



A Mesdames et Messieurs
les membres du Conseil communal
1002 Lausanne

Lausanne, le 4 mars 2021

Résolution de Mme Françoise Piron du 10 juin 2020 adoptée par le Conseil communal suite à la réponse à l'interpellation de Mme Françoise Piron « Crise COVID-19 – Bilan de la mise en place du télétravail pour les employé·e·s de la Ville »

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Lors de sa séance du 10 juin 2020, dans le cadre du traitement de la réponse à l'interpellation de Mme Françoise Piron « Crise COVID-19 – Bilan de la mise en place du télétravail pour les employé·e·s de la ville », le Conseil communal a adopté la résolution suivante de l'interpellatrice :

« Le Conseil communal souhaite que le télétravail se pérennise tout en restant une mesure d'aménagement du temps de travail, dont le but est de mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle. En ce sens, il se met en place lorsque l'employé·e le souhaite et se limite en principe à un ou deux jours maximum par semaine ».

et

« Dans le but de favoriser les candidatures de personnes ayant des responsabilités familiales, le Conseil communal souhaite que dorénavant, lorsque le poste le permet, la mention « possibilités de télétravail » soit inscrite systématiquement sur les annonces des offres d'emploi de la Ville ».

Réponse de la Municipalité

Conformément à son programme de législature, la Municipalité continue de développer sa politique ambitieuse des ressources humaines (RH). Comme présenté dans le rapport-préavis N° 2019/28 « Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration lausannoise », la Municipalité est d'avis que le télétravail, bien cadré, constitue un axe important de la conciliation entre vie familiale et professionnelle et du développement durable lorsqu'il permet de réduire les déplacements, voire même d'optimiser l'occupation d'une place de travail.

La Municipalité a introduit la possibilité de réaliser du télétravail en 2009 et décidé, en 2019, de clarifier le cadre réglementaire afin d'en harmoniser la pratique, tout en continuant à se baser sur le principe fondamental de l'accord commun entre le ou la collaborateur·trice et sa hiérarchie, vu que sa pratique repose sur le lien de confiance.

Suite à l'arrivée de la première vague de la crise sanitaire, le télétravail a été mis en place à une très large échelle en mars 2020, la Municipalité ayant demandé au personnel qui pouvait exercer ses

fonctions depuis son domicile de le faire¹, en simplifiant au maximum la procédure (possibilité d'introduire le code « télétravail » dans le cadre du timbrage). En juin 2020, 1'500 collaboratrices et collaborateurs, ont ainsi effectué du télétravail, pour un total de 82'000 heures et une moyenne de 55 heures par personne ; la proportion de femmes était légèrement majoritaire (54%),

Fin mai 2020, la Municipalité a invité l'ensemble du personnel à participer à un sondage afin d'évaluer cette expérience (conditions de travail et la satisfaction des collaborateurs). Le sondage a enregistré un taux de participation très élevé (près de 78%)² et montre que le télétravail a été vécu comme une expérience positive. L'analyse quantitative et qualitative a permis de définir les axes de renforcement et d'amélioration à intégrer dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle réglementation en matière de télétravail.

En novembre, l'arrivée d'une seconde vague a amené la Municipalité à inviter une nouvelle fois toutes et tous les collaborateurs·trices pouvant exercer leur travail à distance à se remettre au télétravail, afin d'enrayer le risque de contamination, conformément à la demande des autorités cantonales, puis de la Confédération³.

Comme indiqué en préambule, la Municipalité a confirmé sa volonté de déployer le télétravail au sein de son administration. Elle souhaite que le télétravail fasse partie du dispositif organisationnel, lorsque les missions et le bon fonctionnement du service le permettent. Il doit donc être organisé sur une base volontaire et concertée entre les deux parties.

La Municipalité est en train de procéder à la clarification du cadre réglementaire du télétravail afin de le déployer largement au sein de l'administration.

En ce qui concerne la demande de mentionner systématiquement la possibilité de télétravail dans les annonces des postes vacants de la Ville, la Municipalité a prévu d'intégrer cet aspect dans sa stratégie globale de « marketing employeur », en cours d'élaboration ; cette dernière a pour objectif de faire connaître aux futur·e·s collaboratrices ou collaborateurs les avantages de travailler dans l'administration communale, notamment en ce qui concerne les possibilités de concilier vie privée et vie professionnelle. La possibilité de pratiquer le télétravail sera visibilisée dans ce cadre.

La Municipalité est convaincue que la mise en place de ce nouveau dispositif qui inclut les enseignements tirés de la généralisation du télétravail suite à la crise sanitaire, permettra de développer une pratique harmonieuse au sein de l'administration.

En vous priant de bien vouloir prendre acte de la présente communication, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter



¹ Du 16 mars 2020 au 19 juin 2020.

² <https://de.surveymonkey.com/stories/SM-DVFKWHWD/>

³ Le 3 novembre 2020, les autorités cantonales ont imposé le télétravail là où il était possible.