

Réponse de la Municipalité

à l'interpellation urgente de Mme Florence Bettschart-Narbel
déposée le 14 novembre 2017

« *Départ du chef du SEP+S : quelles conséquences pour la Ville ?* »

Rappel de l'interpellation

Le communiqué de presse laconique de la Municipalité du 2 novembre 2017 relatif à la fin des rapports de travail du chef de service des écoles primaires et secondaires (SEP+S) appelle plus de questions qu'il n'y répond. Ce communiqué annonce en effet que la Municipalité de Lausanne et le chef en question ont convenu d'un commun accord de mettre un terme à leurs rapports de travail, sans plus de précision.

Le quotidien La Liberté du 27 octobre 2017, ainsi que 24heures du 1^{er} novembre 2017, faisaient état de différents problèmes (départs à la chaîne, harcèlement, comportement inapproprié, etc.), et ce depuis plusieurs années, au sein du Service qui auraient amené la Municipalité à envisager le licenciement de ce chef de service.

Finalement, c'est visiblement par le biais d'une convention que les rapports de travail entre les parties se sont terminés, sans que l'on ne sache quelles conséquences cela a pour la Ville.

Préambule

Dès le 27 octobre 2017, la presse s'est fait l'écho de divers reproches ou accusations du personnel du SEP+S envers son chef de service, aussi bien que de voix qui contestaient ces griefs. La Municipalité rappelle qu'elle est tenue au secret de fonction selon l'art. 40 al. 1 et 2 de la Loi sur les Communes :

1. Les membres du conseil général ou communal et de la municipalité sont soumis au secret de fonction.
2. A ce titre, ils doivent traiter de manière confidentielle tout fait ou renseignement dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur mandat et dont la divulgation :
 - a. est limitée en vertu de la loi ou d'une décision de l'autorité compétente ;
 - b. pourrait léser un intérêt public ou privé prépondérant ou les droits de la personnalité ;
 - c. interférerait dans une procédure judiciaire ou administrative en cours ; ou
 - d. est prohibée en vertu du huis clos prononcé par le conseil général ou communal.

Sans trahir cette obligation, il est possible d'indiquer en général les outils à disposition du personnel et de la Municipalité en cas de problème constaté par l'une ou l'autre partie.

Prévention et aide à la résolution de conflits

Conformément à l'art. 56bis du règlement du personnel de l'administration communale (RPAC), la Municipalité a mis en place une Cellule d'aide à la résolution de conflits (ARC), qui a pour missions :

- La prévention générale du harcèlement et des conflits au sein de l'administration communale ;

- L'aide à la résolution de situations conflictuelles par le biais de démarches de conseil, de médiation ou de concertation ;
- La proposition d'enquêtes confiées à des spécialistes externes à l'administration.

La cellule ARC est la structure chargée de mettre en œuvre au sein de l'administration communale l'obligation légale de protection de la personnalité des employé-e-s qui incombe à l'employeur. Elle met en œuvre les dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement, entrées en vigueur le 1^{er} mars 2009 (Dispositions réglementaires). Elle est composée de deux délégués, une juriste/médiatrice ainsi qu'un psychologue du travail et des organisations, chacun à 75% et rattachés directement à la Municipalité.

Signalons également que l'Unité de santé et sécurité au travail (USST) peut être sollicitée par le personnel, et à son tour informer une direction concernée par une problématique de santé individuelle ou collective.

Un entretien de collaboration annuel et éventuellement des entretiens intermédiaires sont également l'occasion d'aborder avec un-e collaborateur-trice des points problématiques et de fixer des objectifs.

Sanctions

Si les mesures de prévention ne donnent pas satisfaction ou si la gravité des faits exige une réaction, la Municipalité peut entreprendre une démarche de licenciement. Durant la période de nomination provisoire, le RPAC prévoit que les rapports de service peuvent être librement résiliés de part et d'autre un mois à l'avance pour la fin d'un mois (art. 8 RPAC). En effet, la période de nomination provisoire est consacrée à évaluer les compétences et la capacité du nouveau collaborateur, raison pour laquelle l'autorité administrative peut librement se séparer de lui, s'il n'a pas fait ses preuves.

