



**Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Xavier Company et consorts
déposée le 3 mars 2020**

« Que fait-on pour garder nos policières et policiers, et les encourager ? »

Lausanne, le 25 juin 2020

Rappel de l'interpellation

« Notre Police municipale est souvent sous les feux des projecteurs, générant des réactions fortes, tant de défiance que de soutien. Et pour cause, détenant le monopole de la force publique, la Police municipale est l'objet d'attentes élevées de la population, et doit souvent jongler entre des demandes pour davantage de fermeté et de présence, et d'autres pour plus de liberté et de souplesse. Une chose est sûre, les policières et policiers doivent faire preuve d'exemplarité et avoir une attitude irréprochable et proportionnée dans leurs interventions au vu de leur statut et de leurs fonctions.

De plus, personne ne saurait remettre en cause le fait que les conditions de travail du Corps de police (heures d'affilée, heures supplémentaires, pressions politiques et sociales, travail de nuit et le week-end, tensions avec les usagers et usagères, etc.) sont parmi les plus contraignantes qu'un corps de métier doit assumer, tant d'un point de vue psychologique que physique. Ces contraintes demandent une détermination supplémentaire de la part des employé·e·s concerné·e·s, mais aussi une capacité à garder son sang-froid et à prendre sur soi, notamment dans le cadre de provocations ou de situations génératrices de stress.

De plus les demandes de travail supplémentaire, de couverture d'événements en week-end ou en soirée ne vont cesser d'augmenter ces prochaines années, notamment avec l'ascension probable du Lausanne-Sports en Super league, le retour à la Pontaise du Stade Lausanne Ouchy, la continuation des manifestations dont Lausanne est un des grands centres, ou encore avec les matchs du Lausanne Hockey Club qui ne vont pas diminuer. En outre, la clef de répartition en « apport » de personnel pour de tels événements, entre les différentes polices du canton (et parfois au-delà) semble être très exigeante pour la Police municipale lausannoise, ce qui demande des efforts d'autant plus importants au Corps de police. Toutes ces occasions constituent pour le Corps de police des heures supplémentaires, sous haute tension, hors des horaires normaux et pendant lesquels il ne peut pas réaliser son travail de proximité ou de sécurisation ordinaire de l'espace public.

L'ensemble de ces éléments démontre que les contraintes sur les employé·e·s du Corps de police sont, en principe, plus grandes que celle d'un·e employé·e « ordinaire » et qu'il y a donc lieu d'assurer une certaine reconnaissance y relative, si l'on ne veut pas perdre les bons éléments. Celle-ci peut revêtir plusieurs formes, soit dans l'aménagement des heures de travail, de repos, de salaire, sous forme d'indemnité, etc.

Or, il semblerait que la Police municipale ait un déficit dans cette « compensation » nécessaire par rapport aux autres polices (municipales ou cantonales) alentour. Cela peut notamment impliquer une diminution de la motivation, et donc de la performance, mais peut aussi avoir tendance à faire partir les policières et policiers relativement rapidement après leur formation, vers des villes ou cantons où les conditions (horaires, salariales ou autres) sont plus avantageuses, où elles et ils pourront faire un travail de proximité bien plus paisible qu'en Ville de Lausanne. En extrapolant à l'extrême, cela peut revenir à appliquer la « théorie des mauvais risques », soit qu'en réduisant la qualité de nos contre-prestations, nous ne conservions à Lausanne que des employé·e·s moins expérimenté·e·s, moins



motivé·e·s, ou de moindre qualité. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, car il y a un fort sentiment d'appartenance à la Ville de Lausanne, une diversité du travail effectué et une volonté de tout donner pour notre ville, mais nous ne pouvons pas tenter le diable et tirer sur la corde jusqu'à ce qu'elle ne lâche.

Au final, s'il y a moins d'effectifs (à cause de ces départs) et plus d'engagements (matches de sport, manifestations, etc.), c'est la sécurité de toutes et tous (policières et policiers comme public) qui est en jeu.

Il n'est d'ailleurs pas anodin qu'un nombre important de jeunes policières et policiers quitte la Ville pour d'autres corps où elles et ils peuvent par exemple profiter d'un horaire de travail de bureau, faire un vrai travail de proximité ou bénéficier de prestations salariales bien meilleures.

A titre d'exemple, les gendarmes vaudois ont reçu, pour l'effort consenti pendant l'été 2019, soit pendant l'opération dite « Concorde » (notamment pour avoir assumé un service plus élevé pendant la Fête des Vignerons), une prime de CHF 750.- afin de les indemniser. Alors que la Police lausannoise a fourni un effort au moins aussi considérable pendant cette période, aucune indemnité spécifique ne semble avoir été octroyée à ses employé·e·s.

