

**« Favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées »**

Réponse au postulat de Jean Tschopp

*Rapport-préavis n° 2012/39*

Lausanne, le 6 septembre 2012

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

**1. Objet du rapport-préavis**

Le présent rapport-préavis répond au postulat de M. Jean Tschopp demandant « la présentation d'un plan d'action destiné à garantir le maintien en emploi des personnes handicapées et à encourager leur engagement dans le respect de leur anonymat », déposé le 11 mai 2010 et pris en considération par le Conseil communal le 12 avril 2011<sup>1</sup>.

Ce postulat préconisait, en particulier, d'insérer dans une instruction administrative le principe selon lequel des efforts sont produits pour accroître l'engagement professionnel des personnes handicapées dans les fonctions et services où elles sont sous-représentées. Il demandait également une formation des cadres de l'administration dans le domaine de la prévention de l'invalidité professionnelle, l'intégration de collaborateurs handicapés et la formation des collègues de la future personne engagée. Enfin, il prônait que la Ville prenne en compte, dans le cadre de ses adjudications, la politique des entreprises soumissionnaires en matière d'égalité et d'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Ce rapport-préavis propose de poursuivre prioritairement la stratégie actuelle avec le développement de la prévention, du maintien en emploi et de la réorientation des collaborateurs atteints dans leur santé et de soutenir la prise d'initiatives ponctuelles des services concernant l'engagement de personnes en situation de handicap.

<sup>1</sup> BCC, 2009-2010, t.II, p.628

## 2. Table des matières

<b>1. Objet du rapport-préavis</b>	1
<b>2. Table des matières</b>	2
<b>3. Préambule</b>	3
3.1 <i>L'équilibre entre les ressources et la charge de travail</i>	3
3.2 <i>La définition du handicap</i>	3
3.3 <i>L'accessibilité aux bâtiments en cas de mobilité réduite</i>	4
3.4 <i>L'évolution démographique des collaborateurs</i>	4
3.5 <i>L'Unité santé et sécurité au travail (USST)</i>	5
<b>4. Réponse au postulat de M. Tschopp</b>	5
4.1 <i>Mesure n° 1</i>	5
4.2 <i>Mesure n° 2</i>	8
4.3 <i>Mesure n° 3</i>	9
<b>5. Conclusions</b>	10
<b>6. Annexes</b>	11
6.1 <i>Annexe 1 – Bâtiments communaux avec accès aux collaborateurs à mobilité réduite</i>	11
6.2 <i>Annexe 2 – IARPAC 72.01 « Déplacement d'une personne atteinte dans sa santé physique</i>	19
6.3 <i>Annexe 3 – IARPAC 73.06 « Mise à la retraite partielle pré-anticipée due à la pénibilité selon l'art 19 al. 5 RA-CPCL »</i>	19

### 3. Préambule

#### 3.1 L'équilibre entre les ressources et la charge de travail

Afin qu'une entreprise puisse fonctionner, elle doit notamment disposer de ressources en personnel en adéquation avec la charge de travail. Si les ressources sont insuffisantes (peu importe la raison : absences pour maladie ou accident, diminution du rendement due à une atteinte à la santé, etc...), le travail doit alors être fourni par les collaborateurs valides et présents. Ce genre de situation peut entraîner une dégradation de leur état de santé et augmenter de ce fait l'absentéisme.

Ainsi, une attention particulière doit être portée à cet équilibre et nécessite une prise en considération tant des capacités de l'individu que celles du collectif.

#### 3.2 La définition du handicap

Avant de passer en revue la pratique à la Ville de Lausanne, il convient de préciser un élément clé, à savoir la définition du handicap et de ses répercussions sur l'activité professionnelle.

La définition de la Loi fédérale sur l'égalité pour les handicapés (LHand), utilisée par M. Tschopp dans son postulat, est très générale et ne précise pas la gravité du handicap, ce qui est essentiel lorsqu'il s'agit du domaine professionnel.

Pro Infirmis définit le handicap comme « **la limitation de longue durée de la capacité de faire face aux activités de la vie professionnelle, quotidienne ou de participer à la vie sociale. Cette limitation est la conséquence de l'interaction entre une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et des facteurs environnementaux (famille, profession, bâtiments, moyens de transport, collègues, etc.).** »

Ainsi, le handicap exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension.

Les examens médicaux d'embauche (examen d'aptitude) ou les examens d'évaluation en médecine du travail servent à déterminer si une personne peut accomplir les tâches pour lesquelles elle va être engagée. Si ces conditions sont remplies, un éventuel handicap n'aura pas de répercussion sur le plan professionnel.

Une personne peut donc présenter un handicap dans sa vie de tous les jours, mais pas au travail si le poste qu'elle occupe est adapté à son état de santé (avec ou sans moyens auxiliaires). Elle sera alors apte dans la fonction prévue.

L'exemple classique est la personne à mobilité réduite qui effectue un travail de bureau ou la personne avec un problème de vue qui dispose d'un écran d'ordinateur adapté : dans ces cas, il n'y a pas véritablement de handicap sur le plan professionnel, malgré la présence de limitations fonctionnelles.

A l'inverse, un collaborateur qui présente des limitations fonctionnelles qui ne lui permettent plus d'effectuer son travail est inapte à sa fonction et si l'emploi doit être préservé, son activité doit alors être adaptée ou une activité adaptée doit être trouvée.

Les cinq cas de figure suivants d'une personne qui présente une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique (atteinte à la santé) peuvent être distingués :

1. L'atteinte à la santé permet l'accomplissement de l'activité professionnelle habituelle (pas de handicap par rapport à l'activité professionnelle).
2. L'atteinte à la santé permet l'accomplissement d'une activité professionnelle adaptée.
3. L'atteinte à la santé permet une activité diminuée dans un milieu professionnel normal (diminution de rendement).
4. L'atteinte à la santé permet une activité occupationnelle dans un milieu protégé (pas d'employabilité dans l'économie).
5. L'atteinte à la santé ne permet pas une occupation.

Chaque situation doit être examinée individuellement. Selon la gravité du handicap, il y a une baisse du rendement, une diminution de l'autonomie nécessitant un encadrement particulier.

Au vu de ce qui précède, il est essentiel de définir les « catégories de personnes handicapées » dont on souhaite augmenter l'engagement.

### *3.3 L'accessibilité aux bâtiments en cas de mobilité réduite*

Un grand nombre de bâtiments de la Ville de Lausanne (VdL) n'est pas accessible à des personnes à mobilité réduite pour les raisons principales suivantes :

- escaliers à l'entrée
- escaliers à l'intérieur (absence d'ascenseur)
- toilettes trop étroites.