En revanche, à la fin de la première année, les employé-e-s sont en principe nommés à titre définitif et soumis aux dispositions du chapitre VIII du RPAC. Ce dernier prévoit à l'article 70 le renvoi pour juste motifs en cas d'incapacité ou d'insuffisance dans l'exercice de la fonction ou en toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée. Si la gravité des motifs l'impose, le renvoi peut être immédiat. Il faut savoir qu'il s'agit là d'une mesure d'exception et qu'en principe une résiliation doit être précédée d'un avertissement. C'est ce que prévoit le RPAC puisque, à moins d'être en présence d'un comportement extrêmement et indubitablement grave, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle écrite, précédée d'une audition, et assortie d'une menace de licenciement si la personne ne remédie pas à la situation (art. 71 bis RPAC).

Ce n'est que lorsque la mise en demeure s'avère infructueuse qu'un licenciement pour justes motifs peut être prononcé. Dans le respect du droit d'être entendu, la mise en œuvre d'une telle mesure est également précédée d'une audition (art. 71 ter al. 2 RPAC) au cours de laquelle le collaborateur peut requérir la consultation préalable de la Commission paritaire (COPAR) (art. 71 ter al. 3 RPAC).

Si le collaborateur décide de saisir la COPAR, ce qui est régulièrement le cas, seule une décision de principe non exécutoire peut être prononcée par la Municipalité. Ce n'est que lorsque la COPAR a procédé à une instruction, entendu les parties et émis un préavis sur la situation, que la Municipalité peut rendre une décision exécutoire de licenciement avec en principe un préavis de trois mois. Cette décision peut ainsi encore être contestée devant la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal, puis, cas échéant, devant le Tribunal fédéral.

Vu ce qui précède, si un renvoi immédiat n'est pas justifié, le délai entre le constat d'un problème et la décision de licenciement peut atteindre 15 mois. Si le cadre réglementaire communal consacre le respect des droits constitutionnels qui s'imposent à toute administration communale, à savoir notamment le droit d'être entendu et les principes de la proportionnalité et de la prohibition de l'arbitraire, il a néanmoins le défaut d'une grande lourdeur et d'une durée à la limite du soutenable dans un cas de conflit professionnel.

A l'intérieur de ce cadre réglementaire, l'employé et l'employeur restent libres de trouver un accord réciproque. La Municipalité peut donc statuer sur des conventions de départ, sur proposition de la direction ou du service concerné en concertation avec l'unité juridique du Service du personnel. Dans le cadre de ces conventions, la durée du droit au salaire et le montant d'éventuelles indemnités sont fixées, dans les limites permises par les autorisations budgétaires.

Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : La fin des rapports de travail du chef du SEP+S implique-t-elle des conséquences financières pour la Ville ?

La fin des rapports de travail du chef du SEP+S n'implique aucune augmentation budgétaire du SEP+S pour les années 2017 et suivantes..

Question 2 : Dans la mesure où il s'agit certainement d'une dépense imprévisible et exceptionnelle au sens de l'art. 105 du Règlement du Conseil communal, cette dépense va-t-elle être prochainement soumise pour approbation à la Commission des finances, respectivement au Conseil communal (selon le montant que cela implique) ?

Au vu des conséquences financières indiquées à la question 1, il n'est pas prévu de soumettre un crédit supplémentaire ou un dépassement budgétaire à la Commission des finances.

Question 3 : La résolution de ce cas litigieux a-t-elle eu d'autres conséquences financières pour la Ville ? Si oui, la Commission des finances en a-t-elle été informée ?

Il n'y a pas eu d'autres conséquences financières et la Commission des finances n'en a donc pas été informée.

Question 4 : Lors de son interview au 19 h 30 de la rts du 2 novembre 2017, le chef de service s'exprimait en ces termes « je suis un petit peu exigeant et notamment quand il y a des fonctionnaires qui, je dirais, volent le contribuable, c'est vrai que parfois je suis un peu dur ».

a) La Municipalité peut-elle nous en dire plus sur ces allégations ?

La Municipalité a pris connaissance de ces allégations en même temps que tous les téléspectateurs. Ces propos engagent uniquement leur auteur.

b) Qu'entend-t-il par vol ?

La Municipalité n'étant pas l'auteure de ces propos, qu'au demeurant elle ne partage pas, elle n'est pas en mesure de répondre à cette question.

c) Une enquête a-t-elle été ouverte à ce sujet ?

En l'absence de vols constatés au SEP+S, il n'a pas été ouvert d'enquête.

Question 5 : Quelles conséquences la fin des rapports de travail du chef du SEP+S a-t-elle sur la Direction de l'Enfance, jeunesse et quartiers ?