Il convient donc que Lausanne s'assure de ne pas perdre ses bons éléments, dans la police comme ailleurs, mais le Corps de police doit faire face à une situation que d'autres ne vivent pas, soit celle de ville-centre, de ville de la Fête, de ville des manifestations, etc. qui implique depuis toujours son lot de problématiques liées à la sécurité, comme on a pu le voir avec « es nuits lausannoises » ou le deal de rue il y a moins longtemps ».

Préambule

La Municipalité partage les préoccupations de l'interpellateur, que cela soit pour le Corps de police (CP), mais plus largement pour l'ensemble des collaborateur·trice·s de l'administration communale.

Depuis plusieurs années, elle déploie diverses actions en lien avec les conditions de travail de ses collaborateur·trice·s, comme le programme d'aménagement du temps de travail (ATT), le recours à des possibilités de télétravail ou le congé paternité de 20 jours. Ceci dans une perspective de maintenir l'attractivité de la Ville de Lausanne en tant qu'employeur moderne et en phase avec les évolutions sociétales en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Au niveau de la rémunération, une nouvelle politique salariale basée sur une méthode d'évaluation des fonctions analytiques et non discriminante a été introduite avec le projet Equitas en 2017. Il s'agissait de proposer un nouveau système de rémunération, moderne et adapté au contexte professionnel actuel. Ces nouvelles dispositions ont permis de réviser l'entier des rémunérations des cadres policiers. La Municipalité avait déjà répondu à certaines préoccupations pour les policier·ère·s sans fonction de cadre, qui bénéficient de dispositions similaires depuis le 1^{er} janvier 2008 déjà. Ces changements ont été introduits grâce à l'adoption, le 4 septembre 2007, par le Conseil communal, du nouveau statut des policier·ère·s.

Au-delà des aspects salariaux, la Municipalité s'investit spécifiquement pour que son Corps de police puisse maintenir son attractivité, notamment par la très large palette d'activités qu'il est en mesure de proposer. Il dispose en effet, par sa Police judiciaire municipale et ses différentes brigades (cambriolage, criminelle, jeunesse, mœurs, patrimoine, stupéfiants), ses unités spéciales (Brigade cynologique, Groupe d'intervention de la police de Lausanne, Brigade cycliste, Groupe motocycliste, etc.) d'un nombre très important de spécialités qui permettent aux collaborateur·trice·s de se projeter dans une multitude de possibilités d'évolution de carrière.

L'attractivité du CP est également liée à l'environnement de ville-centre dans lequel il évolue, offrant un cadre propice à bon nombre d'interventions de secours ou de maintien de l'ordre qui sont également des éléments enrichissants pour les collaborateur·trice·s.



Il est évident que ces éléments peuvent être différemment perçus au niveau individuel et que les aspirations personnelles de chacune et chacun puissent amener un·e collaborateur·trice à s'orienter vers d'autres environnements de travail.

La mobilité professionnelle est un enjeu majeur pour chaque entreprise et l'administration communale ainsi que le CP, ne font pas exception. Ces modifications de comportement, également par rapport à l'évolution des aspirations des jeunes générations sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, poussent chaque institution à questionner régulièrement ses propres modes de fonctionnement. La Municipalité est attentive à ce que les conditions-cadres offertes par ses services évoluent pour être le plus en phase possible avec ces changements.

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Quelle est la durée moyenne d'engagement d'une policière ou d'un policier après avoir achevé sa formation à la Ville de Lausanne ?

Certain·e·s collaborateur·trice·s font l'entier de leur carrière au sein de l'institution, parfois en passant quelques années dans d'autres corps, ou en exerçant une autre profession.

Cela étant, il est précisé qu'en moyenne un·e policier·ère formé·e a une ancienneté de 11.4 ans au sein de la PML (12.2 pour le reste de la Ville).

Depuis 2010, la Municipalité se réjouit de constater que sur les 241 collaborateur·trice·s formé·e·s par l'École de police de Savatan au profit du CP, plus de 87% sont encore employés par la Ville.

Question 2 : La Municipalité constate-t-elle des départs rapides au sein de sa police chez les jeunes ou tout autre catégorie d'employé·e·s en raison des conditions de travail (horaires, salaire, etc.) ?

