congés sans compensation de deux jours en cas de décès d'un proche, d'un jour en cas de naissance ou mariage, d'une demi-journée pour l'inspection militaire, le personnel auxiliaire bénéficiera d'un jour en cas de déménagement.

Sont également introduits les congés sans compensation pour visites médicales ainsi que pour enfant malade et proches-aidants. Ces congés sans compensation s'appliquent au personnel auxiliaire dont les rapports de travail ont duré plus de trois mois, au prorata du taux d'activité et de la durée du contrat.

Enfin, il est introduit dans la nouvelle réglementation un renvoi exprès au Règlement du Plan de mobilité de l'administration lausannoise pour les auxiliaires mensualisés leur octroyant ainsi l'accès aux diverses prestations.

Afin d'illustrer l'ordre de grandeur concerné en terme de volume de travail, on notera que les traitements du personnel auxiliaire représentent moins de 5% de la masse salariale totale de la Ville.

## Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

**Question 1 : Au sein des services de la Ville de Lausanne, quel est le pourcentage de personnel au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée par rapport à celui ayant un statut de travail plus précaire du type auxiliaire ?**

La masse salariale des auxiliaires représente moins de 5% de la masse salariale globale ; mensuellement, ce sont en moyenne 1'000 personnes qui sont employées au titre d'auxiliaires, pour une durée d'engagement allant d'une simple heure de travail à quelques mois. On citera par exemple les engagements ponctuels de garde-bain pour les piscines ou les engagements de jeunes pour les nettoyages scolaires.

**Question 2 : Quels sont les services de la Ville qui recourent le plus au personnel auxiliaire ? Et quelles sont les fonctions occupées par le personnel auxiliaire ?**

Deux services de la Ville recourent principalement au personnel auxiliaire, soit le Service d'accueil de jour de l'enfance (SAJE) et le Service des écoles primaires et secondaires (SEPS) qui concentrent, à eux deux, plus de 30% de masse salariale des auxiliaires. Il s'agit particulièrement pour ces services d'assurer en tout temps le respect des normes légales d'encadrement des enfants, raison pour laquelle le recours aux auxiliaires est plus fréquent en cas d'absence des titulaires.

La Municipalité travaille par ailleurs à la titularisation des auxiliaires : à fin 2019, 58 auxiliaires ont pu être titularisés sur des postes existants dans le domaine scolaire et 17 dans le secteur du parascolaire. Par ailleurs, la Municipalité souhaite également réduire le recours au personnel auxiliaire et c'est dans cet esprit qu'elle a mis en place un pool de remplaçant-e-s fixes au service des Centre de vie enfantine (CVE).

**Question 3 : Quels sont les critères permettant à l'un ou l'autre des collaborateur-trice-s d'obtenir l'une des différentes contractualisations (auxiliaire à l'heure, auxiliaire mensualisé, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat de droit privé, contrat de droit public) ?**

Le règlement pour le personnel de l'administration communale de la Ville prévoit plusieurs catégories et statuts d'employé-e-s, à savoir des fonctionnaires nommés, du personnel soumis à différents contrats de droit privé (à durée indéterminée et déterminée), des auxiliaires, des apprenti-e-s et des stagiaires. Comme dit en préambule, la Municipalité recourt aux auxiliaires afin de répondre à des besoins difficilement planifiables (renfort momentané, remplacement, etc.), ou pour des tâches ponctuelles et saisonnières.

Par ailleurs, le statut des auxiliaires varie en fonction de la mission : saisonniers (travail intermittent et planifié pour quelques semaines ou mois par an (garde-bains, personnel de patinoire, grands nettoyages, etc.), remplaçant-e-s (pour pallier une absence imprévue (maladie, accident de longue durée, etc.) ou une absence planifiée (congé maternité, service militaire ou civil, congé non payé) ou pour effectuer un remplacement en urgence ou en renfort (mission ou projet spécifique et limité ou en renfort dans un service en surcharge de travail).

**Question 4 : Quelles sont les conditions salariales du personnel auxiliaire (échelle salariale, 13<sup>ème</sup> salaire, etc.) ?**

Comme indiqué en préambule, la Municipalité a élaboré des barèmes salariaux harmonisés pour les différents types d'auxiliaires. Par ailleurs, et à l'exception du barème pour les emplois jeunes, un 13<sup>e</sup> salaire est désormais versé aux personnel auxiliaire. Les modifications interviendront dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**Question 5 : Est-ce que la Municipalité a connaissance de difficultés occasionnées pour les employé-e-s qui sont engagé-e-s avec le statut d'auxiliaire ? Si oui, lesquelles ?**

La Municipalité est consciente des difficultés que peut engendrer ce type de contrat et limite le recours à ce type de contrat au strict nécessaire afin d'assurer ses missions. Le personnel auxiliaire n'est pas titularisé, car il répond à des besoins plus difficilement planifiables et limités dans le temps (renfort momentané, remplacement, emplois saisonniers et engagements ponctuels et occasionnels, etc.). La Ville établissait à ces fins des contrats limités dans le temps, qui prévoyaient que l'auxiliaire peut démissionner avant la fin de son contrat s'il venait à trouver un emploi de durée indéterminée (à l'exception des contrats limités à un mois max.).

Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et pour les personnes concernées, ce droit de résiliation anticipée est accru, en ce sens qu'il est établi des contrats à durée maximale pouvant être résilié moyennant préavis de 1 (durant la 1<sup>ère</sup> année de service) à 3 mois. Ainsi, seuls les contrats d'une durée égale ou inférieure à un mois ne sont pas résiliables avant leur terme.

**Question 6 : Est-ce que la Municipalité a connaissance de problématiques occasionnées par la gestion d'employé-e-s auxiliaires par ses services ? Si oui, lesquelles ?**

La gestion du personnel auxiliaire, notamment en termes de charge administrative, est particulièrement chronophage ; ce statut est donc limité à des situations spécifiques. Comme indiqué en préambule, la Municipalité a harmonisé les conditions cadres des auxiliaires ce qui a permis de clarifier, simplifier et accélérer les processus dédiés, notamment en revoyant les délégations de compétences pour formellement engager du personnel auxiliaire.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Mme Latha Heiniger.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 16 juillet 2020.

Au nom de la Municipalité

Le vice-syndic  
David Payot



Le secrétaire  
Simon Affolter

