

Conseil communal de Lausanne

Rapport de la commission N° 23

chargée de l'examen du/de la : Rapport-préavis N° 2023/16 : Réponse à cinq postulats relatifs aux conditions de travail et à la promotion de l'égalité dans l'administration lausannoise - Postulat de Mme Françoise Piron et consorts « Visons la parité dans tous les secteurs de l'administration communale » - Postulat de Mme Françoise Piron et consorts « Pour favoriser le développement des postes à deux - job-sharing ou top-sharing - et du télétravail à la Ville » - Postulat de Mme Eliane Aubert « Pour étudier l'introduction du coworking dans l'administration lausannoise » - Postulat de Mme Françoise Piron et consorts « Pour l'adoption par la Municipalité de Lausanne d'un "Plan d'actions urgence climat au travail !" » - Postulat de Mme Laura Manzoni et consorts « Un 13e salaire pour tout le personnel auxiliaire et mensualisé de la Ville de Lausanne »

Présidence : Coralie DUMOULIN (Libéral-Radical)

Membres présents : Eliane AUBERT (Libéral-Radical) ; Françoise PIRON (Libéral-Radical) ; Roland PHILIPPOZ (rempl. Sarah Neumann, Socialiste) ; Sébastien KESSLER (Socialiste) ; Carolina CARVALHO (Socialiste) ; Yusuf KULMIYE (Socialiste) ; Ariane MORIN (Les Verts) ; Sima DAKKUS (rempl. Maurane Vouga, Les Verts) ; Manon ZECCA (rempl. Franziska Meinherz, Ensemble à Gauche)

Membres excusés : Clara SCHAFFER (rempl. Charlotte de la Baume, Vert'libéraux) ; Olivia FAHMY (Les Verts) ; Elouan INDERMÜHLE (UDC)

Représentant-e-s de la Municipalité : Mme Florence GERMOND, directrice Finances et mobilité; Mme Vesna STANIMIROVIC, cheffe de service, Personnel

Notes de séances : Kelly HARRISON

Lieu : Salle de conférence FIM, 1er étage, Pl. Chauderon 9

Date : 5 septembre 2023

Début et fin de la séance : 17h30 – 19h00

Après que la Présidente explique le déroulement de la séance, Madame la Municipale informe la commission que la Municipalité cherche une unité de matière lorsqu'elle répond à plusieurs postulats en même temps. Une attention est aussi portée au fait que tous les groupes concernés par un postulat puissent être représentés en commission.

Conseil communal de Lausanne

Discussion générale :

Une commissaire salue les développements importants en matière d'égalité et de santé au travail à la Ville, notamment la création du poste de délégué à l'égalité. Elle note également l'accélération du télétravail, sous l'effet du Covid-19, et une meilleure collaboration entre la Ville et les associations sur le terrain.

Une autre commissaire mentionne que son postulat pour l'introduction du coworking était novateur à l'époque, mais que depuis, le télétravail a été introduit. En ce sens, même si la Municipalité ne répond pas à la demande de son postulat, elle en comprend les raisons.

Une autre commissaire déclare être satisfaite de la réponse à son postulat, en particulier en ce qui concerne les précisions sur le nombre de personnes sorties de la précarité et l'introduction d'un 13^{ème} salaire.

Plusieurs commissaires remercient la Municipalité pour le rapport-préavis intéressant et soulignent l'évolution des pratiques suite au Covid-19. Ils demandent, par ailleurs, plus amples informations sur l'enquête de satisfaction et des chiffres, en particulier sur l'absentéisme.

La Municipale présente ses excuses pour le temps de réponse aux postulats et fournit des informations sur les initiatives en cours, notamment l'enquête de satisfaction et les entretiens de départ. Les chiffres sur l'absentéisme sont quant à eux transmis chaque année à la Commission de gestion.

Concernant l'enquête de satisfaction, elle sera conduite avec l'aide d'une entreprise externe et envoyée à environ 5'500 collaborateurs le jeudi 7 septembre. Les réponses seront données par service.

Discussion du rapport point par point

1. Résumé

Un commissaire demande des informations complémentaires sur l'outil de diversity benchmark.

La Municipale répond que tous les éléments importants figurent dans le préavis, mais qu'un rapport peut être transmis avec les notes de séance (voir annexe 1).

Un autre commissaire demande ce qu'est le programme BEST.

La Municipale répond que ce programme permet de mieux gérer les cas d'absence et de réduire l'absentéisme. Madame, Vesna STANIMIROVIC, cheffe de service ajoute que ce programme propose des mesures de prévention pour soutenir le personnel d'encadrement en leur permettant de repérer les signaux précoces de problèmes de travail et d'anticiper la suite.

4.1.2 Le temps partiel

Une commissaire exprime sa surprise quant au faible taux d'utilisation de l'option de réduction du taux d'activité après l'arrivée d'un enfant et demande si certains services étaient plus touchés que d'autres.

Conseil communal de Lausanne

La cheffe de services répond que les femmes recourent le plus à cette mesure et que, dans son service, c'est une mesure très utilisée par les jeunes femmes qui reviennent après un congé maternité à 80%.