Depuis 2010, seul 5.4% des 241 collaborateur·trice·s formé·e·s sur cette période ont quitté leurs emplois dans les trois ans.

Lors des entretiens de départ, régulièrement conduits par les ressources humaines et la hiérarchie, il est le plus souvent observé une conjonction de raisons qui poussent les collaborateur·trice·s à se réorienter, soit auprès d'un autre corps de police, soit dans un autre métier.

Le plus souvent, les questions d'éloignement du lieu de domicile et d'organisation familiale sont évoquées.

La question des horaires est particulièrement complexe puisque, au sein du CP, les policier·ère·s peuvent occuper des fonctions qui vont du tournus H24 complet à des postes astreints aux horaires de bureau.

Il y a également souvent des questions d'opportunité et de disponibilité de différents postes de spécialistes qui poussent les collaborateur·trice·s à saisir d'autres opportunités, soit pour les conditions-cadres du poste en question, soit par l'intérêt suscité par telle ou telle spécialité. Dans ce domaine, le CP est particulièrement compétitif puisqu'il propose quasiment l'entier des spécialités possibles pour une personne disposant du brevet fédéral.



Question 3 : Quel salaire obtient une policière ou un policier lausannois·e en sortant de sa formation à la Ville de Lausanne ?

Le salaire à l'entrée en fonction au sein du CP dépend de l'âge d'entrée. Il se situe entre CHF 67'427.- et CHF 71'833.-, treizième salaire compris. Ce montant ne comprend pas l'inconvénient de fonction (CHF 10'231.-), ni les indemnités pour les heures de nuit (entre CHF 4.30 et CHF 6.45).

a. Quel est, en comparaison, le salaire qu'obtient une policière ou un policier dans la même situation dans les dix plus grandes villes de Suisse ?

Il n'existe pas de comparatif des salaires dans les différentes villes de Suisse, ni même au niveau romand ou vaudois.

Au-delà du fait que la Municipalité est convaincue que le salaire n'est qu'un élément parmi d'autres qui font l'attractivité du CP, il est particulièrement délicat d'appréhender la notion de salaire pour effectuer des comparaisons pertinentes entre les différents corps de police.

Pour illustrer ce propos, nous mentionnons ci-dessous quelques critères, soit :

- amplitude du salaire des policier·ère·s non cadre (à Lausanne : de CHF 67'427.- à CHF 115'337.-, 13^e salaire compris) ;
- rythme de progression pour un·e collaborateur·trice n'occupant aucune fonction cadre au cours de sa carrière (à Lausanne : augmentation annuelle, sauf frein à la progression en raison de qualifications insuffisantes, ce jusqu'au maximum de la classe, sur une période de 25 à 27 ans, en fonction de l'âge d'entrée) ;
- inconvénients de service (à Lausanne : CHF 10'231.- par année) ;
- indemnités horaires (à Lausanne : horaire 20h-6h, de CHF 4.30 et CHF 6.45) ;
- forfait transport ou parking (à Lausanne : abonnement deux zones mobilis gratuit pour le personnel policier ou place de parc professionnelle selon le règlement du plan de mobilité pour le personnel en rotation, à leur demande) ;
- indemnité téléphonique (à Lausanne : téléphone fourni pour les besoins du service cas échéant) ;
- indemnité de repas (à Lausanne : pour les repas pris en formation ou lors d'activités extérieures) ;
- indemnité de résidence (à Lausanne, 2% du salaire brut) ;
- couverture d'assurance accidents AANP (à Lausanne : 0.282% employeur et 1.114% employé) ;
- caisse de pension (à Lausanne : pour le personnel policier : 18.8% employeur/11.3% employés) ;
- primes de fidélité (à Lausanne : quatre semaines de vacances supplémentaires tous les cinq ans, dès 20 ans de service).

A ces éléments relatifs au revenu effectif des collaborateur·trice·s s'ajoutent encore des critères, parfois non spécifiques aux corps de police, qui relèvent du cadre général de travail influençant également le salaire horaire déterminant, mais également l'attractivité de l'employeur, à savoir :

- vacances annuelles (à Lausanne, 20 jours/année, 25 jours/année dès 48 ans et 30 jours/année dès 58 ans) ;
- nombre d'heures hebdomadaires (à Lausanne : 40 heures hebdomadaires) ;
- majoration des heures supplémentaires (à Lausanne : chaque heure majorée à 133% pour le personnel policier) ;
- congés spéciaux : divers congés peuvent être accordés pour des activités associatives ou pour certaines convocations ou engagements officiels ;
- nombre de jours fériés (à Lausanne : fériés officiels et communaux à l'instar du premier mai par exemple).

