



**Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Fabrice Moscheni déposée le 25 mars 2023**

« Le plan climat est-il orphelin ? »

Lausanne, le 1<sup>er</sup> juin 2023

**Rappel de l'interpellation**

*« Le plan climat est un programme majeur de la Municipalité pour cette législature et certainement pour les législatures à venir.*

*Les premières phases d'un tel plan, par son ambition, sont critiques et nécessitent une gouvernance efficace et efficiente. Un élément important de cette gouvernance est la personne au poste de « Responsable de l'unité climat » de la Ville. Elle est la personne qui est chargée de la coordination de la mise en œuvre et des futurs développements du Plan. Or, après à peine plus d'une année d'existence du Plan climat de la Ville, on apprend que la responsable a quitté son poste et qu'un successeur lui est cherché. Rappelons que cette personne était également la tête pensante du plan climat de la Ville car elle en avait piloté l'élaboration avant son lancement officiel en 2021 ».*

**Réponse aux questions posées**

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

**Question 1 : Quelles sont les raisons du départ de la responsable de l'unité climat ?**

Pour des raisons de protection de données et en vertu de la loi vaudoise sur la protection des données (art. 5), la Municipalité n'est pas en mesure de répondre à la place de l'intéressée. Il n'en demeure pas moins que la Municipalité reconnaît son apport essentiel à la conception et à l'élaboration du Plan climat.

**Question 2 : Quelles sont les conséquences de ce départ sur le Plan Climat en termes de pertes de compétence, délais de réalisation et risques financiers ?**

En janvier 2021 le Conseil communal a adopté le rapport préavis N° 2020/54 « Plan climat : base de la politique climatique de la Ville de Lausanne » qui présentait la base de la politique climatique de la Ville de Lausanne. Le Plan climat contient 150 mesures concrètes qu'il s'agit de mettre en œuvre. Depuis, une gouvernance détaillée a été mise en place avec une attribution de chaque mesure à un service leader.

A ce titre, il est utile de rappeler que le modèle de mise en œuvre privilégié dans le rapport-préavis N° 2020/54 consistait à charger les services communaux compétents de la réalisation de ces mesures et de garder l'Unité climat comme une structure « agile » en charge de la coordination et du monitoring. C'est dans cet esprit que le Conseil Communal a augmenté la dotation en ept de l'Unité climat et de l'Observatoire de l'environnement lors des discussions sur les amendements budgétaires 2021.

Fort de ce constat la mise en œuvre du Plan climat ne dépend donc pas exclusivement de la responsable de l'Unité climat. Elle est un effort collectif de l'ensemble de l'administration.

Le départ de la responsable de l'Unité climat n'a pas de conséquences financières ou sur les délais de réalisation, puisque ce sont les services en charge de la mise en œuvre des mesures du plan climat qui ont la responsabilité de respecter les délais et les budgets.

La supervision de l'Unité climat est assurée ad intérim par le secrétaire général LEA. Le suivi des dossiers thématiques a été réparti au sein du personnel de l'Unité climat en attendant l'entrée en fonction, le 1<sup>er</sup> juillet 2023, de la nouvelle responsable, Madame Nadia Christinet Bonnet. Ingénieure en environnement, elle dispose d'une longue expérience dans le domaine et a été la déléguée scientifique à l'environnement et l'énergie du Canton de Vaud, responsable cantonale des études d'impact sur l'environnement.

A noter également qu'à la suite d'une recommandation de la Commission de gestion, une réorganisation du Secrétariat général LEA est en cours et permettra d'optimiser les synergies entre les différentes unités, rendant ainsi l'Unité climat encore plus efficace.

Quant aux compétences perdues, chaque départ est évidemment à regretter puisque l'administration perd non seulement des compétences mais également de l'expérience. Cela dit, une fluctuation saine est tout à fait normale et permet l'apport de nouvelles compétences et expériences professionnelles, ce qui est primordial pour une administration publique qui veut rester efficace.

### **Question 3 : Est-ce que ce départ a fait l'objet d'une intervention de la cellule ARC?**

La saisine et la consultation de la cellule ARC sont des démarches confidentielles. Cela est garanti par les dispositions réglementaires municipales en la matière (article 10, alinéa 3 des DR ARC). Il n'est dès lors par possible de renseigner le Conseil communal sur ce point.

### **Question 4 : Et « combien de fois par année la cellule ARC est-elle saisie » ?**

Année	Nombre de situations prises en charge	Nombre de personnes à l'origine des demandes	Nombre de personnes impliquées dans les démarches ARC
2015	86	95	162
2016	101	122	182
2017	92	99	193
2018	100	116	166
2019	76	82	184
2020	77	78	145
2021	84	85	190
2022	95	104	263

**Question 5 : Pour chacune des directions de la Ville, quel est le pourcentage de rotation des chefs de services ainsi que des personnes clés (e.g. plan climat, pôle gare, ...) pour les années 2015 à 2022 ?**

Le Service du personnel dispose de données consolidées depuis 2017. En préambule, il convient de noter que la cohérence statistique sur de si petites cohortes (entre cinq et six cheffes et chefs de service par direction) est à prendre avec prudence. Ceci étant précisé, nous pouvons vous communiquer les éléments suivants pour les années 2017-2022, ces chiffres comprenant les départs à la retraite :

- CD 2 départs pour un taux de rotation de 5.6%
- SE 2 départs pour un taux de rotation de 5.6%
- SCS 2 départs pour un taux de rotation de 6.7%
- LEA 5 départs pour un taux de rotation de 15 %
- EJQ 5 départs pour un taux de rotation de 16.7 %
- FIM 3 départs pour un taux de rotation de 8.3 %
- SIL 2 départs pour un taux de rotation de 5.6 %

Soit une moyenne pour l'ensemble des cheffes et chefs de service de la Ville de 8.8%. Il est à noter que la moyenne pour l'ensemble du personnel est semblable à 8,4%

**Question 6 : Pour chacune des directions de la Ville, quel est le nombre de jours d'absence maladie des chefs de services pour les années 2015 à 2022?**

Vu le nombre réduit de cheffes et chefs de service par direction, soit entre cinq et six, la Municipalité ne souhaite pas communiquer à l'échelle des directions, il serait trop aisé de reconnaître les personnes concernées. Ainsi, s'agissant de données sensibles, en tant qu'employeur nous ne pouvons pas les divulguer. Nous vous communiquons, à l'instar de ce que fait la cellule ARC, des données consolidées au niveau de la Ville.

Ainsi, entre 2017 et 2022, la moyenne de jours d'absence est 6,7 jours/an par cheffe ou chef de service. Il convient de souligner que ces jours d'absence contiennent les jours d'absence liés au COVID-19.

**Question 7 : Pour chacune des directions de la Ville, quel est le nombre de fois que la cellule ARC a été saisie pour les années 2015 à 2022 ?**

La cellule ARC peut être saisie à tout stade de développement d'un conflit, y compris de manière préventive. Le personnel est invité à y faire appel le plus tôt possible. Il arrive par ailleurs régulièrement que les directions des services ou les membres du réseau RH soient à l'origine des demandes. Le nombre de demandes, en tant que tel, ne peut dès lors pas servir d'indicateur de gravité. De ce fait, aucune statistique par direction ou service n'est publiée. Les indicateurs globaux rendant compte des thématiques traitées par la cellule ARC sont présentés dans son rapport annuel.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Fabrice Moscheni.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 1<sup>er</sup> juin 2023.

Au nom de la Municipalité

Le vice-syndic  
David Payot



Le secrétaire  
Simon Affolter