La Municipale ajoute qu'il n'y a pas de statistiques sur le nombre de personnes ayant demandé une réduction de leur taux d'activité en lien avec cet article, car le motif de réduction n'est pas renseigné dans les demandes.

Une autre commissaire demande pour quelle période une réduction de taux est demandée et s'il y a des différences entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, un commissaire demande combien de personnes demandent une baisse de taux après avoir été engagées à 100%.

La Municipale répond que la demande de réduction peut se faire dans les 12 premiers mois après l'arrivée d'un enfant et n'est pas limitée dans le temps.

Une commissaire regrette que, sur le marché de travail, les femmes ont tendance à demander une réduction de leur taux de travail qu'elles gardent ensuite, tandis que les hommes ont tendance à demander un taux réduit pour un an seulement.

La Municipale ajoute qu'il y a un léger changement de paradigme avec plus de pères travaillant à temps partiel dans l'administration.

Sur demande d'une commissaire la brochure mentionnée est transmise avec les notes de séance (voir annexe 2).

4.1.3.1 Le travail à distance à la Ville de Lausanne

Une commissaire demande comment la Municipalité gère les frais liés au travail à domicile, tels que la nécessité d'une pièce supplémentaire ou des factures plus élevées pour la connexion Internet.

La Municipale répond que c'est une question importante qui a fait l'objet de nombreux échanges avec les syndicats. Des directives et des dispositions d'application du télétravail ont été élaborées avec eux. La Ville n'a pas réduit le nombre de postes de travail, mais utilise du matériel portable. Le travail à distance est volontaire et une connexion sécurisée est offerte.

5. Un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques

Le rapport-préavis sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Lausanne fait l'objet de plusieurs questions de la part des commissaires.

Une commissaire s'intéresse aux taux de promotion interne pour les femmes et demande si les mesures mises en place sont efficaces.

Une autre commissaire se renseigne sur les dispositifs pour faciliter la réinsertion des femmes qui reviennent sur le marché du travail après une interruption.

Une autre commissaire demande des précisions sur la répartition des femmes et des hommes par service et par niveau de responsabilité, ainsi que sur les raisons des écarts salariaux.

Conseil communal de Lausanne

Une autre commissaire s'interroge sur la mise en œuvre des recommandations issues de l'analyse diversity benchmark.

La présidente de la commission soulève le point de la réduction des écarts salariaux et demande s'il y en a encore beaucoup et pourquoi ils persistent.

La Municipale répond aux questions en présentant les actions menées par la Ville, comme la sensibilisation, les ateliers non mixtes, les dispositifs de congé proche-aidant, les campagnes internes et la nouvelle grille salariale EQUITAS. Elle donne par ailleurs quelques statistiques sur la représentation hommes-femmes à certains postes et dans certains métiers.

6. Un dispositif de gestion des conflits et de prise en charge de harcèlement revisité

Une commissaire demande des informations sur le nombre de cas où la cellule ARC est sollicitée et sur la typologie des situations pour lesquelles elle est sollicitée. Elle demande également des informations sur un projet pilote mentionné dans le rapport-préavis.

La Municipale répond que les données demandées se trouvent dans le rapport annuel de la cellule ARC (voir annexe 3) et que le projet pilote est maintenant en phase de déploiement. Elle explique que plusieurs services ont travaillé sur le projet pilote et que celui-ci s'est bien passé. Elle décrit également les différentes étapes du déploiement du projet, y compris des journées avec les chefs/cheffes de services, les cadres supérieur(e)s et les collaborateurs et collaboratrices, ainsi qu'une campagne de communication.

Une autre commissaire demande si les journées sont adaptées à chaque service et salue la campagne de communication.

Une autre commissaire demande si le personnel travaillant dans la cellule ARC a été renforcé.

La Municipale répond que l'un des enjeux est de s'adapter aux différents contextes de travail et que des équipes externes sont engagées pour accompagner le projet. Elle explique également que les services sont mélangés lors des ateliers et que l'organisation de ces journées prend beaucoup de temps. La cheffe de service ajoute qu'un travail est fait avec les RH pour cerner le type de population et que le déploiement du projet a lieu sur plusieurs années. La Municipale rajoute que le nombre de collaborateurs et collaboratrices de la cellule ARC est stable depuis plusieurs années.

Une commissaire demande des précisions sur la spécialisation des ateliers pour des questions spécifiques à certains corps de métier.

La Municipale répond que la démarche de sensibilisation commence toujours avec les chefs/cheffes de service et que les messages sont adaptés en fonction des réalités de chaque service, mais que la thématique du harcèlement est universelle.

Conseil communal de Lausanne

7. Une gouvernance conforme aux principes de gestion de la santé en entreprise

Une commissaire demande quels sont les critères pour qualifier des situations d'insatisfaisantes au regard du bien-être au travail.

La Cheffe de service répond que l'absentéisme, le burnout et les signaux alarmants sont des indicateurs qui déclenchent des entretiens.

La commissaire demande si le taux de départ est aussi un facteur, ce que la Cheffe de service nie.