Ainsi, actuellement, plus de la moitié des lieux de travail ne sont pas accessibles pour des personnes à mobilité réduite (chaise roulante) (v. annexe 1).

### *3.4 L'évolution démographique des collaborateurs*

L'âge moyen des collaborateurs à la VdL en 2012 est de 44 ans. Sur certains sites, l'âge moyen est même supérieur à 45 ans, p.ex. à la STEP (48 ans).

L'âge constitue un déterminant important de la santé. Le nombre de collaborateurs qui présentent une atteinte à la santé en lien avec leur activité professionnelle augmente avec l'âge.

De nombreuses activités à la VdL exposent les collaborateurs à des contraintes physiques ou psychiques majeures, rendant la poursuite de celles-ci difficile au plus tard à partir de 50 ans (p. ex. bûcherons, chargeurs OM, police secours).

La politique en matière de gestion du personnel à la VdL donne une valeur importante à la protection de l'emploi. Ainsi, si un collaborateur ne peut plus exercer l'activité pour laquelle il avait été initialement engagé, suite à des problèmes de santé par exemple, la VdL soutient activement le collaborateur dans la recherche d'une activité adaptée – les collaborateurs internes devant être considérés comme prioritaires lors d'un engagement.

Or, dans une population vieillissante, il devient de plus en plus difficile d'appliquer une telle démarche. De nombreux collaborateurs présentent comme seule compétence professionnelle leur force physique qui diminue avec l'âge et qui peut être réduite drastiquement suite à une maladie ou un accident. Leur maintien en emploi devient alors difficile, une activité plus légère (sédentaire, administrative) n'entrant souvent pas en ligne de compte. D'autres collaborateurs travaillent dans des domaines hautement spécialisés, rendant un changement d'activité difficile (policiers, pompiers...).

Les postes de travail qui peuvent être trouvés et attribués à ces collaborateurs deviennent de plus en plus rares. Des fonctions « niches » sont en majeure partie occupées et cela pendant de nombreuses années. Ainsi, au vu de l'évolution démographique de nos collaborateurs, il devient urgent d'imaginer d'autres stratégies permettant de les maintenir dans leur activité tout au long de leur vie professionnelle. La gestion de l'âge (capital humain, plan de carrière) et la protection de la santé permettent d'œuvrer dans ce sens.

Sur le plan réglementaire, l'IA-RPAC 72.01 (annexe 2) a été créé en 2009. Elle permet de déplacer un collaborateur atteint dans sa santé dans un poste existant et vacant adapté à ses limitations fonctionnelles par le biais du bureau de l'Evolution professionnelle, avec une procédure (plan d'action) prédéfinie ; la personne doit toutefois avoir une capacité de travail résiduelle.

Les conclusions de la note à la Municipalité « Pénibilité physique des métiers manuels » du 19 mars 2008 ont débouché sur l'engagement d'un médecin du travail en 2010 et ont permis d'asseoir la philosophie de réinsertion professionnelle : des collaborateurs de l'Unité de Santé et Sécurité au travail (USST) prodiguent régulièrement des mesures de coaching aux supérieurs et aux collègues de personnes atteintes dans leur santé. Cette mesure pourrait être élargie, moyennant l'augmentation des ressources de cette unité.

Enfin, la nouvelle IA-RPAC 73.06 (annexe 3) permet désormais une pré-retraite anticipée en cas d'atteinte à la santé physique ou psychique durable.

### *3.5 L'Unité santé et sécurité au travail (USST)*

Les efforts de l'USST se concentrent sur les actions qui permettent un maintien en emploi du collaborateur à la Ville de Lausanne, soit par l'encouragement de la prévention primaire, qui a pour but d'éviter une inaptitude, soit par la prévention secondaire, qui a pour but le maintien en emploi en cas d'atteinte à la santé (par l'adaptation du poste) ou bien par la prévention tertiaire lorsqu'une réinsertion/réorientation s'impose (recherche d'une activité adaptée).

Les objectifs sont de diminuer au maximum le nombre d'atteintes à la santé liées à l'activité professionnelle et de reclasser un maximum de collaborateurs présentant des limitations fonctionnelles en fonction de leurs capacités, compétences et intérêts professionnels.

Ces objectifs peuvent uniquement être atteints avec les mesures suivantes :

- Renforcement des efforts en matière de prévention primaire.
- Surveillance de la santé des collaborateurs avec détection et intervention précoce en cas de problèmes de santé (« case-management »).
- Accompagnement au retour au travail avec soutien du collaborateur et des cadres (mise en place d'un « case-management »).
- Renforcer les efforts en matière de réorientation si la reprise de l'activité habituelle s'avère impossible (ouverture transversale des services, mise en place de stages).
- Renforcement des efforts en matière de gestion de l'âge en ressources humaines (plans de carrière, ouverture transversale).

## **4. Réponse au postulat de M. Tschopp**

### *4.1 Mesure n° 1*

« Insertion dans une instruction administrative du principe selon lequel des efforts sont produits afin d'améliorer l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions et services où elles sont sous-représentées en comparaison de leur proportion dans la population. »

#### Situation actuelle

S'il n'existe actuellement pas de politique généralisée Ville de Lausanne en matière d'engagement de personnes en situation de handicap, celui-ci n'est toutefois pas un obstacle à l'embauche : ainsi, des personnes en situation de handicap sont régulièrement engagées, sous différents régimes.

La Ville ne dispose pas de chiffres précis ; une brève enquête menée auprès des quarante services a permis de récolter les informations suivantes :

- la Ville emploie 15 collaborateurs au bénéfice d'une rente AI partielle, entrant dans les cas de figure 3 et 4 décrits sous chiffre 3.2 ;

