



A Mesdames et Messieurs
les membres du Conseil communal
1001 Lausanne

Lausanne, le 22 mai 2025

Résolution de Louis Dana et consorts du 16 janvier 2024 adoptée par le Conseil communal suite à la réponse à l'interpellation de Louis Dana et consorts : « Ambulances du SPSL: qui assure les premiers secours aux employé.e.s ? »

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Lors de sa séance du 16 janvier 2024, dans le cadre du traitement de la réponse à l'interpellation de Louis Dana et consorts « Ambulances du SPSL: qui assure les premiers secours aux employé.e.s ? », le Conseil communal a adopté les résolutions suivantes de M. Louis Dana et Mme Manon Zecca.

Résolution de M. Louis Dana :

« Le Conseil communal souhaite que la Municipalité prenne toutes les dispositions nécessaires afin de faire baisser la souffrance au travail pour les ambulanciers et ambulancières du SPSL. Les pistes de la revalorisation salariale, de la liberté de prendre ses heures supplémentaires en argent ou en temps, de recréer la possibilité de faire des échanges avec d'autres entités ambulancières, d'adapter les horaires selon l'âge et la fatigue ou de l'embauche doivent être étudiées. »

Résolution de Mme Manon Zecca :

« Le Conseil communal souhaite que la Municipalité apporte des réponses concrètes à la situation inacceptable que subissent les ambulanciers et ambulancières du SPSL par:

- la mise en place d'une revalorisation salariale;*
- l'application de la Directive de financement du canton concernant les 20% d'heures de compensation en cas de travail de nuit (tout en maintenant la majoration financière appliquée actuellement);*
- l'engagement pour combler les EPT manquants;*
- le remplacement en cas d'absence de courte ou de longue durée;*



- une réflexion sur l'organisation hiérarchique, en partenariat avec le personnel de terrain, impliquant le soutien de la hiérarchie aux ambulanciers et ambulancières victimes d'agression;
- la mise à disposition de locaux adaptés. »

Réponse de la Municipalité

Introduction

La Municipalité relève en préambule que la Ville de Lausanne, en tant qu'employeur est soucieuse du bien-être de tous ses collaboratrices et collaborateurs et a à cœur de mettre en œuvre tout ce qui possible pour cela, tout en s'assurant que la qualité de la place du travail soit la plus optimale possible.

Dans l'attente du passage au Grand Conseil de la nouvelle Loi sur les urgences préhospitalières et de son nouveau règlement d'application et modèle de financement des services d'ambulance, la Direction générale de la santé (DGS) a déjà revu pour 2024 le pourcentage de 9% à 12% de la masse salariale reconnue. Le nouveau montant alloué pour les dépenses courantes se monte ainsi à CHF 551'793.- pour une masse salariale reconnue de CHF 4'598'275, soit une augmentation de CHF 137'948.-. Avec cette évolution, la prise en charge des coûts s'améliore et passe de 94,4% à 97,5%. La différence résultant que le positionnement salarial de référence pour le financement de la subvention de la DGS pour le Dispositif cantonal des urgences préhospitalières (DisCUP) est basé sur une convention « médico-sanitaire » pour tous les services d'ambulances concernés, laquelle est moins avantageuse sur divers aspects que les conditions offertes par la Ville de Lausanne. La DGS a par ailleurs déjà annoncé que d'autres réflexions sont menées afin d'apporter de nouvelles adaptations dès 2025.

Pour rappel, il est important de relever que toutes les mesures ne pourront pas être prises unilatéralement par la Ville de Lausanne, puisque le Service de protection et sauvetage Lausanne (SPSL) opère dans le système cantonal global (DisCUP) où toutes décisions sont le fruit de différentes négociations.

Points de résolution

- La mise en place d'une revalorisation salariale

Comme mentionné en introduction, le positionnement salarial de référence pour le financement de la subvention de la DGS pour le DisCUP est basé sur une convention « médico-sanitaire » pour tous les services d'ambulances concernés, laquelle est moins avantageuse sur divers aspects que les conditions offertes par la Ville de Lausanne.

- L'application de la Directive de financement du canton concernant les 20% d'heures de compensation en cas de travail de nuit (tout en maintenant la majoration financière appliquée actuellement)

Des discussions sont actuellement en cours sur les questions d'indemnisation du travail de nuit. Le temps de change a quant à lui été implémenté au 1^{er} mai de cette année.

- *Embauche et engagement pour combler les EPT manquants*

- *Le remplacement en cas d'absence de courte ou de longue durée*

Le manque de personnel ambulancier disponible sur le marché du travail est une réalité qui dépasse les seules frontières de la Ville de Lausanne et qui impacte d'autres services en Suisse romande. Néanmoins, durant les derniers mois, une priorité a été mise sur le recrutement des postes vacants au sein de l'entité, sans avoir diminué la qualité du processus de sélection.

Par ailleurs, la Municipalité a décidé, le 8 mai 2025, de créer dès le 1^{er} juin 2025, 3,2 EPT d'ambulancière.s supplémentaires, automatiquement reconnus par la Direction générale de la santé. D'autre part, elle sera amenée à statuer ultérieurement sur la possibilité de créer, hors plan des postes, au sein de l'entité ambulance du SPSL, une volée annuelle de trois aspirants ambulanciers ES.