Au vu de l'ensemble des critères exposés ci-dessus, la Municipalité estime qu'il n'est pas possible de comparer les salaires à l'entrée en fonction entre les différents corps de police. Le principal écueil revient à déterminer ce qui ferait potentiellement partie de la comparaison.

b. *Idem en comparaison avec les autres villes du canton de Vaud ?*

Cf. réponse à la question 3a

c. *Idem en comparaison avec les gendarmeries cantonales romandes ?*

Cf. réponse à la question 3a

Question 4 : *Quels sont les horaires moyens des policières et policiers lausannois·e·s ?*

A l'instar de tous les autres fonctionnaires communaux, les policier·ère·s communaux·ales ont un horaire de 40 heures hebdomadaires.

Question 5 : *Les membres du Corps de police effectuant des horaires soutenus, continus, ou hors de l'usuel sont-ils indemnisés d'une quelconque manière (financièrement ou en temps notamment) ?*

Afin de tenir compte de la pénibilité particulière liée à la fonction, les policier·ère·s lausannois·e·s sont au bénéfice d'un inconvénient de fonction de CHF 10'231.- par année.

De plus, tous les policier·ère·s, assistant·e·s de sécurité publique (ASP), assistant·e·s de sécurité publique centralistes (ASP centraliste) ou agent·e·s de transfert, de surveillance et de garde (ASP) effectuant du service de nuit reçoivent un supplément de CHF 4.30 par heure personnellement effectuée entre 20h et 6h. Ce supplément est porté à CHF 6.45 par heure pour les personnes en rotation totale exclusivement.

Au niveau de la compensation en temps, l'ensemble des heures supplémentaires ordonnées pour les policier·ère·s (ce personnel ne disposant pas d'heures optionnelles au sens de l'ATT) sont valorisées à 133% .

Question 6 : *L'ensemble du Corps de police reçoit-il des indemnités pour des engagements particulièrement importants ?*

L'ensemble du CP ne reçoit pas d'indemnité en lien avec des engagements importants.

Lorsque des opérations particulières mobilisent certain·e·s collaborateur·trice·s de manière plus soutenue, il se peut que la Municipalité décide exceptionnellement d'octroyer une prime unique aux personnes ayant contribué au succès de la mission.

Question 7 : *Quelle est la clef de répartition en effectif entre les différentes polices municipales vaudoises, ainsi qu'avec la Gendarmerie vaudoise, pour les grands événements se déroulant à Lausanne (matchs de foot, manifestations, etc.) et hors de Lausanne (idem, mais aussi Fête des Vignerons, etc.) ?*

Depuis 2019 et les grandes manifestations qui ont eu lieu cette année-là (Fête des Vignerons, centième anniversaire de la Fédération vaudoise des jeunesses campagnardes notamment), une analyse prospective globale permet de planifier les différentes ressources pour ces événements d'envergure connus à l'avance. Ce dispositif, baptisé « Concorde », fixe la clef de répartition des forces mobilisées dans ces cadres pour les différents corps de police.

Cette clef de répartition se base sur le nombre de policier·ère·s dans les différents corps, selon le tableau suivant :

Corps de police	Effectif policier déterminant	Clef de répartition.
Police cantonale	1'014	49.4%
Police municipale de Lausanne	500	24.4%
Police Riviera	112	5.5%
Police de l'ouest lausannois	112	5.5%
Police du nord vaudois	68	3.3%
Police Nyon région	61	3.0%
Police du chablais vaudois	53	2.6%
Police région Morges	51	2.5%
Police de l'est lausannois	47	2.3%
Association Police Lavaux	34.5	1.7%

Il n'existe pas de clef de répartition standard pour l'ensemble des événements sportifs ou pour chaque manifestation se déroulant sur le territoire lausannois. Ces événements font systématiquement l'objet d'une évaluation spécifique et évolutive des besoins sécuritaires et, si le CP en exprime le besoin, il peut activer la Police cantonale, voire des dispositifs de maintien de l'ordre inter-cantonaux.

Il en est de même pour chaque police confrontée à une manifestation d'envergure se déroulant sur son territoire.

Question 8 : Qu'en est-il à Lausanne des possibilités de formations supplémentaires ou continues à disposition des policières et policiers lausannois·e·s ? Par exemple sur des thématiques comme la gestion non-violente des conflits, l'intelligence collective, les diverses addictions ou les questions d'égalité, mais aussi vis-à-vis des nouveaux enjeux actuels (cybersécurité, harcèlement en ligne, nouvelles formes de mobilisations sociales, etc.) ?