- 2 collaborateurs (bientôt 4) sont au bénéfice d'une rente AI entière avec des contrats de travail particuliers et un encadrement spécialisé externe. La Ville a remporté le Prix de l'intégration professionnelle 2011 dans la catégorie « création de postes de travail adaptés intégrés au sein même de l'entreprise permettant aux personnes en situation de handicap de s'identifier à l'entreprise »;
- 3 collaborateurs en situation de handicap sont au bénéfice de contrats de travail usuels ;
- 2 collaborateurs en situation de handicap sont au bénéfice de contrats à durée déterminée ;
- de nombreuses personnes accomplissent des stages d'une durée d'une semaine à six mois avec ou sans encadrement externe ;
- de nombreuses personnes présentent une atteinte à la santé compatible avec la fonction. Comme évoqué ci-dessus, il est du ressort du médecin du travail de veiller, lors de l'examen d'embauche, qu'il y ait adéquation entre l'état de santé et l'activité pour laquelle le collaborateur est prévu. Les « handicaps » de ces collaborateurs sont souvent inconnus des services, car ils ne constituent pas un empêchement dans l'accomplissement du travail et l'USST ne dispose pas actuellement de statistiques à ce sujet. Le logiciel récemment acquis permettra de tenir des statistiques précises en fonction du type de handicap pour les nouveaux engagés ;
  - il paraît important d'évoquer que les données personnelles récoltées par le médecin du travail sont soumises au secret médical et ne peuvent être utilisées qu'à des fins statistiques, mais non pas à but individuel ;
- des collaborateurs présentent une problématique sociale ou relationnelle qui rendrait difficile leur emploi dans l'économie libre ;
- 4 apprentis nécessitent un encadrement soutenu.

Les répercussions financières de ces engagements ne sont actuellement pas chiffrables, car il n'existe aucune centralisation ni coordination, chaque service proposant des solutions selon ses possibilités et en fonction des opportunités.

Comme évoqué dans le préambule, afin qu'une entreprise puisse fonctionner de manière durable, elle doit disposer de ressources en personnel en adéquation avec la charge de travail.

L'engagement d'une personne en situation de handicap qui, en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique présente un rendement diminué ou pas de rendement ne peut se substituer à celui d'une personne valide. Cela diminuerait la productivité du collectif en raison du manque de rendement de la personne engagée et de la nécessité de fournir un encadrement.

Pour ces raisons, une politique trop ouverte peut avoir des répercussions négatives sur le bon fonctionnement d'un service.

Ainsi, une politique d'engagement de personnes en situation de handicap telle que demandée dans la mesure n°1 nécessiterait la création de postes supplémentaires (postes « protégés » pour la personne en situation de handicap, postes d'encadrement).

En résumé :

1. Lorsque l'atteinte à la santé permet l'accomplissement de l'activité professionnelle (cas de figure 1), il n'y a pas de contre-indication à l'engagement et il convient de poursuivre sur cette lancée qui a fait ses preuves.
2. Lorsque l'atteinte à la santé entraîne une diminution du rendement dans un milieu professionnel normal (cas de figure 2), il y a lieu d'agir avec précaution. Si la Ville de Lausanne souhaite engager des personnes présentant des limitations fonctionnelles trop importantes ne leur permettant pas d'exercer une activité ou présentant un rendement fortement diminué, cela nécessiterait la création de postes « protégés » qui devraient être séparés du plan des postes habituel. Il s'agirait alors d'une décision politique qui pourrait avoir des répercussions sur les équipes, comme évoqué plus haut. Nous rappelons ici que les collaborateurs de la Ville atteints dans leur santé bénéficient, eux aussi, selon les disponibilités, d'un aménagement de leur poste de travail ou de la recherche d'une activité adaptée au sein de la Ville.

3. Lorsque l'atteinte à la santé a des répercussions telles qu'elle ne permet qu'une activité occupationnelle dans un milieu protégé (cas de figure 3), un encadrement tant du collaborateur que de l'équipe devient nécessaire (atelier protégé).

L'USST a enquêté auprès d'autres administrations publiques afin de savoir s'il existe une politique en matière d'engagement de personnes en situation de handicap :

Administration publique	Politique existante en matière d'engagement de personnes handicapées	Politique existante en matière de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé
Ville de Fribourg	Non	Oui
Ville de Genève	Non	Oui
Ville de Neuchâtel	Non	Oui
Etat de Genève	Non	Oui
Etat du Valais (*)	Oui	Oui
Administration fédérale (**)	Oui	Oui

(\*)Le Conseil d'Etat valaisan favorise l'insertion et la réinsertion professionnelle et met à disposition, dans le cadre du budget accordé, un nombre limité de places de travail protégées à durée déterminée et indéterminée pour des personnes qui, pour des raisons de santé, ont des besoins particuliers par rapport à leurs capacités de travail. L'engagement se fait sur la base d'un contrat à durée déterminée d'un an au maximum. Certains dossiers sont directement traités par les services, d'autres passent par le Service des ressources humaines.

(\*\*) L'administration fédérale occupe environ 37'000 collaborateurs et 1'400 apprentis.

Le Conseil fédéral a édicté des directives pour intégrer les personnes en situation de handicap avec un système d'incitation et d'une offre d'information et de conseil au moyen d'un budget de 12 millions de francs. Une prime d'encouragement à former un apprenti avec un handicap est versée au service, tout comme le 20% du salaire (et non son intégralité car cela revient à une discrimination). Les postes ne sont pas « protégés » mais, au contraire, sont adaptés pour que le rendement soit effectif.

Par ailleurs, des contrats temporaires sont réservés aux personnes handicapées (au bénéfice d'une rente AI ou CNA, d'un droit à des moyens auxiliaires AI, d'une rente pour invalidité professionnelle ou encore jugées comme telles par le service médical de l'administration fédérale). Ces postes sont financés selon le rendement de la personne, qui est coachée par un organisme externe. Chaque département désigne une personne chargée de l'intégration des personnes handicapées ; celle-ci est le partenaire privilégié de la Direction et du Service des ressources humaines en ce qui concerne la création des conditions nécessaires pour garantir durablement l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

### Mesures proposées

Au vu de ce qui précède, la Ville devrait prioritairement poursuivre ses efforts actuels et tout mettre en œuvre pour le maintien des collaborateurs en emploi, selon le plan d'action décrit sous chiffre 3.5.

Aussi longtemps que ces objectifs ne seront pas atteints, il paraît incohérent de vouloir engager des personnes en situation de handicap et, par ailleurs, de devoir licencier des collaborateurs présentant une atteinte à la santé par manque de postes adaptés.

L'engagement de personnes dont l'atteinte à la santé permet une activité diminuée dans un milieu professionnel doit demeurer une initiative ponctuelle et faire l'objet de création de postes surnuméraires et d'encadrement interne et externe.

L'engagement de personnes dont l'atteinte à la santé ne permet qu'une activité occupationnelle dans un milieu protégé nécessite un encadrement spécialisé et intense, tel que fourni par les ateliers protégés. Ceci dépasse largement les possibilités d'un employeur.