Le SPSL étant de plus en plus confronté au manque de disponibilité d'ambulancières et ambulanciers diplômées et diplômés pour combler les départs de personnel, cette initiative permettra d'augmenter le nombre de places de stage disponibles et de former davantage d'ambulancières et ambulanciers qualifiées et qualifiés. En effet, pour pouvoir garantir la pérennité de cette entité du SPSL, il est impératif d'augmenter rapidement la disponibilité de formation pour la future relève, du fait que la profession fait face à une situation préoccupante concernant la disponibilité du personnel ambulancier diplômé. Les écoles romandes ont actuellement une capacité d'accueil sous-utilisée en raison du manque de places de stage disponibles. En complément et pour pallier le manque de ressources humaines, un pool d'auxiliaires est mobilisé et de nouveaux stagiaires pourraient être engagés.

- *Les horaires selon l'âge et la fatigue doivent être étudiés*

L'entité ambulance du SPSL a obtenu une autorisation du SECO pour déroger à l'interdiction de travailler de nuit et le dimanche. Du fait de ces spécificités, le SPSL s'est engagé dans une démarche de prévention de la santé des d'ambulancières et ambulanciers, par l'organisation et la prise en charge d'une visite médicale assurée par un médecin du travail, en collaboration avec Uni-Santé. Depuis janvier 2025, la totalité de ce personnel en rotation a bénéficié d'une consultation médicale qui sera renouvelée pour chaque collaboratrice et collaborateurs tous les deux ans. L'engagement des 3,2 EPT supplémentaires susmentionnés permettra également d'être en meilleure posture pour respecter le temps de repos obligatoire.

En ce qui concerne les horaires, un nouveau système de planification dynamique plus flexible est entré en vigueur au 1^{er} octobre pour concilier au mieux vie professionnelle et vie privée. L'introduction d'un nouvel outil de planification prévu cette année encore devrait encore renforcer cet équilibre.

Des discussions sont également en cours avec le Canton pour améliorer les conditions de travail et répondre aux besoins, notamment en matière de temps de repos entre les missions.

Concernant la problématique du vieillissement du personnel ambulancier, le SPSL est à la recherche de solutions qui offriraient des perspectives à la personne qui, après un certain nombre d'années de carrière, voudrait continuer à pratiquer son métier et faire profiter le système de son expérience, sans forcément faire de l'urgence. Ces réflexions sont partagées avec d'autres services publics d'ambulances, en particulier l'Association Sécurité Riviera et le Centre de secours et d'urgence du Nord-vaudois et de la Broye, confrontés aux mêmes réalités.

- Recréer la possibilité de faire des échanges avec d'autres entités ambulancières

Des contacts étroites sont établis entre la Direction du service et les différents partenaires afin de trouver des pistes de résolution aux problèmes actuellement rencontrés dans le milieu ambulancier, convaincus que cela servira à chaque organisation dans le futur. A ce titre, des discussions ont été initiées avec d'autres services d'ambulances du canton, dont l'Association Sécurité Riviera (ASR) et le Centre de Secours et d'Urgences du Nord Vaudois et de la Broye (CSU-NVB) dans le but, non pas de faire des échanges, mais dans celui de pouvoir s'entraider et palier à des absences de dernière minute du fait de la problématique commune rencontrée dans le milieu et d'échanger sur les modalités à établir à cet effet, telles que des conventions entre autorités/direction/services.

- Une réflexion sur l'organisation hiérarchique, en partenariat avec le personnel de terrain, impliquant le soutien de la hiérarchie aux ambulanciers et ambulancières victimes d'agression

Le dossier des ambulances du SPSL est traité en priorité par la Direction du SPSL et des cadres de l'entité. Plusieurs séances ont été organisées avec le personnel des ambulances du SPSL et le Chef de service a été présent sur le terrain à plusieurs reprises, de jour comme de nuit, pour se confronter au plus près des réalités et des difficultés de la profession. Cela lui a également permis d'échanger « en direct » avec plusieurs collaboratrices et collaborateurs. Des séances ont également été organisées en bilatérale avec les ambulanciers les plus expérimentés afin d'avoir également leur vision de la situation.

En complément, une réunion a été organisée pour les cadres avec le DSST et une brochure sur la prévention des risques psychosociaux a été éditée pour la Direction du SPSL et chaque entité du SPSL. De plus, une séance de sensibilisation au harcèlement a été faite par le chef de service en amont d'une formation qui sera donnée par la psychologue à fin 2025.

Finalement, l'élaboration d'un cahier des charges est en cours pour l'évaluation interne du climat de travail au sein de l'entité ambulance. Une entreprise externe sera mandatée à cet effet d'ici la fin de l'année.

- La mise à disposition de locaux adaptés

La Ville, en tant qu'employeur, est très soucieuse du bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs et met tout en œuvre pour que la qualité de la place du travail soit la plus optimale possible.

Néanmoins et dans l'objectif d'amélioration continue des conditions de travail, le SPSL a profité du départ de l'ancienne centrale 144 sise en dessus de la centrale ambulance pour signifier, au canton propriétaire des locaux, son grand intérêt à reprendre la location des surfaces laissées libres, tout en recherchant une solution plus pérenne à plus long terme.

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

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

121



Le secrétaire
Simon Affolter