Tou·te·s les policier·ère·s du CP bénéficient de formation continue.

Cette dernière peut prendre une forme obligatoire pour les formations liées au maintien des compétences spécifiques ou aux actes métiers en lien avec l'usage de la force notamment. D'autres formations dépendent de la fonction occupée, voire de la progression de carrière.

A titre d'exemple, le tableau ci-dessous illustre le nombre de jours de formation par catégorie pour l'ensemble du CP en 2018.

Catégories	Nombre de jours
Formation d'intégration I et II pour les nouveau·elle·x·s collaborateur·trice·s	809
Sécurité personnelle / moyens de contraintes / premiers secours	786
Cours de conduite pour les cadres	778
Formation au maintien de l'ordre (gestion des foules)	1'063
Cours dispensés par l'Institut suisse de police	189
Cours dispensés par le Centre d'Education Permanente (CEP)	177
Cours pour moniteur·trice·s / instructeur·trice·s / expert·e·s	714
Cours de Promotion santé	53

Divers	866
Total des jours de formation 2018	5'435

Le nombre moyen de jours de formation par collaborateur·trice approche les 10.5 jours par année.

Les thématiques soulevées dans la question ci-dessus sont abordées notamment dans les formations d'intégration et pour le cursus de formation des cadres en devenir. En outre, chaque formation spécifique tient compte, année après année, des nouveaux défis auxquels doivent faire face les collaborateur·trice·s, notamment sous l'angle de l'adaptation des techniques d'interventions.

Ainsi, chaque policier·ère suivant la formation « intégration II » bénéficie des formations suivantes :

- posture policière : 8h
- accueil, communication et gestion des situations conflictuelles : 8h
- migration et société en mutation : 8h
- prise en charge des victimes LGBTIQ+ : 2h.

Pour les futurs cadres, ce sont les thématiques suivantes qui sont abordées :

- vision globale : 1 jour
- communication : 1 jour
- gestion des émotions : 1 jour
- gérer les changements : 1 jour
- autorité naturelle : 1 jour.

Plus récemment, les cadres du CP ont également suivi une formation spécifique sur le phénomène de harcèlement de rue et, progressivement, cette formation sera dispensée à l'ensemble des collaborateur·trice·s du Corps.

Question 9 : La Municipalité de Lausanne n'estime-t-elle pas que pour conserver les meilleurs policiers possibles il convient d'offrir une meilleure possibilité d'aménager les conditions de travail (horaires, temps partiels, etc.), tout du moins de compenser financièrement cette implication ?

La Municipalité est attentive aux possibilités d'aménagement du temps de travail offertes pour l'ensemble du personnel de l'administration communale. C'est pourquoi elle a introduit, il y a plusieurs années, une disposition réglementaire pour l'aménagement du temps de travail (ATT). Même si le personnel policier n'est pas soumis à ce règlement, son objectif, à savoir offrir au personnel la meilleure flexibilité possible pour concilier vie professionnelle et personnelle, tout en permettant aux services de gérer leur travail de façon efficace et en garantissant aux administrés des prestations de qualité, s'applique également au CP.

Depuis plusieurs années, le CP a mis en œuvre, dans cet esprit, un horaire particulier pour le personnel en rotation complète. Ce personnel effectue quatre blocs de quatre jours. Un premier bloc d'horaire du matin, un deuxième d'horaire de nuit, un troisième de « réserve opérationnelle » (appui aux trois autres blocs) et un quatrième avec des horaires de soirée. Le bloc de « réserve opérationnelle » offre donc la possibilité d'effectuer une planification selon des horaires demandés par les collaborateur·trice·s, ce pour autant que les besoins du service soient couverts en tout temps.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de temps partiels au 22 avril 2020, soit environ 10% de l'ensemble des policier·ère·s, cadre compris.

Taux	95%-80%	75%-50%	<50%	TOTAL
Policiers	13	3	0	16
Policières	5	25	2	31
Total	18	28	2	48

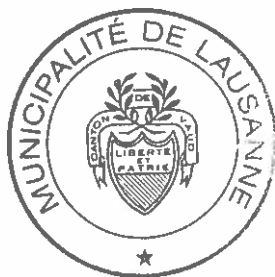
Concernant la compensation financière de la pénibilité, les éléments ont été apportés dans la réponse à la question n° 5.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Xavier Company et consorts.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 25 juin 2020.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