### 4.2 Mesure n° 2

« Formation de base des cadres de l'administration communale dans le domaine de la prévention de l'invalidité professionnelle et de l'intégration de collaboratrices et collaborateurs handicapés et formation des collègues de la future personne engagée en lien avec les mesures d'adaptation nécessaires ».

Les cadres occupent une position clé en matière de prévention des maladies en lien avec l'activité professionnelle et d'accidents professionnels. Les spécialistes en la matière sont les répondants sécurité (RS), les coordinateurs métiers (CM) ainsi que les spécialistes de l'USST. Les cadres doivent être sensibilisés au sujet et bénéficier d'une formation y relative dans leur domaine d'activité.

L'USST souhaite devenir plus active dans ce domaine. La campagne « Lausanne sans troubles musculo-squelettiques », conduite en 2011, a justement eu pour but de sensibiliser les cadres et de fournir des compétences aux services afin de diminuer les risques pour les collaborateurs de développer un trouble musculo-squelettique.

Dans une prochaine étape, les services désormais sensibilisés à la problématique devront proposer des événements aux collaborateurs afin de sensibiliser et former ces derniers.

Tous les cadres dirigeants ont été invités à participer à une demi-journée de sensibilisation, soit pour les métiers manuels, soit pour les métiers administratifs.

D'autres campagnes sont prévues, visant notamment la sensibilisation aux risques psychosociaux et au stress. Il va de soi que la réussite de ces campagnes dépendra très largement de la participation active des services et des cadres.

L'USST accompagne actuellement certains collaborateurs absents de longue durée au retour au travail. Cet accompagnement permet un retour plus rapide et contribue à prévenir une rechute – en grande partie par une sensibilisation et formation des cadres.

Le médecin du travail prévoit à terme de transformer cet accompagnement en un véritable « case-management » (conjointement avec le projet « Bien-être au travail et gestion des absences »). Ce « case-management » permettra d'accompagner les collaborateurs lors d'un retour au travail ou lors de l'engagement d'une personne présentant une atteinte à la santé et de soutenir et former les cadres.

Lors de l'engagement de personnes en situation de handicap au bénéfice d'une rente entière AI, un accompagnement de la personne et de l'équipe s'avère une nécessité ; en règle générale, il est organisé par des institutions externes.

### Mesures proposées

La majeure partie des mesures décrites existe déjà, mais les ressources actuelles mériteraient d'être renforcées (sujet du rapport du médecin du travail et du rapport préavis « Bien être au travail et gestion des absences »).

Validation et soutien de la stratégie actuelle de l'USST avec :

- mise à disposition des moyens nécessaires de mener à bien des campagnes de prévention avec sensibilisation et formation des cadres clés ;
- augmentation des ressources du SPeL permettant d'assurer un suivi individuel (« case-management ») ;
- incitation des services à mener des réflexions quant à la gestion de l'âge de leurs collaborateurs et de la pénibilité de l'activité.

### 4.3 Mesure n° 3

« Prise en compte de la politique des entreprises soumissionnaires en matière d'égalité et d'intégration professionnelle des personnes handicapées ».

Le droit des marchés publics règle la procédure en vue du choix d'un partenaire contractuel qui devra fournir à une collectivité publique une prestation de service ou de construction ou de fourniture à partir d'une certaine somme. Voici les critères à respecter :

- respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail, ainsi que l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- garantie par contrat des prescriptions citées plus haut ;
- les conditions de travail sont celles fixées par les conventions collectives et les contrats-types de travail ou les prescriptions usuelles de la branche professionnelle ;
- paiement des cotisations aux institutions sociales et les impôts ;
- possibilité d'effectuer des contrôles par l'adjudicateur ;
- concernant le respect des consignes de sécurité, une convention engageant l'entreprise à respecter les règles de la Ville est utilisée par certains services et l'USST est en train d'élaborer un modèle qui pourra être utilisé par tous les services.

La Municipalité, à travers les motions déposées successivement par M. Gaudard et par Mme Germond, a encore élargi les critères de choix en ajoutant :

- évaluation des efforts des entreprises en matière de formation des apprentis ;
- examen des aspects qualitatifs de l'offre ;
- intégration du développement durable avec ses aspects sociaux et environnementaux, ainsi que les produits du commerce équitable ;
- information sur l'éthique sociale via un questionnaire basé sur les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

A l'heure actuelle, il n'existe pas de label en matière de handicap qui permettrait de rendre facilement visible et comparable cet aspect lors du choix de l'entreprise.

La politique en matière d'égalité et d'intégration professionnelle des personnes handicapées d'une entreprise est dès lors difficilement appréciable, rendant ainsi pratiquement impossible l'estimation et le contrôle de cet aspect précis.

La problématique de l'engagement de personnes en situation de handicap est un sujet très délicat. La Ville, en tant qu'employeur, doit se positionner concernant les prestations y relatives qu'elle souhaite mettre à disposition, en tenant compte de la gravité du handicap. D'un point de vue éthique, il serait important de favoriser l'engagement de personnes en situation de handicap. Toutefois, de tels engagements peuvent avoir des répercussions importantes tant en matière d'organisation que de coûts (surtout pour les cas de figure 4 et 5 mentionnés sous chiffre 3.2).

## 5. Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous demande, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes:

*Le Conseil communal de Lausanne,*

vu le rapport-préavis n° 2012/39 de la Municipalité, du 6 septembre 2012;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner ce préavis;

considérant que l'objet a été porté à l'ordre du jour,

*décide:*

1. d'approuver la réponse de la Municipalité au postulat de M. Jean Tschopp demandant de favoriser l'intégration des personnes handicapées ;
2. de poursuivre prioritairement la stratégie actuelle avec développement de la prévention, du maintien en emploi et de la réorientation, si possible au sein de la Ville, des collaborateurs atteints dans leur santé, avant de soutenir une politique régulière d'engagement de personnes en situation de handicap ;
3. de soutenir la prise d'initiatives ponctuelles des services concernant l'engagement de personnes en situation de handicap, pour autant que les recommandations suivantes soient respectées :
  - déroulement d'un stage préalable pour définir les capacités résiduelles et le rendement,
  - définition d'activités qui correspondent à un besoin,
  - création des conditions nécessaires afin d'éviter des répercussions négatives sur la santé de l'équipe et sur l'accomplissement de sa mission,
  - organisation de l'encadrement, de la formation et des moyens auxiliaires d'associations externes,
  - création de postes « protégés » surnuméraires quand ces conditions ne sont pas remplies, notamment pour les personnes au bénéfice d'une rente AI entière.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic:  
Daniel Brélaz

