



A Mesdames et Messieurs  
les membres du Conseil communal  
1002 Lausanne

Lausanne, le 30 juin 2022

**Question n° 18 de Mme Laura Manzoni, déposée le 7 décembre 2021 « Quelle est la suite de la régularisation des contrats auxiliaires ? »**

**Rappel**

*« Encore une fois, nous avons pu constater que les contrats d'une partie de travailleuses et travailleurs auxiliaires sont loin d'être exemplaires pour un employeur comme la Ville de Lausanne. Si nous pourrions admettre qu'une certaine flexibilité est nécessaire, quand elle n'est qu'en faveur de l'employeur ce n'est pas un progrès social, mais un recul. Les contrats actuels d'une partie du personnel auxiliaire s'apparentent d'avantage aux contrats des « tâcherons » (travailleurs payés à la tâche) du 19<sup>ème</sup> siècle, plutôt qu'à des contrats de travail modernes, d'autant plus lorsque ces personnes sont plongées dans une précarité peu enviable et ont des horaires coupés qui ne leur permettent pas de les combiner avec un deuxième emploi. »*

**Préambule**

La Municipalité s'efforce de limiter le recours aux contrats d'auxiliaire au strict nécessaire, afin d'assurer ses missions ; il s'agit de répondre à des besoins difficilement planifiables (renfort momentané, maladie de longue durée, etc.) ou de remplacer des employé-e-s au bénéfice de contrats à durée indéterminée qui ont annoncé une absence de courte ou moyenne durée (maternité, maladie suite à une opération, etc.) ou d'effectuer des tâches ponctuelles, pour des missions relativement brèves.

Consciente des inconvénients liés aux contrats du personnel auxiliaire, la Municipalité a clarifié, harmonisé et amélioré ses conditions cadres en 2020, tant en termes de salaire que de droits. Concrètement elle a introduit :

- une norme applicable à la rémunération de l'ensemble du personnel auxiliaire ;
- de nouveaux barèmes harmonisés au 1<sup>er</sup> octobre 2020 afin de valoriser régulièrement les tarifs en fonction de l'âge (augmentations automatiques) et des exigences requises pour l'exercice de l'activité auxiliaire ;
- un 13<sup>ème</sup> salaire.

Ces modifications ont pour objectif d'assurer l'égalité de traitement entre les auxiliaires et d'harmoniser le droit aux congés pour le personnel auxiliaire. Ainsi, si les auxiliaires avaient déjà droit aux congés maternité et allaitement, la Municipalité a élargi l'offre des congés spéciaux<sup>1</sup>, en allouant un jour de congé en cas de déménagement, et introduit les congés sans compensation pour les visites médicales ainsi que pour les enfants malades et les proches-aidants.

Fin 2021, la Municipalité a décidé d'ajuster les montants des salaires définis par les différents barèmes afin notamment de valoriser de manière plus importante les années d'expérience potentielle du personnel auxiliaire et d'homogénéiser les montants des salaires entre les différents barèmes applicables aux auxiliaires.

Enfin, la Municipalité a décidé de pérenniser, au sein de plusieurs services et dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, 46 personnes ayant le statut d'auxiliaire et qui réalisent des prestations pérennes (20 EPT). Elle a également décidé d'ouvrir une trentaine de postes fixes dans les centres de vie infantine afin de pérenniser le statut d'un maximum de personnel dans ce domaine. Les réflexions et analyses se poursuivent, notamment dans le secteur parascolaire, afin de pérenniser de nombreux autres postes dans le courant du premier semestre 2022.

### Réponse de la Municipalité

**Question 1 :** *Peut-elle nous éclaircir sur le type et le nombre de contrats qu'elle signe (contrats à l'heure, mensualisés, contrats à durée déterminée sans garantie d'un pourcentage minimum, CDmax, soumis à l'ancien et au nouveau barème en vigueur depuis fin 2020) ?*

En avril 2022, les données du personnel comptaient 1'762 contrats auxiliaires. Parmi ceux-ci, 1'103 sont soumis aux nouveaux barèmes, 12 sont encore soumis aux anciennes conditions de rémunération et 647 sont associés à des situations spéciales exclues du périmètre d'application.

Chaque situation spéciale, collective ou individuelle, est soumise à la Municipalité pour examen avant d'être potentiellement validée comme étant exclue du périmètre d'application des barèmes, principalement pour les raisons suivantes : salaires convenus avec des organismes externes (p.ex. canton, instituts de formation, Mouvement Jeunesse Suisse romande, etc.) ou salaire forfaitaire pour des missions ponctuelles comme des organistes ou encore les interprètes.

Dans une autre perspective, 403 contrats sont associés à une rémunération sur base mensuelle, 1'062 à une rémunération à l'heure et 297 à une rémunération forfaitaire. Enfin, les données centralisées du personnel ne permettent pas de déterminer la proportion de contrats à durée déterminée sans garantie d'un pourcentage minimum ainsi que la proportion de contrats de durée maximale.