M. Raphaël Gerber, Chef du service de psychologie scolaire, assure la fonction de Chef du SEP+S ad interim, et représente le service à l'interne ou auprès des différentes entités du Département cantonal de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture. Il est à souligner le fort investissement de l'équipe du SEP+S pour maintenir les prestations au public, tant par le passé qu'à l'heure actuelle.

Question 6 : La Municipalité n'a-t-elle pas trop attendu avant de prendre les dispositions destinées à ramener la sérénité dans ce service ?

Non, la Municipalité estime avoir agi avec le maximum de célérité dans le respect des parties en présence et des dispositions réglementaires,

Question 7 : D'un point de vue plus général, combien de procédures ont eu lieu depuis 5 ans devant la cellule ARC, structure lausannoise chargée de prévenir et de lutter contre toutes formes de comportements abusifs, de conflits ou de harcèlement ?

Le tableau ci-dessous présente quelques données chiffrées qui rendent compte du nombre de situations traitées et de la nature des démarches mises sur pied pour les résoudre, de 2012 à 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de situations traitées	95	98	95	86	101
Démarches de résolution de conflits (parfois plusieurs pour une même situation)					
Conseil confidentiel	94	75	62	56	72
Conseil élargi à des tiers (collègues, hiérarchie, etc.)		18	27	18	20
Médiation (problèmes relationnels)	8	4	5	4	5
Concertation (problèmes organisationnels)	5	3	8	7	5
Ouvertures d'enquêtes	1	1	0	2	1

Question 8 : Combien de procédures devant la cellule ARC ont amené la Ville à payer des indemnités aux personnes victimes de harcèlement ou de comportements abusifs ?

En l'état, il n'a pas été identifié de cas où la Ville de Lausanne aurait payé des indemnités à des personnes victimes de harcèlement ou de comportement abusif suivis par la cellule ARC. Notons qu'en règle générale, les personnes qui s'adressent à la cellule ARC ne le font pas dans le but d'obtenir des indemnités, mais plutôt afin que leur situation professionnelle s'améliore. Si des agissements graves sont décrits, la cellule ARC veille à ce qu'il y soit mis fin immédiatement, par le biais de mesures de protection puis, dans un second temps, par d'autres mesures adaptées à la situation, prises conjointement avec les directions concernées. Des réflexions préventives sont également menées pour permettre d'éviter que des problèmes similaires ne viennent à se reproduire.

Question 9 : Pour quels montants totaux ?

Au vu de la réponse à la question 8, la question 9 est sans objet.

Question 10 : En vertu de l'article 56bis du Règlement sur le personnel, quelles sont les sanctions que prend la Municipalité à l'égard des personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices ?

Les sanctions sont celles résultant du chapitre VIII du RPAC et exposées en préambule. Dans l'hypothèse où une victime serait indemnisée en vertu de la loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents, (LRECA), la Commune serait en droit de se retourner contre l'employé-e responsable du dommage.

Question 11 : Depuis 5 ans, combien de sanctions en vertu de cet article ont-elles été prises ?

Les sanctions n'étant formellement pas prises sur la base de l'article 56bis RPAC, il n'existe pas d'inventaire des sanctions spécifiques à des cas d'atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique de membres du personnel.

Question 12 : En cas de faute grave avérée, par exemple du harcèlement sexuel, la Municipalité a-t-elle déjà dû prendre comme mesure des licenciements avec effet immédiat ?

Oui. Si une accusation de harcèlement sexuel vient à la connaissance de la Municipalité, elle fait l'objet d'une investigation, et d'une sanction si le harcèlement sexuel est avéré. La jurisprudence

rendue en la matière veille à ce que la sanction soit proportionnée à la gravité de l'atteinte, si bien que, selon les circonstances, un licenciement immédiat peut être admis, alors qu'en présence d'autres circonstances, un avertissement préalable est nécessaire. Il importe donc d'examiner des éléments tels que le lien hiérarchique qui lie les personnes en cause, les modalités plus ou moins étroites de collaboration entre elles, ainsi que la gravité des actes incriminés. En tous les cas, la protection de la victime contre une récidive est une priorité.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Madame l'interpellatrice.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne le 30 novembre 2017.

Au nom de la Municipalité

Le syndic :
Grégoire Junod

Le secrétaire :
Simon Affolter