Le secrétaire:  
Christian Zutter

## 6. Annexes

## 6.1 Annexe 1 – Bâtiments communaux avec accès aux collaborateurs à mobilité réduite

DIRECTIONS		Abrév.	Accès aux collaborateurs à mobilité réduite		Barrière architecturale
Services	Unités/Secteurs/Divisions		OUI	NON	
<b>ADMINISTRATION GENERALE</b>		<b>AG</b>			
X	<b>Secrétariat municipal</b>	Secr. Mun.			
	<i>Administration, Place de la Palud 2, rez</i>		X	X	5 postes secrétariat accessibles, autres fonctions impossible
	<i>Place de la Palud 2, 2ème étage</i>			X	2ème étage non accessible, escaliers
	<i>Casino de Montbenon, Allée E. Ansermet 3</i>			X	Escaliers
	<i>Maison de Mon Repos</i>			X	Escaliers, fonction impossible
✓	<b>Service du personnel</b>	SPeL			
	Louve 1, 2ème, 3ème et 4ème étages			X	WC trop étroits pour fauteuil roulant actuellement, travaux planifiés
	Louve 1, 3ème étage, local 35			X	Locaux d'archivage des dossiers difficile d'accès pour fauteuil roulant
	Louve 1, 5ème étage			X	Escaliers
	Louve 1, archives sous-sol			X	Accès trop étroits pour fauteuil roulant
	Palud 2, 2ème étage			X	Pas d'ascenseur
	Pépinet 1, 8ème étage			X	Pas d'ascenseur
X	<b>Service développem. Ville et communication</b>	Dev Com			
	Escaliers du Marché 2			X	Escaliers à l'entrée du bâtiment
	Information - Palud 2		X		
	Information - Terrasse		X		
	Chauderon 7A				
✓	<b>Service juridique, Place de la Louve 1</b>	SJ	X	X	Mais WC trop étroit
✓	<b>Service d'organisation et d'informatique</b>	SOI			
	Av. de Sévelin 46		X		Toilettes non adaptées

Chauderon 9			X		
<b>SECURITE PUBLIQUE ET SPORTS</b>		<b>SPS</b>			
X	<b>Service administratif</b> , Port-Franc 18 - 1er	SA	X		
✓	<b>Service de protection et sauvetage</b>	SPSL			
	Division secours et incendie, Vigie 2			X	Bâtiment datant de 1953, pas équipé pour les handicapés (pas d'ascenseur, bureaux à l'étage, seuils de porte, wc etc.).
	EM SPSL, Vigie 4		X		
	EM SPSL, Vigie 4, containers			X	Seuil à l'entrée des containers, exigüité des locaux
	<i>Office de la sécurité civile, La RAMA, Montheron</i>		X		
	<i>Office de la sécurité civile, Borde 28 bis et 30 bis</i>		X		
	Groupe sanitaire SMUR, César-Roux 31				Escaliers sans rampe ni ascenseur. Portes à digicodes. Les boîtiers sont placés à env. 1,5 m. du sol. Aucune place de parc surdimensionnée (place handicapé), ni de WC adaptés. NB : c'est l'Etat de Vaud qui est propriétaire de nos locaux.
	Pompes Funèbres Officielles, Vigie 6		X		
	Pompes Funèbres Officielles, Figuiers 28		X		
O	<b>Service des sports</b>	SP			
	Administration / technique, Chemin des Grandes-Roches 10			X	Escaliers, sauf accueil
	Surfaces sportives			X	Lieu et fonctions impossibles
	Patinoires & Piscines				
	<i>Piscine de Bellerive</i>			X	Lieu et fonctions impossibles
	<i>Piscine couverte de Mon Repos</i>			X	Lieu et fonctions impossibles
	<i>Piscine et patinoire de Montchoisi</i>			X	Lieu et fonctions impossibles
	<i>Patinoire et vélodrome de la Pontaise</i>			X	Lieu et fonctions impossibles
X	<b>Service du contrôle des habitants</b> , Port-Franc 18 - rez et 1er	CH	X		
X	<b>Corps de police</b>	CP			
	Hôtel de police, Rue St-Martin 33		X		
	Sécurité du trafic, Rue St-Martin 29		X		
	Poste de police de la Palud, Escaliers du Marché 14			X	Escaliers à l'entrée
	<i>PQ Flon, Rte de Genève 2</i>		X		Sauf accès aux WC

			X	Escaliers pour la zone bureaux, cafétéria, WC et vestiaires.
	<i>PQ Gare, Petit-Chêne 36</i>		?	
	<i>PQ Ouchy, Pl. Navigation 10</i>		?	
	<i>PQ Sallaz, Av. Sallaz 51</i>		?	
	<i>PQ Chailly, Av. Chailly 5</i>		?	
	<i>PQ Cour, Av. Cours 78</i>		?	
	<i>PQ Pontaise, Pontaise 42</i>		?	
	<i>Bureau des objets trouvés, Pl. Riponne 10</i>		X	
✓	<b>Service de la police du commerce</b>	POL com		
	Administration, Port-Franc 18 - rez et 1er		X	
	Bureau du lac,		X	
	Office des inhumations et incinérations, Capelard 5		X	
<b>CULTURE ET LOGEMENT</b>		<b>CL</b>		
X	<b>Service du logement et des gérances</b>	SLG		
	Chauderon 9		X	
	Chauderon 7 - E2		X	
✓	<b>Service de la culture</b>			
	Administration, Place Palud 2		X	Escaliers
	Collection de l' Art Brut, Avenue des Bergières 11		X	Escaliers, pas d'ascenseurs
	<i>Bureaux, Avenue des Bergières 7</i>		X	Dès 2012 bureaux au 1er étage sans ascenseurs
	Mudac, Place de la Cathédrale 6		X	Escaliers partout, accès possible au bureau au niveau 0
	Musée historique, Place de la Cathédrale 4		X	Escaliers, plusieurs niveaux, monte charge mais pas de rampes ou barrière pour chaises handicap
	Musée romain, Chemin du Bois-de-Vaux 24		X	
	<i>Dépôt Vallonbreuse 14bis</i>		X	
✓	<b>Bibliothèques et archives de la Ville</b>	BAV		
	<i>Bibliothèque de Chauderon, Chauderon 11</i>		X	
	<i>Bibliobus (22 quartiers), Chauderon 9 - Parking D</i>		X	Bus actuel surbaissé, accès au centre du Bus OK, mais une chaise roulante n'arrive pas jusqu'à l'arrière du BUS (couloir trop étroit)
	<i>Bibliothèque municipale jeunesse, Av. d'Echallens 2A</i>		X	
	<i>Bibliothèque d'Entre-Bois, Entre-Bois 10</i>		X	Ascenseur (1er étage), accès toilettes ?
	<i>Bibliothèque de Montriond, Harpe 2</i>		X	Mais
	<i>Bibliothèque de Grand</i>		X	Espace réduit, couloirs étroits