**Question 2 :** *Pourquoi avoir recours à des contrats toujours plus précaires et avoir instauré des CDD (appelés « CD max ») qui n'en sont plus, avec des temps d'essai et des délais de licenciement avant l'échéance formelle, ce qui constitue encore une précarisation profonde ?*

---

<sup>1</sup> Congés spéciaux sans compensation auxquels ils avaient déjà droit : deux jours en cas de décès d'un proche, un jour en cas de naissance ou mariage et une demi-journée pour l'inspection militaire.



Un contrat de durée déterminée (CDD) au sens strict lie les parties jusqu'au terme prévu, à savoir qu'il n'est en principe pas possible d'y mettre fin avant le terme. Cela peut s'avérer très contraignant.

Le CDD dit de durée maximale permet la résiliation des rapports de travail de part et d'autre avant le terme du contrat, moyennant le respect d'un délai de congé. Cette forme de contrat offre donc davantage de flexibilité pour les parties, ce qui est tout particulièrement avantageux pour les contrats de plus longue durée. Ainsi, si l'employé-e a trouvé un autre travail ou souhaite, pour toute autre raison, se départir du contrat, il ou elle peut le faire sans avoir à motiver son départ.

En somme, la Municipalité estime que ces contrats offrent une flexibilité intéressante, notamment car ils permettent plus facilement au personnel auxiliaire de mettre fin à son contrat lorsqu'il trouve un emploi fixe.

**Question 3 :** *Si la transformation « prioritaire » des contrats auxiliaires en poste fixe semble être un signe de bonne volonté (50 sur 1200 !) de la part de la Municipalité que nous saluons, en combien de temps envisage-t-elle absorber le reste du personnel auxiliaire (même en CDD) et comment compte-t-elle s'y prendre pour réduire leur nombre, les faisant passer au statut de travailleurs.ses stabilisé.e.s ?*

En date du 17 septembre 2020, la Municipalité avait octroyé une enveloppe de 20.8 EPT à la direction EJQ destinée à la régularisation de 49 auxiliaires effectuant des tâches pérennes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 10.97 EPT ont été créés pour pérenniser 25 personnes dans différentes directions. Au 1<sup>er</sup> mars 2022, 20 EPT supplémentaires ont été créés pour les centres de vie infantile et ont déjà permis de pérenniser 18 personnes. Une dizaine d'autres personnes devraient encore être prochainement engagées. D'ici le 31 décembre 2022, 19 EPT seront pérennisés à la Direction EJQ. Ils devraient permettre d'engager 26 personnes supplémentaires. En perspective de 2023, la Municipalité a d'ores et déjà débuté ses réflexions pour poursuivre son objectif de pérennisation des auxiliaires répondant à des besoins pérennes.

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité souhaite néanmoins rappeler qu'il existe un socle incompressible de tâches pour lesquelles il demeure nécessaire de faire appel à des auxiliaires. De plus, la Municipalité aimerait partager ici le fait que la masse salariale du personnel auxiliaire ne représente que près de 6% de celle du personnel permanent. Les missions de la Ville sont donc assumées pour près de 94% de la masse salariale par du personnel fixe.

**Question 4 :** *S'il est vrai qu'une minime partie du personnel auxiliaire a un salaire équivalent ou supérieur au personnel titulaire, combien de personnes sont dans ce cas figure ?*

La situation dans laquelle le personnel auxiliaire pouvait avoir un salaire supérieur au personnel fixe concernait des personnes soumises aux anciennes conditions de rémunération. Comme il ne reste plus que 12 contrats soumis aux anciennes conditions de rémunération et qu'ils sont voués à disparaître, cette situation peut être considérée comme résolue.

Ceci dit, la valorisation de l'expérience du personnel auxiliaire diffère du processus de valorisation de l'expérience du personnel permanent. Cette différence s'explique notamment par des raisons de charge administrative qui résulteraient d'un traitement identique de ces deux populations, ainsi que des spécificités liées à la population auxiliaire en matière de durée de contrat de travail.

Concrètement, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, l'expérience du personnel auxiliaire est valorisée statistiquement à 66% pour chaque année de vie, ce qui permet de définir un salaire selon l'âge. Pour le personnel permanent, l'expérience professionnelle et de vie sont valorisées sur la base des éléments figurant dans le curriculum vitae et selon le degré d'utilité pour le poste. Compte tenu de l'existence de ces deux systèmes, il pourrait arriver qu'une personne soit mieux rémunérée en tant qu'auxiliaire qu'en tant que fixe. En particulier, cela pourrait concerner des personnes qui n'auraient presque aucune expérience utile pour le poste et pour lesquelles la valorisation des années de vie selon le calcul utilisé pour les barèmes auxiliaires serait plus favorable que l'analyse de l'expérience professionnelle et de vie réalisée dans le cadre de la fixation de salaire initiale.

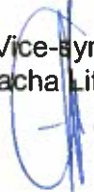
Si la Municipalité est consciente que cette situation peut théoriquement exister, elle ne dispose d'aucune donnée permettant d'élaborer une statistique sur le nombre de personnes concernées. Dans tous les cas, il est certain qu'un tel décalage ne concernerait qu'un très petit nombre de personnes.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à la question de Mme Laura Manzoni.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 30 juin 2022.

Au nom de la Municipalité

La Vice-syndique  
Natacha Litzistorf



Le secrétaire  
Simon Affolter