Une autre commissaire demande en quoi consiste le fonds secours.

La Municipale explique qu'il s'agit d'une aide ponctuelle pour les frais sanitaires.

8.2 Réponse de la Municipalité

Une commissaire demande des précisions sur la proportion de femmes cadres supérieures à la Ville, sur la politique de recrutement sensible au biais de genre, et sur le rapport qui fera suite au suivi et au monitoring global.

Il est également demandé des chiffres actuels sur la mixité et si le projet transversal a été élaboré.

La Municipale répond, par e-mail avec les notes de séance, que la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs est de 33,8%. Elle confirme, par ailleurs, que des éléments sur le diversity benchmark pourront être ajoutés au rapport de gestion, et que le projet transversal n'est pas encore assez abouti pour être évoqué plus en détail. Elle ajoute qu'une analyse interne plus détaillée sera faite durant cette législature, et qu'un élément a été mis en place sous la forme d'ateliers « Midis de la diversité » qui portent sur les enjeux de mixité.

La commissaire souhaite formuler un vœu afin que le Conseil soit informé de ces chiffres de façon régulière (voir vœu en fin de rapport).

11.2 Réponse de la Municipalité

Une commissaire regrette que la déléguée à l'égalité ne puisse pas entendre les personnes victimes de discriminations ou de harcèlement et demande comment se fera le suivi des améliorations prévues.

La Municipale répond que la déléguée à l'égalité a pour mission la conduite des politiques publiques et qu'elle n'est pas formée pour gérer des situations individuelles. Elle indique les différentes portes d'entrée possibles pour les collaborateurs et collaboratrices qui rencontrent des difficultés au travail et précise que les chiffres de l'absentéisme sont communiqués chaque année à la Commission de gestion.

Une autre commissaire s'interroge sur la manière de savoir si on interprète correctement une situation de travail et si on peut faire appel à un service de médiation ou à une instance juridique en cas de doute.

La Municipale confirme que la cellule ARC peut faire de la médiation et que la Ville dispose d'une équipe de juristes au SPEL. Elle ajoute qu'il y a une volonté de faire travailler ensemble les différents services pour offrir le meilleur accompagnement possible, en respectant la confidentialité et en adaptant les mesures à chaque situation.

Conseil communal de Lausanne

12.2 Réponse de la Municipalité

La présidente de la commission demande combien de postes d'auxiliaire il reste et dans quels services.

La Municipale explique la politique de la Ville sur les auxiliaires et répond que la Ville a réduit le recours aux auxiliaires et qu'elle a régularisé plusieurs dizaines de personnes qui travaillaient sur des contrats précaires depuis des années. Elle précise que la gestion des auxiliaires est désormais informatisée et contrôlée.

13. Impact sur le développement durable

Une commissaire remarque que le premier paragraphe concerne bien le développement durable, mais ce n'est pas le cas de la suite.

La Municipale confirme qu'il semble y avoir un problème, mais les informations restent correctes.

14. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

La question du télétravail pour les personnes handicapées est abordée par un commissaire, qui demande si la réglementation le permet pour des taux d'activité très faibles et s'il existe une directive interne à ce sujet.

La Municipale répond qu'il y a une instruction administrative publique (voir annexe 4) qui autorise un maximum de deux jours de télétravail par semaine, mais qu'il y a aussi la possibilité de déroger à cette règle en fonction des situations.

Vœu :

Une commissaire dépose le vœu suivant :

La commission souhaite que le suivi/monitoring pour viser la parité dans l'ensemble des services soit mis à disposition régulièrement des membres du Conseil communal.

Les commissaires sont d'accords sur la nature du vœu mais pas sur la manière dont les informations seront transmises au Conseil. La Municipalité y répondra comme elle le souhaite.

Vote du vœu : la commission soutient le vote à l'unanimité.

Conclusion(s) de la commission :

1. D'adopter la réponse au postulat de Mme Françoise Piron et consorts
« Visons la parité dans tous les secteurs de l'administration communale » ;

Vote : 9 oui 0 non 0 abstention

2. D'adopter la réponse au postulat de Mme Françoise Piron et consorts « Pour favoriser le développement des postes à deux – job-sharing ou top-sharing – et du télétravail à la Ville » ;

Vote : 9 oui 0 non 0 abstention

Conseil communal de Lausanne

3. D'adopter la réponse au postulat de Mme Eliane Aubert « Pour étudier l'introduction du coworking dans l'administration lausannoise » ;

Vote : 7 oui 2 non 0 abstention

4. D'adopter la réponse au postulat de Mme Françoise Piron et consorts « Pour l'adoption par la Municipalité de Lausanne d'un 'Plan d'actions urgence climat au travail !' » ;

Vote : 9 oui 0 non 0 abstention

5. D'adopter la réponse au postulat de Mme Laura Manzoni et consorts « Un 13^{ème} salaire pour tout le personnel auxiliaire et mensualisé de la Ville de Lausanne »

Vote : 9 oui 0 non 0 abstention

Lausanne, le 9 juin 2024



Le rapporteur/la rapportrice :
(signé) *Coralie Dumoulin*