	<i>Vennes, Ch. des Abeilles 17</i>				
	<i>Bibliothèque de Chailly, Av. Vallonnette 12</i>		X	Mais	Chemin d'accès au bâtiment recouvert de gravier grossier, (ascenseur) biblio au 1er étage
	Archives de la Ville, Maupas 47			X	Monte-charge, mais portes trop étroites pour accéder aux toilettes
✓	<b>Service des assurances sociales</b> , Pl. Chauderon 7	SAS	X		
<b>TRAVAUX</b>		TRX			
✓	<b>Service de la coordination et du cadastre</b> , Port-Franc 18 - 3ème	SCC	X		
✓	<b>Service d'architecture</b> , Port-Franc 18 - 2ème	ARCH	X		
✓	<b>Eauservice</b>	ES			
	Usine de Lutry, Route de Lavaux 295, 1095 Lutry			X	Travail impossible
	Usine de Brêt, Chemin du Lac de Bret			X	Travail impossible
	Usine de St-Sulpice, Chemin du Marquisat 2, 1025 St-Sulpice			X	Travail impossible
	BGR, Genève 36			X	Escaliers, WC étroits
	Réseau Centre, Rue de Genève 34			X	Escaliers, WC étroits
	Réseau Jorat, Route de Marin			X	Travail impossible
	Réseau Ouest, Chemin des Triaudes 1			X	Travail impossible
✓	<b>Service d'urbanisme</b>	URB			
	Administration, Port-Franc 18		X		
	Atelier de maquettes, Rue des Côtes-de-Montbenon 7-9			X	Escaliers
✓	<b>Service d'assainissement</b>	ASST			
	Administration, Terreaux 33		X		RAS accès aménagé pour handicapé à mobilité réduite
	Centre intercommunal de logistique, Chemin de l'Usine-à-Gaz 20	CIL	X		Petit trottoir à franchir pour accès réception
	Station d'épuration des eaux usées STEP, Route de Vidy 10	STEP	X		Escaliers entrée principale mais possibilité d'accès par entrée "labo"
	Unité d'incinération des ordures ménagères (Tridel), Rue du Vallon 35	UIOM	X		RAS
✓	<b>Service des routes et de la mobilité</b>	RM			
	Administration et bureau technique, Port-Franc 18 - 4 et 5ème		X		
	Unité travaux, Rue du Vallon 33	UTX		X	Pas d'ascenseur, accès aux WC
	Unité travaux, St-Martin 16	S1		X	Pas d'ascenseur, accès aux WC

Unité travaux, Prilly 1	S2	X		
Unité travaux, Rue du Vallon 27	S3		X	Pas d'ascenseur, accès aux WC
Unité travaux, Béthusy 14	S4	X		
Unité travaux, Vidy 4	S5	X		Accès aux vestiaires par la STEP
Unité travaux, En Marin	S6		X	Pas d'ascenseur
Ateliers et magasins de la Ville, Rue du Vallon 27	AMV	X		
<b>ENFANCE, JEUNESSE, EDUCATION ET COHÉSION SOCIALE</b>	<b>DEJECS</b>			
✓ <b>Ecoles primaires et secondaires / Administration</b>	SEPS			
Administration - Chauderon 9, 5e étage		X		
Établissements scolaires				75 bâtiments très variables en accès, seuls les nouveaux ont un ascenseur
X <b>Jeunesse et loisirs</b>	SJL			
Administration - Chauderon 9, 4e étage		X		
Centres parascolaires			X	Dans 3 centres, sans possibilité de chaises roulantes
O <b>Accueil de jour de l'enfance</b>	SAJE			
Administrative - Chauderon 9, 4e étage		X		
<i>CVE de Bellevaux, Route Aloys-Fauquez 59</i>			X	escaliers
<i>CVE Bourdonnette, Rte de Chavannes 101</i>		X		
<i>CVE de la Cité, Rue Charles-Vuillermet 3</i>			X	Escaliers
<i>CVE de la Grangette, Ch. des Eterpeys 5</i>			X	Escaliers
<i>CVE de l'Ancien Stand, Ancien Stand 22-24</i>		X		
<i>CVE de Montelly, Ch. de Montelly 13</i>			X	Escaliers pour l'étage
<i>CVE de Valency, Ch. de Champrilly 21A</i>			X	Escaliers pour l'étage
<i>CVE des Bergières, Av. des Bergières 44</i>		X		
<i>CVE Jardins de Prélaz, Jardins de Prélaz 9</i>			X	Escaliers
Terrain APEMS				
<i>APEMS Ancien Stand, Ch. l'Ancien Stand 20</i>				Pas d'information
<i>APEMS Aubépinès, Ch. Aubépinès 14</i>				Pas d'information
<i>APEMS Barre, Rue de la Barre 15</i>				Pas d'information
<i>APEMS Bois-Gentil, Ch. de Bois-Gentil 5</i>				Pas d'information
<i>APEMS Boissonnet, Ch. de Boissonnet 43</i>				Pas d'information
<i>APEMS Chailly, Av. du</i>				Pas d'information

	<i>Temple 10A</i>				
	<i>APEMS Coteau Fleuri, Ch. Grangette 77</i>				Pas d'information
	<i>APEMS CPO, Ch. de Beau-Rivage 2</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Entrebois, Ch. d'Entre-Bois 10</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Jardins de Prélaz, Jardins de Prélaz 7</i>				Pas d'information
	<i>APEMS La Sallaz, Av de la Sallaz 38</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Malley, Ch. des Pyramides 22</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Mon-Repos, Av. Secrétan 2</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Montchoisi, Av. Montchoisi 41</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Montoie, Av. de Montoie 19</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Montriond, Av. Dapples 58</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Pierrefleur, Ch de Pierrefleur 20</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Pontaise, Ch des Crêtes 7</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Prélaz, Ch de Renens 1</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Vanil, Ch Vanil 9</i>				Pas d'information
	<i>APEMS Vers-chez-les-Blancs. Rue du Jorat 70</i>				Pas d'information
✓	<b>Santé et prévention</b>	SP			
	Service dentaire, administration Rte de Genève 52 Cabinets	(SD)	X		
	Santé des écoles administration, Chauderon 9 Infirmieries (terrain, hors Chauderon)	(SSE)	X	X	Dans 9 cabinets, mais pas de place pour 1 fauteuil roulant!
	Psychologie scolaire, Administration - Chauderon 9, 5e étage Terrain, hors Chauderon	(SPS)	X		Seul qqes infirmeries sont accessibles
					Seul qqes locaux sont accessibles
✓	<b>Service du travail et de l'intégration</b>	STI			
	Direction - Place de la Riponne 10		X		
	Inspection communale du travail - Place de la Riponne 10		X		
	Office régional de placement - Place Chauderon 9, 2ème		X		
	Office régional de placement - Place Chauderon 9, 3ème		X		



Établissement horticole " La Bourdonnette", Av Chablais 46		X	Lieu et fonctions impossibles
Espaces cimetières et espaces verts		X	Lieu et fonctions impossibles
Ateliers		X	Lieu et fonctions impossibles
Le Boscal		X	Escaliers
Forêts			
<i>Chaufferie</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Compostière</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Refuge des Saugealles</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
Domaines			
<i>Domaine de Rovéréaz, Rte d'Oron 127, 1010 Lausanne</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Domaine des Saugealles, Rte des Saugealles 1, Montheron, 1053 Cugy</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Domaine de la Blécherette, Rte de Romanel, 1008 Prilly</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Domaine de la Villaire, Ch. de la Villaire 44, 1040 Echallens</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Chalet de la Ville, Ch. du Chalet 17, 1052 Le Mont-sur-Lausanne</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Etagnières, Rue du Bourg, 1037 Etagnières</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Les Cases, 1068 Les Monts-de-Pully, Les Amburnex, 1116 Cottens</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Chalet des Amburnex, 1348 Le Brassus</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
Vignobles			
<i>Château Rochefort, 1165 Allaman</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Abbaye de Mont, 1185 Mont-sur-Rolle</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Clos des Moines, 1071 Rivaz</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Clos des Abbayes, 1071 Rivaz</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<i>Domaine du Burignon, 1071 St-Saphorin</i>		X	Lieu et fonctions impossibles
<b>SERVICES INDUSTRIELS</b>	<b>SIL</b>		
X <b>Electricité</b>	<b>SEL</b>		
Administration, Place Chauderon 27		X	Escaliers
Etude, Genève 32		X	Escaliers
Terrain, Genève 49		X	Escaliers
Exploitation électricité, Chemin de Pierre-de-Plan 4			
Réalisation, Chemin de l'Usine-à-Gaz 19		X	
Production - Lavey		X	

X	<b>Service du développement stratégique</b>	SDS			
	Administration, Place Chauderon 23,			X	Escaliers
	Administration, Place Chauderon 25		X		
	Administration, Place Chauderon 27			X	Escaliers
	Administration, Rue de Genève 32			X	Escaliers
	Administration, Rue de Genève 34			X	Escaliers
	Conciergerie, Rue de Genève 38			X	Escaliers
	CEFOR et compétences, Chemin de l' Usine-à-Gaz 19, Renens		X		
X	<b>Gaz &amp; chauffage à distance</b>	Gaz& CAD			
	Administration production, Chemin de Pierre-de-Plan 6		X		
	Construction, Chemin de Pierre-de-Plan 4		X		
	Terrain, Genève 49			X	Escaliers
X	<b>Service multimédia</b>	SIMA			
	Administration, Place de l' Europe 2		X		
	Technique, Rue de Genève 38			X	Escaliers
X	<b>Service de la comptabilité et des finances,</b>	COSI			
	Pl. Chauderon 23			X	Escaliers
X	<b>Service commercial des SIL</b>	SILCom			
	Administration, Place Chauderon 25		X		
	Releveurs, Rue de Genève 34			X	Escaliers

### 6.2 Annexe 2 – IARPAC 72.01 « Déplacement d'une personne atteinte dans sa santé physique »

<sup>1</sup>La Municipalité délègue au SPeL la possibilité d'examiner si une personne dans l'incapacité de poursuivre son activité professionnelle pour des raisons de santé physique peut être déplacée dans un poste adapté.

<sup>2</sup>Si aucune possibilité adéquate n'existe au sein du service qui occupe le fonctionnaire atteint dans sa santé, le SPeL propose à la délégation municipale au personnel d'ordonner que ce déplacement ait lieu dans le service qui lui paraît offrir la meilleure opportunité, après avoir entendu la personne concernée.

<sup>3</sup>Dans ce cas, le SPeL contacte le service concerné pour définir les modalités du déplacement et le suivi du dossier.

<sup>4</sup>Si, après une période prédéterminée, la personne et le service sont satisfaits de leur collaboration, le déplacement devient définitif. Dans le cas contraire, une procédure de licenciement pour justes motifs est initiée par le service d'origine.

<sup>5</sup>Si l'atteinte à la santé et les aptitudes de la personne ne correspondent à aucun poste de l'administration, une procédure de licenciement pour justes motifs peut être initiée par le service d'origine.

### 6.3 Annexe 3 – IARPAC 73.06 « Mise à la retraite partielle pré-anticipée due à la pénibilité selon l'art 19 al. 5 RA-CPCL »

## 1. Conditions préalables à remplir et justes motifs

### 1.1 Mesures préalables à une mise à la retraite pré-anticipée

1. Une mise à la retraite pré-anticipée ne peut être formulée que pour une personne ayant accompli au moins cinq années de service au sein de l'administration communale lausannoise (fonctionnaire ou CDI).
2. La demande est déclenchée soit par le collaborateur, soit par sa hiérarchie. Elle doit recueillir l'assentiment de l'autre partie et sa signature.
3. La demande ne peut être acceptée que si la mesure est un préalable à la mise à la retraite anticipée, dès la première date possible. La mesure ne peut s'appliquer qu'à partir du mois qui suit le 58ème anniversaire. La poursuite de l'activité professionnelle, même partielle, est exclue au-delà de l'âge de la retraite anticipée;
  - la mesure n'est possible au plus tôt qu'à 58 ans révolus et ceci au plus tard à 60 ans;
  - à 60 ans révolus, le collaborateur doit prendre sa retraite anticipée.
4. Une demande à l'AI doit avoir été déposée pour les justes motifs 1 et 2.

### 1.2 Justes motifs

L'art. 19 al. 5 RA-CPCL ne peut s'appliquer que si de justes motifs sont réalisés. Sont considérés comme de justes motifs les trois cas de figure suivants:

#### Cas 1

Une mise à la retraite partielle pré-anticipée est justifiée lorsqu'une atteinte durable à la santé physique ou psychique, médicalement confirmée par le médecin du travail, est susceptible de rendre difficile la poursuite de l'activité habituelle du collaborateur au taux d'activité contractuel. Une telle mesure est uniquement envisagée lorsque le collaborateur conserve une capacité de travail dans son activité habituelle d'au moins 50% d'un plein temps (100%) et que les chances d'obtenir une rente AI sont faibles.

a) Critères à remplir:

- le collaborateur **est en incapacité de travail**;
- il peut continuer à travailler à 50% au moins d'un plein temps;
- les démarches de reclassement en vue d'une activité au sein du service ou de la Ville n'ont pas abouti;
- une demande AI a été déposée;
- le médecin du travail constate que :
  - le dossier médical démontre une atteinte durable à la santé physique ou psychique;
  - l'atteinte à la santé entraîne des limitations fonctionnelles ne permettant plus la poursuite de l'activité habituelle à plein temps du taux contractuel, mais permet la poursuite de l'activité à au moins 50%.

b) Exemple:

Monsieur L, travaillant à 80% (taux d'activité contractuel), est en incapacité de travail. La continuation de son activité à 80% n'est médicalement pas envisageable, mais possible à 50%. Si sa demande de retraite partielle pré-anticipée est acceptée, son taux d'activité pourrait ainsi baisser de 80% à 50% (limite inférieure absolue).

#### Cas 2

Une mise à la retraite partielle pré-anticipée se justifie lorsque les contraintes de l'activité professionnelle rendent difficile pour le collaborateur la poursuite de celle-ci au taux d'activité contractuel et risquent de péjorer son état de santé physique ou psychique. Une telle mesure est uniquement envisagée lorsque le collaborateur conserve une capacité de travail dans son activité habituelle d'au moins 50% d'un plein temps (100%) et que les chances d'obtenir une rente AI sont faibles.

## a) Critères à remplir

- le collaborateur n'est pas en incapacité de travail;
- le service atteste par un document une diminution du rendement du collaborateur;
- les démarches de reclassement en vue d'une activité au sein du service ou de la Ville n'ont pas abouti;
- une demande AI a été déposée;
- le médecin du travail constate que :
  - le dossier médical démontre une atteinte à la santé physique ou psychique durable;
  - cette atteinte entraîne des limitations fonctionnelles qui rendent l'exercice de l'activité habituelle difficile;
  - la poursuite de l'activité au taux d'activité contractuel risque de péjorer l'état de santé.

## b) Exemple :

Madame N, travaillant à 60% (taux d'activité contractuel), souffre d'un problème de santé rendant l'exercice de son activité difficile. Même si Madame N est encore capable de travailler, la continuation de son activité pourrait entraîner une péjoration de son état de santé. Si sa demande de retraite partielle pré-anticipée est acceptée, Madame N pourrait baisser son taux d'activité de 60% à 50% (limite inférieure absolue).

Cas 3

Le collaborateur et sa hiérarchie constatent conjointement que le collaborateur concerné est dans l'incapacité durable de s'adapter à l'évolution de sa profession, sans pour autant que son transfert vers d'autres fonctions soit envisageable.

## a) Critères à remplir:

- le collaborateur **est** en arrêt de travail ou présente une **diminution de rendement**;
- le collaborateur et sa hiérarchie constatent **conjointement** 2 éléments:
  - le collaborateur est incapable de s'adapter à l'évolution de sa profession;
  - son transfert vers d'autres fonctions n'est pas envisageable (des démarches auprès de l'Evolution professionnelle n'ayant pas abouti).

## b) Exemple :

Suite à des modifications très importantes de la technologie nécessaire pour l'exercice de sa fonction, M. N, travaillant à 70 % (taux d'activité contractuel), ne réussit pas à s'adapter. Si sa demande de retraite partielle pré-anticipée est acceptée, Monsieur N pourrait baisser son taux d'activité de 70% à 50% (limite inférieure absolue).

**2. Fin du droit aux prestations de pré-retraite anticipée**

- 2.1 Lorsqu'une demi-rente, un trois-quarts de rente ou une rente entière est obtenue par le collaborateur, les prestations de pré-retraite anticipée sont supprimées. La personne assurée s'engage à rembourser à l'employeur les sommes déjà versées jusqu'à concurrence des éventuels arrrages de rentes de l'AI.
- 2.2 Si la rente octroyée est un quart de rente, celle-ci ne met pas fin aux prestations de la retraite pré-anticipée et n'entraîne pas de remboursement des prestations versées.

**3. Mesures compensatoires**

Les indemnités versées par la Ville de Lausanne en cas de retraite pré-anticipée sont les suivantes :

- 3.1 le versement d'une indemnité compensant la perte de revenu due à la baisse du taux d'activité intervient au plus tôt le premier mois qui suit l'âge de 58 ans (au moins 80% de la perte de gain), avec paiement de l'entier des cotisations CPCL par l'employeur sur la réduction du salaire. Le versement de l'indemnité convenue se fera mensuellement, le 13ème salaire étant garanti;
- indemnité calculée par la comptabilité de la direction concernée;
  - ajoutée au salaire de base et perçue tous les mois (de minimum 58 ans révolus à maximum 60 ans révolus au plus tard);
- 3.2 le versement d'une indemnité correspondant à la réduction actuarielle de la pension de retraite pour cause de départ anticipé, c'est-à-dire, actuellement, 1,5% de la pension de retraite qui aurait été versée à chaque palier d'âge entre la retraite et la retraite anticipée.
- indemnité calculée par la CPCL à la fin des rapports de travail;
  - versée sous forme d'un capital unique au départ à 60 ans;
  - soumise à toutes les assurances sociales, à l'exception du 2ème pilier.
- 3.3. le versement d'une indemnité couvrant la différence entre le supplément temporaire de la caisse de pensions versé dès l'âge de la retraite anticipée, et le maximum de la rente simple AVS anticipée (62 ans pour les femmes, 63 pour les hommes);
- indemnité calculée par la CPCL à la fin des rapports de travail;
  - versée sous forme d'un capital unique au départ à 60 ans;
  - soumise à toutes les assurances sociales, à l'exception du 2ème pilier.

#### **4. Décision**

Le refus par la Municipalité d'une mesure compensatoire liée à la pénibilité est notifié par écrit à l'intéressé qui en a fait la demande. La décision est motivée et mentionne les voies et les délais de recours.